



INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°244 • juillet-août-septembre 2020



AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INTERVIEW

Les assistantes familiales après le confinement



DOSSIER

Agir pour l'égalité professionnelle



EUROPE

La réponse du syndicalisme international au Covid-19



FICHE JURIDIQUE

Le télétravail dans la fonction publique



SOMMAIRE



INTERVIEW

4

- **Assistantes familiales, des héroïnes du quotidien retournées brutalement à l'oubli après la fin du confinement** 4



DOSSIER : AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

6

- **Interco s'engage pour l'égalité professionnelle** 7
- **Interview : questions à François Thos, secrétaire national de la fédération Interco CFDT** 10
- **Comité de suivi de l'accord éga pro, un tour d'horizon de l'actualité** 11
- **Un salaire égal pour un travail de valeur égale, oui mais concrètement ?** 13
- **Violences sexistes et sexuelles au travail : comment agir ?** 16
- **Interview : une vie d'engagements pour la cause féministe** 17
- **Interview : belle synergie entre Interco et interpro pour faire progresser l'égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté** 19
- **Interview : sapeurs-pompiers professionnels, une filière encore très masculine** 22



EUROPE

23

- **La réponse du syndicalisme européen et mondial dans le cadre de la crise du Covid-19** 23



C'EST OFFICIEL

28



FICHE JURIDIQUE

32

- **Le télétravail dans la fonction publique** 32

INTERCO MAG

n°244 - juillet•août•septembre 2020
Trimestriel de la fédération Interco CFDT
47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663
ISSN 1167-587X

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 70 000 ex.

Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec
Responsable de la rédaction :
François Thos

Maquette et impression :
INCKÖO • Paris 17^e

Incköo réalise ses prestations dans une éthique de respect du droit du travail et de l'environnement. Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Crédits photos : Pages 1, 8, 13 et 16 : illustrations Wingz.
Pages 4, 5, 24 et 32 : illustrations F. Forcadell.
Pages 1-36 : © Sly - Adobestock.com

L'édition 2020 du P'tit guide de l'agent public est joint en supplément à ce numéro d'INTERCO MAG.

Cher·e adhérent·e,



J'espère de tout cœur que, cette année plus particulièrement, la pause estivale a pu être pour toi l'occasion de repos, de ressourcement et que tu reprends le travail en ayant fait le plein d'énergie ! Car si toute rentrée s'accompagne de nouveautés, celle-ci ajoute au changement de ministre de la fonction publique, de maires et de présidents dans de nombreuses collectivités, l'apprentissage continu de la vie – au travail et en dehors – avec le coronavirus, qui est loin d'avoir disparu...

À la fédération comme dans les syndicats et sections CFDT, nous nous préparons donc à mener de front une double action revendicative : sur les propositions que nous portons souvent depuis longtemps et sur celles liées à la crise sanitaire et aux enseignements que nous en pouvons tirer.

Mais les deux peuvent se rejoindre et servir d'accélérateurs à plusieurs dossiers qui nous importent : ainsi de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, objet principal de ce numéro du magazine. La crise sanitaire a ENFIN mis en lumière le caractère indispensable de nombreux métiers souvent sous-rémunérés quand ils sont occupés majoritairement par des femmes. On a beaucoup parlé à juste titre des soignant·es et des caissier·ères ; j'y ajoute sans prétendre être exhaustive les assistant·es familiaux·ales et tou·tes les travailleur·ses sociaux·ales. Le Ségur de la santé entame une revalorisation des carrières et des rémunérations des soignant·es ; la fédération veillera à ce qu'aucun·e ne soit oublié·e, notamment à la territoriale, et s'impliquera pour une reconnaissance équivalente des métiers de la filière sociale.

Même convergence et même urgence pour réactiver le dossier de la **protection sociale complémentaire**. La CFDT le demande depuis longtemps, la loi de transformation de la fonction publique

du 6 août 2019 prévoit d'y consacrer une ordonnance : il est grand temps, d'une manière générale et encore davantage lorsque l'on mesure les effets et les suites du Covid-19, que tous les agents publics bénéficient de complémentaires santé et plus encore de contrats de prévoyance grâce à une participation généralisée et incitative de leur employeur ! Chacun·e d'entre nous peut être le relais auprès de ses collègues, de l'importance d'avoir de telles couvertures de ces risques en augmentation.

D'autres dossiers retiendront notre attention : beaucoup pensent à l'amélioration des conditions de télétravail qui va devoir s'amplifier et s'installer dans nos administrations, mais il peut s'agir aussi de nouvelles modalités de formation, de réunions, etc. Pour que tous ces changements s'opèrent au mieux des intérêts des agents, la fédération portera aussi une attention toute particulière à une autre ordonnance en discussion, sur un sujet qu'elle porte depuis plusieurs congrès : le renforcement de la **négociation dans la fonction publique**. Car nous le savons bien, et la crise sanitaire en a fait ressortir l'acuité : c'est avec les agents et leurs représentants que l'on peut organiser au mieux le travail et définir les modalités qui conviennent pour mieux protéger les agents, améliorer la qualité de vie au travail et les services rendus aux usagers.

Enfin, en cette rentrée 2020, la fédération entame la préparation de son congrès qui aura lieu à Dijon en juin prochain : le moment de réactualiser nos priorités revendicatives pour être toujours plus pertinents.

Bonne rentrée et continue de prendre bien soin de toi, de tes proches et de tes collègues ! ●

Claire Le Calonnec
Secrétaire générale

SCANNEZ
pour lire directement *Interco*
Mag sur votre tablette



<https://bit.ly/3icHK2N>

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>



[/intercocfdt](https://www.facebook.com/intercocfdt)



[@interco_cfdt](https://twitter.com/interco_cfdt)

Assistantes familiales, des héroïnes du quotidien retournées brutalement à l'oubli après la fin du confinement

Patricia Benoit, assistante familiale en Charente, répond aux questions d'Interco Mag sur les réalités d'un métier dévoué à la protection de l'enfance et qui reçoit peu de soutien de la part des employeurs et de certains travailleurs sociaux.

Patricia, peux-tu nous décrire tes fonctions syndicales et/ou associatives et les dossiers que tu suis plus particulièrement ?

J'ai eu plusieurs mandats successifs au conseil départemental de la Charente et je continue à siéger au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Sur un corps électoral de

310 assistantes familiales, 70% des suffrages exprimés se sont portés sur la CFDT aux dernières élections. J'ai une deuxième casquette, au sein de la Fédération nationale des assistantes familiales (FNAF). Cette association, qui n'est pas la seule, a pignon sur rue et compte 2 500 adhérents sur la France. Ce n'est pas par hasard que l'on a été invité par la direc-

tion générale de la cohésion sociale (DGCS) pour participer à un groupe de travail sur les conditions de travail et d'exercice des assistantes familiales pour accompagner la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance (2020-2022), proposée par Adrien Taquet, secrétaire d'État chargé de la protection de l'enfance. À la charnière entre syndicat



et association, je participe aussi au groupe de travail interne à la fédération Interco pour travailler ces questions en amont du groupe de travail au ministère.

Peux-tu décrire pour nos lecteurs la situation des assistantes familiales en termes de rémunération et de conditions de travail ?

Nous sommes des agents contractuels et notre salaire est fixe du début à la fin de notre carrière, sans la moindre possibilité d'avancement, pour un travail 24 heures sur 24. Nous touchons 120 heures de SMIC pour l'accueil d'un enfant, 70 heures pour le deuxième et 70 heures pour le troisième (le maximum en théorie...). Mais la rémunération peut dégringoler à 400 € s'il n'y a pas ou plus d'enfant confié. C'est la raison pour laquelle beaucoup ne disent rien et souffrent en silence.

Nous percevons aussi des frais d'entretien qui sont destinés, comme leur nom l'indique, à « nourrir », à « blanchir » et « à prendre soin » des jeunes qui nous sont confiés. Cette indemnité, exonérée de charges sociales, est imposable partiellement depuis un an. Nous nous battons contre ce principe car l'argent n'est

pas pour nous, il est pour les enfants ! La difficulté tient au fait que certaines assistantes familiales utilisent cette somme à bon escient – et souvent même complètent de leur poche – quand d'autres en détournent une partie à leur profit, au détriment évidemment des enfants. L'emploi de ces frais d'entretien est difficile à contrôler et on n'en entend parler que lorsque les enfants se plaignent ou vont au clash.

Pourquoi choisit-on de devenir assistante familiale et s'agit-il d'un métier exclusivement féminin ?

Ce métier est le plus souvent exercé par des femmes pour lesquelles cette activité peut constituer une rémunération complémentaire par rapport au salaire du mari. Dans tous les cas, c'est une profession qui demande à être reconnue. Mais il y a des cas où les deux conjoints – hétérosexuels et aussi parfois homosexuel-le-s – sont assistants familiaux.

Les raisons pour lesquelles on a choisi ce métier varient énormément :

- celles et ceux qui font ça pour toucher un complément de salaire tout en élevant leur propre enfant en bas âge font un mauvais calcul. Les enfants qui nous sont confiés et qui peuvent être insolents voire violents verbalement et physiquement sans qu'on ait la possibilité de les punir, peuvent être un très mauvais exemple pour nos propres enfants ;
- celles qui se donnent à fond dans leur travail – qui ne nécessite pas de diplôme et peut paraître cool de rester à la maison – peuvent y laisser leur santé ;
- d'autres laissent couler mais alors les enfants ne sont pas pris en charge correctement ;
- malheureusement, il y a aussi celles pour qui tout peut s'arrêter brutalement en raison de dénonciations mensongères et calomnieuses et nous ne bénéficions pas de la présomption d'innocence.

La profession n'est pas en bonne voie en ce moment. On n'est pas soutenu autrement que par des injonctions du type « Il faut tenir ». Il existe de grandes disparités d'un département à l'autre, par exemple sur le nombre

d'enfants par chambre, les équipements en tablette ou ordinateur pendant le confinement ou le montant de la prime Covid, de 100 € à 1 000 €, voire une allocation supplémentaire – ou pas – par enfant selon les départements.

Comment s'est déroulée la période de confinement pour les assistantes familiales ?

Cette période a été très difficile pour la plupart d'entre nous. Il y a eu des catastrophes, des démissions et des départs en retraite anticipée nombreux. Certaines collègues ont dû accepter cinq enfants (au lieu de trois au maximum) à la demande du département. Ce n'est plus de l'accueil, c'est de « l'élevage » !

Éducateur, toubib, prof, psy, infirmière...

Avec le confinement beaucoup d'enfants ont « pété un câble » et nous nous sommes retrouvées éducatrice, toubib, prof, psy, infirmière H/24. Alors que pendant trois mois nous avons été « les plus beaux » et « les meilleurs », à présent que l'on revient à « la normale », le monde d'après pour une assistante familiale c'est retour à la « case départ » et « aux oubliettes » !

Quelles sont vos relations avec les parents et avec les travailleurs sociaux ?

Je ne voudrais pas généraliser et cela n'engage que moi, mais dans mon secteur les relations avec les travailleurs sociaux se sont encore dégradées depuis qu'ils ont accédé à la catégorie A et que certains ont pris la grosse tête. Il s'agit rarement d'un travail d'équipe et trop souvent d'un fonctionnement de « chefaillons » qui décident de tout avec des cas d'abus de pouvoir. Les éducateurs spécialisés que l'on peut appeler à 22h en cas d'urgence et qui parfois même se déplacent restent l'exception. Les autres, c'est 8h-12h et 14h-18h. Les relations avec les parents, qui ont des droits mais qui ont souvent oublié qu'ils avaient aussi des devoirs, sont aussi gérées par les assistantes sociales. ●

Propos recueillis le 24 juillet 2020 par

Thierry Duboc

Secrétaire fédéral





S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA MIXITÉ, ON A TOUS À Y GAGNER



INÉGALITÉ
constat aberrant



CFDT.FR

MIXITÉ
objectif motivant



Interco s'engage pour l'égalité professionnelle

Pour progresser vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il faut agir sur tous les leviers et revaloriser les métiers exercés par les femmes tout en incitant à plus de mixité.

Pas un ministère, une collectivité, une entreprise, une institution, une organisation syndicale ou une association professionnelle qui n'affiche sa volonté d'agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les déclarations d'intention, les protocoles d'accord, les labels égalité, les plans d'action, les guides fleurissent. Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ¹ en a fait une de ses grandes causes. Pour en causer, on en cause, mais les effets concrets et les résultats sont-ils au rendez-vous ? Il n'y a pas de réponse définitive à cette interrogation tant l'action est multi-forme, à effet immédiat et tangible ou, *a contrario*, guère mesurable à court terme,

avec des effets différés parfois. C'est une mosaïque qui se dessine.

Cet affichage pour plus d'égalité et sa traduction dans l'action sont le résultat d'une prise de conscience. Le martèlement depuis des années de données chiffrées a rendu visible des inégalités ignorées ou plutôt tolérées. L'écho donné, en particulier par les réseaux sociaux, à la mobilisation renouvelée de femmes qui ne laissent plus rien passer, en particulier sur la question du harcèlement de rue et des violences sexistes, bouscule les institutions.

Il est plus difficile de faire l'autruche sur ces sujets, ce qui était plus confortable. À cela s'ajoutent les mesures obligatoires qui ont

conduit à plus de parité des élus et plus de mixité des cadres dirigeants et qui ont pu donner l'impulsion par le haut à des politiques nationales et locales plus volontaristes. Mais *a contrario* des avancées sont contrecarrées par des inerties, des indifférences ou des décisions qui, de fait, renforcent des inégalités.

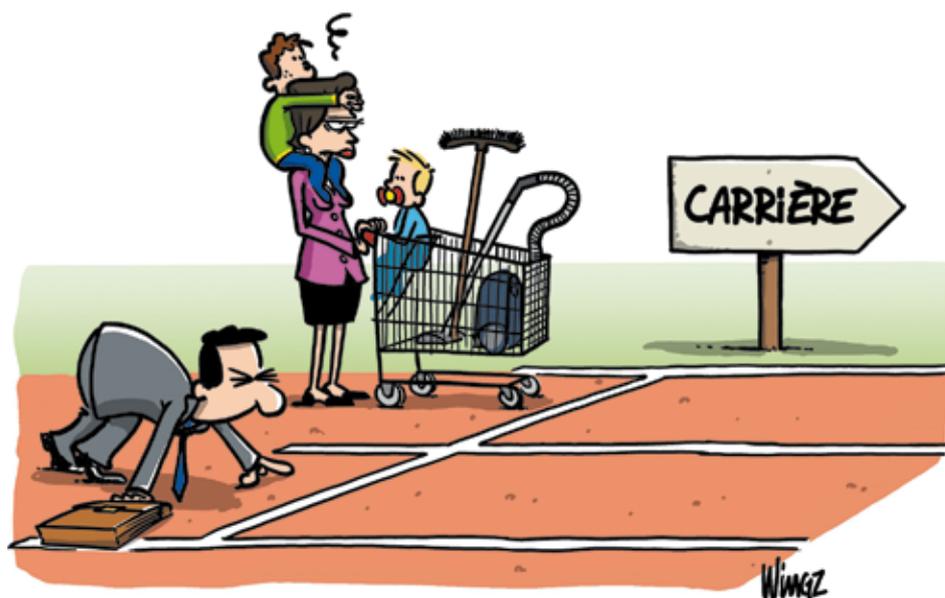
Dans les ministères ou les collectivités, les protocoles d'accord bien ficelés avec, à la clé, des labels égalité qui servent de cadre de référence aux employeurs et aux organisations syndicales qui peuvent s'y référer, n'empêchent pas toujours des pratiques locales contradictoires ou insuffisantes au regard des objectifs affichés **comme nous l'explique François Thos (page 10).**

Obligation d'élaborer des plans d'action avant le 31 décembre 2020

De même, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) est double. En effet, plusieurs dispositions, à la suite du protocole d'accord signé avec certaines organisations syndicales dont la CFDT en novembre 2018, favorables à la promotion des femmes ou à la prise en compte de la parentalité, y figurent - **voir page 11 sur le comité de suivi de cet accord** - ainsi que l'obligation d'élaborer des plans d'action avant le 31 décembre 2020. On peut donner à titre d'illustration le droit à l'avancement pour une durée de cinq ans en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans.

Mais, en même temps, cette loi élargit le recours au contrat pour des emplois là où le recrutement direct sans concours est possible, créant ainsi plus de précarité pour des emplois peu rémunérés, le plus souvent occupés par des femmes.





Rééquilibrer les régimes indemnitaires

Les plans d'action imposent un volet sur les écarts de rémunérations. En matière de rémunération, les employeurs locaux ou les ministères peuvent déjà agir en mettant à plat les régimes indemnitaires entre métiers féminins et masculins et en veillant à leur rééquilibrage, en garantissant des déroulements de carrière équitables ou encore en veillant à la part de femmes promues par rapport à la part des agents promouvables. Mais ils n'ont pas de prise sur les grilles indiciaires qui structurent la rémunération et qui mériteraient d'être expertisées et corrigées en s'inspirant du guide du Défenseur des Droits « *Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* » paru en 2013². Des écarts significatifs existent pour des emplois, exigeant le même nombre d'années de formation et d'expérience et des diplômes équivalents, mais occupés majoritairement par les hommes pour les uns et par les femmes pour les autres. La technicité relationnelle ou d'écoute, le critère de responsabilité auprès de personnes fragiles ou de très jeunes enfants, la confidentialité des informations et la diversité des tâches dans un même emploi sont peu pris en compte dans la cotation des postes car ce sont des

aptitudes vues comme des qualités naturelles des femmes ou carrément occultées. Or ce qui ne se voit pas ne se compte pas et ce qui se ne compte pas ne se voit pas. C'est ce à quoi Marie Mennella nous initie dans un article « **Un salaire égal pour un travail de valeur égale** », (page 13).

La revalorisation des métiers féminins est un grand chantier que la CFDT entend faire ouvrir après la crise du Covid dans le prolongement de ce qui a été obtenu dans le cadre du Ségur de la santé pour les métiers liés à l'hôpital et aux soins.

Inciter à la mixité des métiers

L'ambition est par ailleurs d'élargir l'accès des femmes à plus de métiers et il existe un levier que les pouvoirs publics n'utilisent pas à la hauteur de leur marge d'action. Ce sont les incitations fortes à la mixité des emplois. Dans la fonction publique territoriale (FPT) c'est caricatural et les chiffres évoluent peu. Moins de 5% d'hommes dans les filières sociale et médicosociale, 18% dans la filière administrative, presque 80% dans la police municipale et plus de 90% dans la filière incendie et secours, filière où la situation évolue lentement **comme nous l'explique Sébastien Bouvier (page 22)**. Disposant des leviers de l'Éducation na-

tionale, de l'orientation scolaire, des politiques en faveur de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage, l'État pourrait mener une politique très volontariste et même contraignante pour susciter, encourager et imposer une plus grande mixité des métiers. C'est ce que demande le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)³, qui prône une campagne sur l'attractivité des métiers liés aux emplois de demain à destination des filles et des femmes et sur les métiers du lien social à destination des garçons et des hommes. Il demande qu'un quota de places soit réservé pour les femmes dans toutes les écoles et toutes les formations destinées aux nouveaux emplois de demain, liés au numérique et à la transition écologique.

Un défi pour les équipes syndicales

Mais la mixité ce n'est pas que pour les employeurs, c'est aussi un défi pour les équipes syndicales. Pour les élections professionnelles de 2018, l'obligation de présenter des candidates et candidats en proportion du vivier électoral a été une disposition fortement soutenue par la CFDT au niveau national. Elle a suscité ici et là une crainte de quelques équipes locales sur la capacité à constituer des listes. Un peu de volontarisme et une attention portée à plus de mixité dans les ressources militantes ont permis de dépasser des blocages souvent exagérés. C'est un constat valable aussi pour des instances de gouvernance. Sur ce point, la fédération Interco est au rendez-vous.

Sur un autre volet d'actions tout aussi crucial, Véronique Sauvage nous indique comment la CFDT, sans s'exonérer d'un regard interne, s'efforce aussi d'outiller ses équipes locales qui veulent bien s'investir sur **la prévention et la prise en compte des violences sexistes et sexuelles au travail (page 16)**.

Sur ce sujet, on peut souligner la démarche de la CFDT SUEZ, qui a interpellé, pendant le confinement, la direction de l'entreprise pour qu'elle contacte et prenne des

mesures de soutien concrètes (avances de salaires, mise en relation avec les organismes compétents) pour des salariées en télétravail qui avaient signalé des violences conjugales. La CFDT demandait également le déploiement d'un cursus formateur d'accueil des victimes dispensé aux instances représentatives du personnel (IRP) et au réseau RH du groupe.

Deux témoignages de militantes CFDT, Bernadette Bonnac Hude et Fabienne Coronel (pages 17 et 19) nous éclairent sur la richesse des parcours qui sont toujours singuliers et sur la diversité des approches. Des actions en résonance avec les journées nationales du 8 mars et du 25 novembre impulsées par la confédération CFDT, des actions de formation et de sensibilisation dans le cadre d'une Union régionale interprofessionnelle, des formes

d'engagement, soit plus revendicatives « sur le terrain », soit liées à des délégations ou des mandatements dans des structures qui agissent pour les droits des femmes.

Enfin, il est difficile durant cette période singulière, de ne pas évoquer les incidences de la pandémie sur la situation économique et sociale des femmes.

Au niveau international, l'UNICEF, l'OMS et même le FMI alertent avec force sur les effets négatifs de la pandémie pour les femmes : augmentation des pertes d'emploi et de la pauvreté, des violences domestiques et des mariages précoces, diminution de l'accès aux centres de santé et à la contraception, recul de l'accès à l'éducation des filles. Si les situations de départ entre les pays et les filets de protection sont sans comparaison entre certains pays et les pays européens, la vigilance est

de mise y compris en France car, comme l'écrivait Simone de Beauvoir : « *N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant* ».

À nous toutes et tous de rester vigilants et d'agir avec constance car, à la fin, tout le monde y gagne. À la CFDT nous adhérons au slogan des féministes québécoises : « *féministes tant qu'il le faudra* ». ●

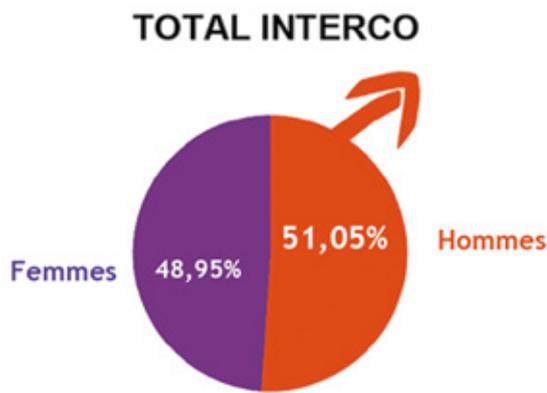
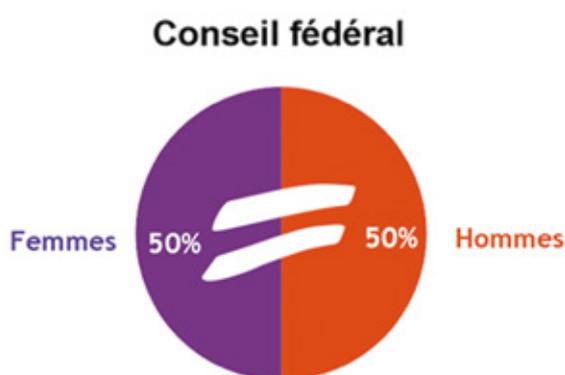
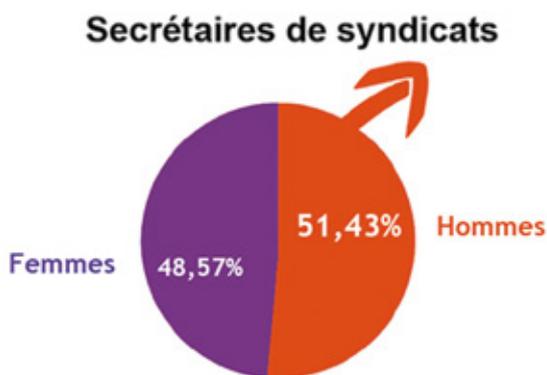
Monique Gresset
Secrétaire fédérale

¹ ▶ <https://www.cnfpt.fr/>

² ▶ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

³ ▶ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

La mixité des responsables à Interco - mars 2020



Questions à François Thos, secrétaire national de la fédération Interco CFTD

Que penses-tu de la question de l'égalité professionnelle ?

Dans la fonction publique, il y a deux aspects distincts : la prise de conscience et sa traduction concrète.

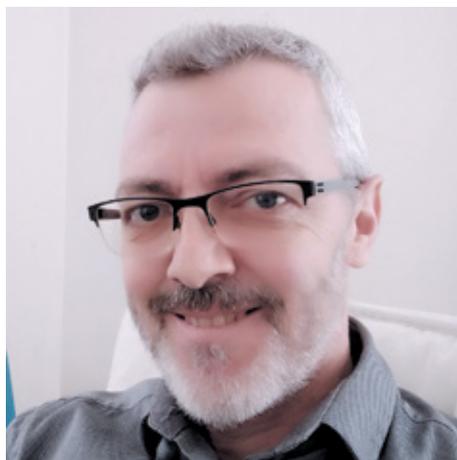
Sur la prise de conscience, il était plus que temps et je pense pouvoir dire que nous sommes sortis du déni depuis la signature du protocole général sur l'égalité pro FP en 2013¹, puis de l'accord de 2018².

Ce qui s'est enclenché en faveur de l'égalité pro est à mon sens irréversible et c'est déjà une grande avancée face aux conservatismes qui dominaient jusqu'alors. Mais n'oublions pas que, pour cela, il a fallu une réglementation contraignante pour les employeurs publics. L'avantage est qu'elle prétend à l'homogénéité quand l'inconvénient demeure qu'elle cadre beaucoup les choses, laissant ainsi peu de place à l'initiative. C'est notamment pour cela que je suis plus réservé sur la mise en œuvre à ce stade.

Sur quels points portent tes réserves ?

Il faut être juste, beaucoup d'outils ont été produits : les données hommes/femmes dans les bilans sociaux, les protocoles, les chartes et autres labélisations AFNOR sont des référentiels importants, utiles et qui permettent la poursuite des échanges. Mais la question cruciale demeure : avec quelle mise en œuvre effective et avec quelle ambition derrière ?

Aligner des chiffres dans des colonnes, faire de belles déclarations d'intention, porter le fer en priorité sur des nominations équilibrées sur les postes à responsabilité, sur une sensibilisation des jurys d'examens professionnels, labéliser et communiquer, c'est ce que l'administration peut faire de mieux à court terme



car la dimension technique (pour ne pas dire techno) est évidente.

En revanche, prendre vraiment en charge les violences faites aux femmes, le déroulement de leur carrière dans l'objectif plus large d'une véritable politique de GPEC, regarder de plus près les conditions de travail et en particulier l'équilibre temps professionnel/temps vie privée relève d'une autre ambition et d'une démarche bien plus volontariste. C'est là que le bât blesse !

Enfin, un protocole national (dans les ministères) souffre toujours dans sa déclinaison déconcentrée où les pratiques du passé peuvent être tenaces. Il faut que les échanges et les initiatives s'oxygènent et sortent de leur format centralisé. Les organisations syndicales (OS) ont là un combat à mener.

Les syndicats font-ils le job en matière d'égalité pro ?

Il y a un élément dont on parle peu mais qui piège les OS dès le départ : le Gouvernement décide que « l'égalité pro » est une grande cause nationale et il élabore un cadre géné-

ral très (trop ?) fléché que nos employeurs publics sont chargés de mettre en œuvre. À partir de là, les marges de manœuvres sont considérablement réduites pour un dialogue social opérationnel et au plus proche des collectifs de travail, avec aussi cette constante : quelle OS se risquerait à ne pas apposer sa signature au bas d'un protocole sur l'égalité pro ou sur la lutte contre les discriminations et ce, même si son contenu est clairement insuffisant ou peu opérationnel ?

Mais ce n'est pas pour autant que nous demeurons passifs et je prends deux exemples que je connais bien, issus du ministère de l'Intérieur :

- nos équipes centrales et locales ne manquent pas une occasion de faire remonter tout manquement au protocole maison signé en 2015 et nous pointons systématiquement tous les retards, incohérences et déviations sur la feuille de route lors des réunions point d'étape. Le levier est ainsi beaucoup plus efficace car l'administration n'aime pas être prise en défaut sur ses chartes et protocoles ;
- nous allons profiter de l'arrivée de Gérald Darmanin pour remettre sur le tapis une négociation toujours repoussée jusqu'à présent, concernant une « charte du temps », qui vise par exemple à proscrire les réunions « impromptues » après 17h, encore très répandues dans les services avec, nous en discutons actuellement, la menace en cas de refus de retirer la signature de la CFTD du protocole de 2015 et de communiquer comme il faut derrière.

En d'autres termes, nous devons être plus offensifs en imposant notre niveau d'exigence sur ces thématiques. ●

¹ ▶ <https://bit.ly/2DcAS6q>

² ▶ <https://bit.ly/3auXc7g>

Comité de suivi de l'accord éga pro, un tour d'horizon de l'actualité

Les organisations syndicales (OS) signataires de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle, étaient conviées le 2 juillet 2020 au comité de suivi présidé par Olivier Dussopt pour examiner le suivi des décrets d'application et faire un point sur la crise sanitaire.

Bilan de la crise Covid-19 pour les agentes

La CFDT insiste sur le fort impact de la crise sanitaire sur les femmes, en soulignant la forte féminisation des métiers de première ligne et le nombre proportionnellement plus élevé de femmes prenant des ASA pour garde d'enfant. Sans manquer de faire remonter que le texte actuellement à l'étude pour réduire de moitié les ASA pour garde d'enfant aura des conséquences négatives principalement sur les femmes. La CFDT saisit le ministre concernant le retrait de ces jours de garde d'enfant et obtient que les familles mono-parentales bénéficient de deux jours supplémentaires, passant de trois à cinq jours par an d'ASA pour garde d'enfant.

Les décrets de la loi de transformation de la fonction publique (TFP)

Plusieurs décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiés pendant la crise sanitaire, sont présentés aux OS, notamment celui du 13 mars sur le dispositif de signalement des actes de violence sexistes et sexuelles¹ et celui du 4 mai définissant les modalités d'élaboration des plans d'action pour l'égalité professionnelle obligatoire dans les collectivités de plus de 20 000 habitants². Ces derniers devront être prêts pour la fin de l'année, faisant craindre,

compte tenu de l'entrée en fonction retardée des nouveaux exécutifs communaux et intercommunaux, que leur contenu ne soit pas aussi approfondi qu'attendu. Des amendes sont prévues en cas de non-réalisation de ces plans. Enfin, un prochain décret « allaitement » prévoit un aménagement d'horaire d'une heure par jour. La CFDT souligne la mesquinerie de la disposition qui consiste à obliger les agentes à rattraper les heures d'allaitement. Pas très « éga pro » !

Les huit métiers les plus fortement féminisés de la FPT

Sur les dix métiers qui comptent le plus grand nombre d'agents dans la FPT, huit sont fortement féminisés avec des effectifs pas toujours à temps complet.

Métiers	Effectifs	%	Effectifs ETC	Taux de féminisation
Chargé-e de propreté des locaux	205 200	10,8	176 900	77,2
Assistant-e de gestion administrative	142 300	7,5	130 600	90,4
Agent-e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	79 700	4,2	70 200	98,9
Assistant-e éducatif-ve petite enfance	60 400	3,2	56 700	98,8
Ouvrier-ère de maintenance des bâtiments	55 700	2,9	53 900	7,6
Agent-e de restauration	54 200	2,8	44 600	87,9
Animateur-riche enfance-jeunesse	51 300	2,7	40 500	69,5
Animateur-riche éducatif-ve accompagnement périscolaire	51 200	2,7	32 200	83,6
Jardinier-ère	47 700	2,5	45 700	8,8
Agent-e d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	46 500	2,4	45 200	2,1

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Fonds pour l'égalité professionnelle

Les pénalités dues par les employeurs ne respectant pas les règles pour les nominations équilibrées aux postes de direction alimentent le fonds pour l'égalité professionnelle, mis en place depuis deux ans et qui finance des projets innovants dans la fonction publique d'État³. Dans la FPT, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) indique que le projet est « dans les tuyaux », mais que le dispositif manque d'organisation, alors même que la CFDT est intervenue à plusieurs reprises au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pour faire avancer le dossier et avait proposé au CNFPT, qui en est d'accord, de le gérer. Depuis deux ans, les amendes collectées auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers sont par conséquent versées au budget de l'État. Un sur place et un loupé pour l'égalité professionnelle.

Violences sexistes et sexuelles : un guide statutaire et disciplinaire

La DGAFP annonce la sortie à l'automne d'un guide spécifique sur le traitement statutaire et disciplinaire dans le cadre des signalements de violence. Ce guide abordera deux aspects, celui des modalités de mise en place de sanctions disciplinaires pour les auteurs (enquête,



dispositif et suivi des signalements, adéquation de la sanction, repositionnement) et celui de l'accompagnement des victimes depuis le signalement jusqu'à la sanction de l'auteur.

Les reculs de la loi TFP

L'élargissement du recours au contrat va ouvrir à la CDIisation des contrats sur des emplois à temps non complet. La loi TFP permet de maintenir des agents sur des

emplois peu et mal rémunérés désormais en CDI alors que la titularisation est possible sans concours en catégorie C (LTFP art. 20).

Les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades, selon le projet de décret en cours de discussion, seront amputées de trois jours (six jours avant la loi) (LTFP art. 45).

La fin des dérogations de la durée hebdomadaire de travail à 35h a pour conséquence de priver les agents de leurs jours d'ancienneté et des jours du maire. Les femmes vont donc travailler plus et utiliser leurs congés afin d'accompagner les événements familiaux (école, démarches diverses, médecin...) (LTFP art. 47).

Les conditions de **réintégration pour les disponibilités pour motifs familiaux** sont modifiées. Ainsi les fonctionnaires en disponibilité de droit pour suivre leur conjoint ne bénéficient du régime de réintégration prévu par la loi que si la durée de la disponibilité n'excède pas trois ans (LTFP art. 74). Concernant les **transitions professionnelles, des dispositifs sont créés** à l'État mais sans équivalent dans la FPT (LTFP titre IV). ●

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

¹ ▶ <https://bit.ly/2xsuo0p>

² ▶ <https://bit.ly/338JzK9>

³ ▶ <https://bit.ly/3f9bOdK>

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018 ET DE LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action relatif à l'égalité professionnelle (LTFP art. 80) ;
- obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (LTFP art. 80) ;
- pérennisation d'une culture de l'égalité : le déploiement de référents Égalité, la formation des agents et l'amélioration de la connaissance du risque discriminatoire lié au sexe ;
- accompagnement financier des employeurs pour des actions de sensibilisation et de formation avec le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FPE) ;
- calcul des écarts de rémunération : l'outil est mis à disposition des employeurs publics (sous réserve de vérification de son opérationnalité et de sa pertinence) ;
- élargissement et renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction et à la décision du Gouvernement (LTFP art. 82) ;
- nouveaux droits en matière d'avancement pour les agentes (LTFP art. 80) ;
- meilleure prise en compte de la grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (LTFP art. 85).

Un salaire égal pour un travail de valeur égale, oui mais concrètement ?

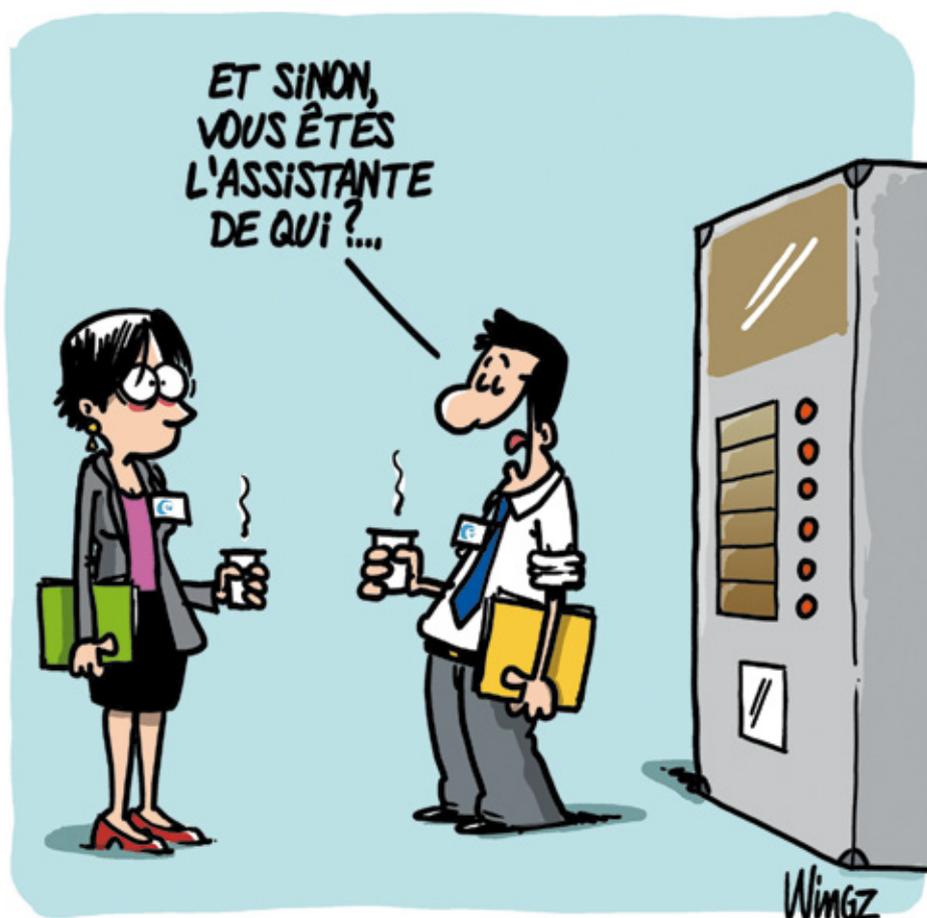
Le principe juridique de l'égalité salariale entre femmes et hommes

« *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (article L 3221-2 du Code du travail). L'idée n'est pas que les hommes et les femmes fassent le même travail (ripeur, sage-femme...). Ce principe dépasse le problème de la ségrégation professionnelle et l'objectif de mixité des emplois. Il s'agit bien

de mettre en œuvre l'égalité salariale entre emplois différents mais jugés de valeur égale afin d'éviter la ségrégation professionnelle¹. Premier écueil, ce principe n'est pas repris dans la mesure statistique des écarts salariaux ! Deuxième écueil, les emplois à prédominance féminine sont historiquement sous-valorisés car ils sont construits à partir de stéréotypes de genre : « *les compétences innées* » ou « *naturelles* » des femmes : écouter, soigner, coordonner, nettoyer, assister, éduquer, prendre soin, etc.

La ségrégation professionnelle empêche l'égalité professionnelle

Le temps partiel est un marqueur de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et la concentration du temps partiel dans les métiers féminisés questionne sur les rôles respectifs des facteurs liés à la demande et à l'offre de travail. Les femmes et les hommes exercent-ils des métiers différents en raison de leurs préférences et attitudes différenciées ou plutôt en raison



LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE²

La ségrégation professionnelle peut se définir comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrat de travail. On distingue la **ségrégation horizontale**, faisant référence à une catégorie de main d'œuvre constituée principalement d'un groupe de personnes ayant en commun le sexe (femmes infirmières et hommes ingénieurs par exemple) ou d'autres caractéristiques, de la **ségrégation verticale**, une situation dans laquelle les possibilités de progression de carrière sont limitées pour un groupe défini, le fameux « *plafond de verre* » auquel de nombreuses femmes sont confrontées au cours de leur carrière. La ségrégation professionnelle, en façonnant les trajectoires des femmes et des hommes sur le marché du travail, représente un enjeu majeur pour l'égalité des sexes.

de mécanismes de sélection sur le marché du travail ? Les femmes exercent-elles de façon privilégiée certaines professions parce qu'elles leur offrent la possibilité de travailler à temps partiel ou est-ce plutôt parce que les femmes exercent majoritairement certaines professions que le temps partiel y est plus répandu ? L'exploitation des enquêtes Emploi de l'Insee de 2013 à 2016 atteste d'une ségrégation sexuée importante en France : plus d'une femme sur quatre devrait échanger sa profession avec un homme pour parvenir à une distribution équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers. Par ailleurs, le temps partiel est davantage répandu dans les métiers féminisés ou mixtes et moins dans les métiers masculinisés. S'ils exercent un métier à prédominance masculine, les femmes et les hommes sont moins souvent à temps partiel choisi et à temps partiel contraint. S'ils exercent un métier à prédominance féminine, les femmes et hommes ouvriers et employés sont plus souvent à temps partiel, choisi ou contraint. Dans ces métiers, les femmes cadres et professions intermédiaires sont, elles, plus souvent à temps partiel par choix et moins souvent à temps partiel contraint, comme leurs homologues masculins. Le choix d'être à temps partiel et l'exposition au temps partiel contraint sont en outre plus importants pour certaines catégories de population. En particulier, les femmes avec enfants, les plus de cinquante ans et les salariés de petites entreprises sont plus souvent à temps partiel choisi ou contraint qu'à temps complet. Les peu diplômés et les étrangers sont davantage à temps partiel contraint.

Chiffre-clé, l'écart de rémunération femme /homme annuel net moyen est de 25,7%

Ce chiffre, il faut le décomposer pour l'expliquer et mesurer les effets selon trois caractéristiques :

- **l'effet temps de travail** (9,4%) : une femme sur trois est à temps partiel ;
- **l'effet ségrégation professionnelle** (voir plus haut) et l'inégale répartition des sexes par métiers représentent 3,5% ;

- **l'effet de structure** au sein des métiers du fait de caractéristiques individuelles ou des entreprises (2,3%).

Ces différences expliquent 15,2% des 25,7% d'écart. Il reste une part inexpliquée de 10,5%, que les économistes nomment la discrimination salariale. Dans le principe d'égalité salariale, en fait, on ne compare pas la valeur des emplois. C'est cependant le principal facteur de discrimination.

Comment déterminer la valeur de l'emploi ?

L'approche individuelle, selon le Code du travail : l'article L. 3221-4³ : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

Une approche collective dans les collectivités, les méthodes d'évaluation des emplois et de classification professionnelle classent les emplois les uns par rapport aux autres, les hiérarchisent, déterminent la valeur relative des emplois et la grille salariale.

Ces deux visions provoquent des biais discriminatoires, l'enjeu est donc d'évaluer sans discriminer les emplois.

Méthodes d'évaluation des emplois et des classifications professionnelles

Le Bureau International du Travail (1984) définit l'évaluation des emplois comme « *une technique permettant de déterminer d'une manière systématique la position relative d'un poste par rapport aux autres dans une hiérarchie des salaires, sur la base de l'importance des tâches afférentes à ce poste* ».

Il existe deux grands types de classification professionnelle :

- **les méthodes globales** ⁴ permettent de ranger les emplois de manière ordinaire, c'est-à-dire sans se préoccuper du degré de différence ou de la nature de celle-ci, sans les décomposer dans



leurs éléments constitutifs. Dans ce cas, il n'y a pas de phase d'analyse, il s'agit de remplir des grilles générales de métiers correspondant à des niveaux de salaires ;

- **les méthodes analytiques « dites à critères classants »** analysent des emplois selon des critères prédéfinis auxquels on attribue des valeurs prédéterminées selon la fréquence et l'importance de chaque critère. Elles sont jugées plus objectives et facilitent les comparaisons de salaires en fonction des emplois entre entreprises ou collectivités qui utilisent la même méthode.

La notion de discrimination indirecte

Selon la loi n° 2008-496 « *constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence susceptible d'entraîner pour un des motifs [interdits (ici le sexe)], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés* ». Il peut donc exister des biais de discrimination indirecte dans l'évaluation et la classification des emplois :

Certains critères d'évaluation sont définis de manière restrictive

Le critère « technicité » des emplois est trop restrictif. Il doit s'ouvrir aux différentes

formes de technicité, dont les techniques relationnelles et de l'écoute par exemple. Ce critère est masculinisé et peut introduire une discrimination avec les métiers féminisés qui ne seraient pas « techniques ».

Le critère « relations » est très rarement valorisé comme une technique, les relations sont alors assimilées à des capacités personnelles, humaines, et parfois en dehors même des exigences des emplois (« convivialité »), donc des qualités que l'on prête aux femmes dans les clichés de genre.

Le cliché est une forme primaire de discrimination.

Le critère de résolution de problèmes doit être élargi et s'ouvrir aux problèmes organisationnels, aux difficultés relationnelles avec un public, aux situations conflictuelles.

Le critère des responsabilités doit être retenu, sans oublier les responsabilités fonctionnelles et les responsabilités de supervision et de coordination sans encadrement hiérarchique. Si l'on n'y prend pas garde, seule la responsabilité financière ou commerciale est prise en compte au détriment d'autres formes de responsabilité, propres aux emplois à prédominance féminine :

- la responsabilité vis-à-vis des personnes (clients, patients, usagers),
- la responsabilité liée à la sécurité et à l'hygiène,
- la responsabilité liée à la confidentialité des informations,

- la responsabilité liée au matériel et aux outils de travail (entretien des équipements de bureau).

À l'inverse, les trois critères « Autonomie », « Management » et « Complexité », sont définis de telle sorte que certaines caractéristiques sont évaluées plusieurs fois. Ces critères favorisent par défaut les hommes

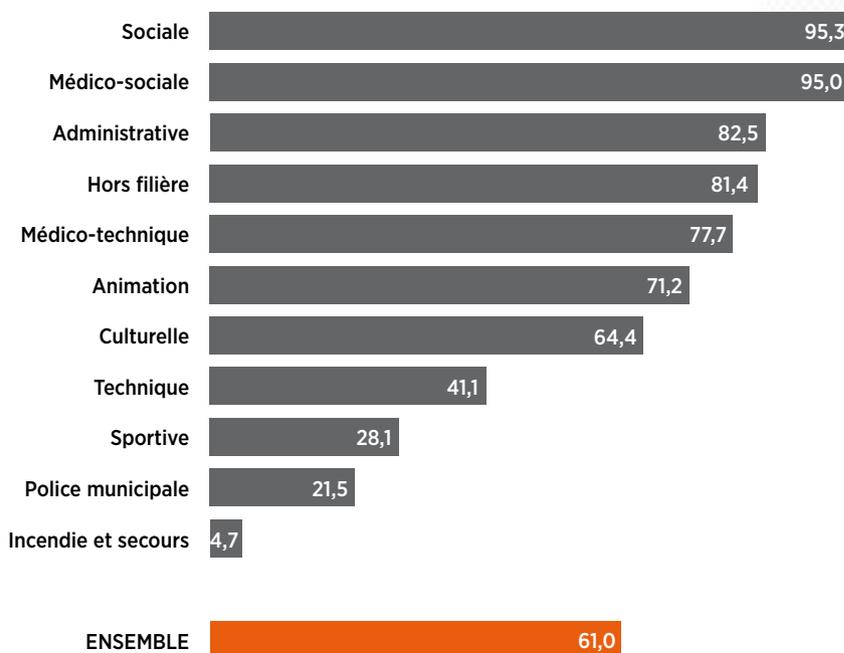
et permettent de maintenir dans le haut du classement les salariés qui y sont déjà. Certains critères renvoyant aux charges physiques et nerveuses ne sont pas intégrés aux méthodes d'évaluation et de classification. ●

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

Taux de féminisation selon la filière hors emplois aidés (en %)

Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 - Traitement Observatoire de la FPT.

Note de lecture : en 2013, 95,3% des agent-e-s de la filière sociale sont des femmes.



¹ Expression consacrée pour parler de la concentration des emplois tant féminisés que masculinisés.

² Étude DARES : Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? - Juillet 2019.

► <https://bit.ly/3feuF7z>

et Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? Séverine Lemièrre, Rachel Silvera Dans Regards croisés sur l'économie 2014/2 (n° 15).

► <https://bit.ly/2X95Zaf>

³ ► <https://bit.ly/39wMSvN>

⁴ Une étude du CSEP (2017) démontre que cette méthode est majoritairement utilisée dans les conventions collectives de branche.

LES FILIÈRES FÉMINISÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique territoriale, le statut ne protège pas de ces biais de discrimination : les emplois à temps non complet sont à plus de 70% occupés par des femmes, des filières sont essentiellement féminines (métiers administratifs, du soin, enfance...). Dans la fonction publique d'État, on retrouve les métiers du soin (FPH) ou les enseignants. Ce sont des fonctions publiques de femmes qui sont souvent sous payées par rapport à d'autres pays européens, par exemple, où les enseignants sont mieux rémunérés.

L'évaluation non discriminante et la revalorisation des emplois à prédominance féminine est une approche complémentaire aux politiques habituelles de lutte contre les inégalités salariales.

Il faut donc une revalorisation (redonner de la valeur) aux emplois occupés majoritairement par les femmes. L'impact doit être plus collectif et systémique en revalorisant les traitements des filières occupées massivement par les femmes.

Violences sexistes et sexuelles au travail : comment agir ?

Les employeurs publics comme privés ont des obligations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Aujourd'hui chacun-e doit pouvoir accéder à un dispositif de signalement s'il ou elle est victime ou témoin de ce type d'agissement.

La CFDT est très investie dans des actions de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), y compris en interne de l'organisation.

Des outils de sensibilisation et d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail sont mis à disposition des équipes qui souhaitent engager un travail à ce sujet dans leur administration ou entreprise :

- un module de sensibilisation de deux heures aux violences sexistes et sexuelles qui permet de bien comprendre de quoi il s'agit, de réfléchir sur les manières et moyens d'agir si on est témoin ou victime de ce type d'agissement ;
- une enquête flash qui permet l'expres-

sion des travailleuses et travailleurs sur ce sujet. Avec les résultats de cette enquête, les militantes et militants CFDT peuvent engager un dialogue avec l'employeur pour qu'il mette en place ou améliore son dispositif de prévention des VSST.



En interne de la CFDT, une charte est en cours d'élaboration pour définir des modalités concrètes afin de prévenir les agissements sexistes et toutes formes de violences sexistes et sexuelles dans ses structures. Cette charte précisera aussi les dispositions pour permettre de faire connaître, de faire cesser, voire de sanctionner ce type d'agissement.

Pour en savoir plus ou pour vous aider à mettre en place une action, rapprochez-vous de votre syndicat.

Par sa participation depuis deux ans à la Nuit des Relais, le 25 novembre¹, la fédération Interco contribue aussi à l'aide aux associations qui agissent pour les droits des femmes. Cet événement annuel, organisé par la Fondation des Femmes à Paris et à Bordeaux, a pour objectif de recueillir des fonds redistribués ensuite vers des associations pour les droits des femmes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. ●

Véronique Sauvage
Secrétaire nationale

¹ Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.



Une vie d'engagements pour la cause féministe

Bernadette Bonnac Hude, adjointe administrative principale à la mairie de Bordeaux, est chargée du dossier de l'égalité professionnelle pour le syndicat Interco 33. Engagée aussi hors du champ professionnel, elle dresse un premier bilan à deux ans de passer la main pour faire valoir son droit à la retraite.



Bernadette Bonnac Hude

Bonjour Bernadette. Peux-tu rappeler à nos lectrices et lecteurs ton parcours syndical ?

Je suis adhérente à la section Interco CFDT de la ville de Bordeaux. Je tiens à dire que cette section a été créée en 1975 par des femmes travaillant au CCAS de la collectivité. J'exerce des mandats à la commission exécutive et au conseil syndical d'Interco 33. Dans le précédent mandat, j'étais responsable syndicalisation et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

D'où vient ton intérêt pour ce thème ?

En paraphrasant Simone de Beauvoir, je dirai : « on ne naît pas féministe, on devient féministe ». C'est en apprenant que des femmes étaient battues au sein de leur couple que j'ai décidé qu'il fallait agir, et pas uniquement dans le milieu professionnel. Au niveau syndical, c'est le trésorier de l'union départementale (UD) qui m'a demandé de m'investir sur ce thème. J'ai donc participé aux premières rencontres organisées par la confédération. Il ne faut pas oublier qu'en 1990, lors de mon premier mandat, on ne parlait pas encore de ces choses. Ce n'est que petit à petit que cela a évolué. Au cours de mon deuxième mandat, j'ai demandé à la mairie de nous présenter le bilan social avec des données sexuées, pour faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes.

Notre malheur, à la fonction publique, ce sont les filières et les grades qui enferment trop les agents car les filières sont encore très sexuées. Par exemple, pas assez de femmes évoluent dans la filière technique.

Quelles sont les actions effectuées par ton syndicat en faveur de l'égalité femme-homme ?

La difficulté majeure à surmonter est que ce thème ne constitue jamais la priorité pour les syndicats et les sections. À mon arrivée, cela restait à la marge. Pourtant la CFDT est compétente pour traiter ces questions d'égalité et de violences au travail. C'est pourquoi, chaque année, nous éditons des tracts destinés aux sections lors de la Journée des droits des femmes du 8 mars, ainsi que le 25 novembre pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Constatant que trop peu de sections participaient, le syndicat Interco 33 a décidé de les accompagner. Le ou la référent-e de section participe à la distribution des tracts et aide à organiser des HMI pour informer les agents sur ces thèmes. Cela permet aussi de faire savoir que la CFDT peut accompagner un agent en cas de problème. Et certaines collègues, car ce sont majoritairement des femmes, viennent nous voir. Depuis deux ans, nous proposons en interne une formation aux violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) qui s'avère utile, car plusieurs camarades

ont eu des cas à traiter. Nous avons d'ailleurs monté un stand sur ce thème, lors de notre dernier congrès, en 2018.

Peux-tu nous présenter plus précisément cette formation aux VSST ?

Elle est soutenue par l'UD et intégrée au calendrier de l'URI. Une des formatrices est la secrétaire générale d'Interco 33, Sophie Le Port. Initialement, elle était programmée uniquement les 8 mars et 25 novembre. Ouverte aux adhérents, elle rencontre un franc succès. Désormais, plusieurs sessions sont mises en place dans l'année, la prochaine devant se dérouler en septembre. À chaque fois, ce sont 12 à 15 personnes qui suivent cette sensibilisation aux VSST, suivie d'un débat. En parallèle, on les invite à participer à la journée organisée par la confédération sur ce même thème. Ainsi, c'est un groupe composé de 5 à 10 militants qui s'y rend chaque année.

Constates-tu des améliorations ?

Cela commence à porter ses fruits. Nous sommes de plus en plus à nous engager pour cette cause. Un groupe de travail a été mis en place l'année dernière par le conseil syndical mais, à cause de la crise sanitaire récente, aucune proposition n'a encore pu être formulée. En s'adressant aux agents lors des deux journées phares annuelles, nous parvenons à libérer leur parole, et cela nous permet de les

interroger sur ces problèmes de violence au travail. Côté employeurs, ils ont l'obligation de mettre en place des actions contre les VSS. Ainsi la ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole, le département et la région ont signé la Charte européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale¹ et cela les engage pour obtenir la labellisation. Alors, quand nous arrivons sur ce terrain, nous ne sommes plus regardés comme des extraterrestres et cela est considéré comme normal que des militants syndicaux s'intéressent à ce sujet.

Cela évolue aussi dans les faits. Le questionnaire confédéral « Parlons travail » a permis de faire émerger des pratiques restées enfouies à l'époque, comme « le droit de cuisson » qui, heureusement, n'existe plus dans la fonction publique. Mais il reste encore beaucoup à faire. Ainsi, Bordeaux Métropole a engagé des femmes pour être ripeur mais on a dû constituer une équipe exclusivement féminine, sans mixité avec les hommes, car cela posait trop de problèmes.

Comment concilies-tu ton engagement syndical avec tes responsabilités au sein d'une association qui lutte pour l'égalité femme-homme ?

Consciente que le militantisme ne pouvait s'arrêter aux manifestations dans la rue, après mon adhésion à la CFDT, je me suis aussi engagée au Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) dont je suis devenue en 2010 la présidente pour la Gironde. Le CIDFF est un réseau national constitué dans les années 80, le premier datant des années 70 à Paris à la suite du mouvement de libération des femmes (MLF). Il a pour objectif d'informer les femmes sur leurs droits, qu'elles connaissent mal en général. Le but était que la femme gagne son autonomie par le travail, alors qu'à l'époque dominait le planning familial, plus axé sur le droit à l'avortement. Pour moi, allier mon engagement syndical au sein de la CFDT et celui au niveau du CIDFF est complémentaire. Même si la CFDT est nationalement

le syndicat à la pointe sur ces thèmes, nous avons encore quelques difficultés à les faire émerger localement. Certains salariés n'osent pas s'adresser aux syndicats pour parler des questions de violence au travail, ni même d'égalité professionnelle. Ils vont plus facilement vers une association, moins « marquée » qu'une organisation syndicale. A contrario, si un agent vient voir le syndicat, je peux effectuer le lien avec les personnes ressources du CIDFF : juristes, conseillères emploi, conseillères en création d'entreprise, psychologues spécialisées des violences et problèmes familiaux. Cela permet à l'association de couvrir plusieurs champs, alors que l'expertise du syndicat se concentre sur la capacité d'écoute : on rassure, on accompagne et on s'implique pour que la démarche de l'agent soit reconnue par l'employeur. Pour confirmer mes dires, la CFDT a signé une convention-partenariat avec le CIDFF.

Comment vois-tu les jeunes féministes, très actives sur Bordeaux ?

J'avoue que le CIDFF n'est pas un réseau de jeunes femmes car nous sommes sur de la gestion de ressources humaines, sur des problèmes financiers et juridiques. Tout cela c'est moins « fun » pour les jeunes que les actions de rue.

Que les jeunes s'engagent est un signe positif et j'y vois un regain d'intérêt pour la cause

féministe, après la génération de celles qui ont la quarantaine aujourd'hui, qui avaient l'impression que tout était acquis. Or la loi ne fait pas tout. Elle permet d'avancer mais il faut poser des actes et mettre en place des outils. Et puis il faut rester vigilantes et toujours travailler sur le sujet. Il n'y a qu'à voir ce qu'il se passe en Pologne et en Turquie où les droits des femmes sont remis en cause. Alors oui, c'est bien que des jeunes femmes, et des jeunes hommes aussi, s'engagent. Ils organisent des cafés-débats, font des forums dans les universités. Ils touchent un public différent du nôtre. Toutes les actions interpellent et il nous arrive d'être sollicités par des jeunes car notre rôle est d'informer et de construire.

Au terme de notre échange, souhaitez-vous évoquer d'autres points ?

Le syndicat Interco de Gironde est plus que sensibilisé sur le thème de l'égalité femme-homme, il est vraiment impliqué. Cependant il faut passer à la vitesse supérieure : les sections doivent se saisir de ces questions, et les poser dans chaque collectivité. Le syndicat a les compétences et les expertises pour les y aider. ●

Propos recueillis le 27 juillet 2020 par

Franck Bourgi

Secrétaire fédéral



Bernadette Bonnac Hude et Fabrice Casareggio, secrétaire adjoint d'Interco 33, lors de la journée confédérale en mars 2017

¹ ► <https://bit.ly/3gsLjBq>

Belle synergie entre Interco et interpro pour faire progresser l'égalité femmes-hommes en Bourgogne-Franche-Comté

Fabienne Coronel, secrétaire générale du syndicat Interco de Saône-et-Loire (71) et membre du bureau de l'union régionale interprofessionnelle (URI) CFDT de Bourgogne-Franche-Comté, explique pour *Interco Mag* comment elle articule son action au sein de ces deux structures pour faire progresser l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Fabienne, comment en es-tu venue à militer activement en faveur de l'égalité professionnelle ?

Le syndicat Interco 71 a la particularité de partager ses locaux avec l'antenne locale, anciennement Union locale de l'URI Bourgogne-Franche-Comté à Montceau-les-Mines. Il y a donc une cohérence entre mes fonctions de secrétaire de syndicat et celles d'animatrice de l'antenne locale : je partage mon temps syndical au titre d'Interco et en contrepartie l'URI meuble les locaux et paye une partie des frais fixes.

Je suis membre du bureau régional depuis 2017 et, en mars 2019, la secrétaire générale de l'URI m'a proposé de prendre la mission de référente égalité professionnelle pour la région. J'ai donc participé à la Journée des droits des femmes à Paris en mars 2019. Je voulais m'informer car, d'une part à la fédération Interco, cela faisait un moment qu'on voulait m'impliquer sur ce sujet mais je n'avais pas encore cette compétence et, d'autre part, je voulais porter ce dossier dans mon syndicat à la suite de la loi de transformation de la fonction publique (TFP).



Fabienne Coronel

Un super réseau égalité pro

En 2019 j'ai rejoint le groupe confédéral « réseau éga pro mixité », qui rassemble les URI et les fédérations, soit une trentaine de participants qui se réunissent régulièrement. Je ne connaissais rien au sujet. On a en fait un super réseau égalité pro qui fonctionne de manière très active, animé par

Dominique Marchal, déléguée Femmes à la confédération, et Béatrice Lestic, secrétaire nationale en charge notamment de l'égalité femmes/hommes à la confédération. Faire partie d'un réseau interprofessionnel m'a permis de m'approprier le contenu de formations sur la prévention des VSST ou d'interventions sur le sexisme. Je suis pragmatique et le fait d'être désignée sur un dossier me contraint à m'impliquer vraiment : « Tant que l'on n'a pas pris le sujet par un bout, ça reste de la théorie. »

Peux-tu nous décrire tes activités de référente égalité femmes-hommes pour l'URI Bourgogne-Franche-Comté ?

Je me suis rapprochée de l'association Femmes Égalité Emploi (FETE)¹, qui est une société coopérative financée par l'État, qui aide à négocier des accords égalité femmes-hommes dans les entreprises et dans la fonction publique. Cette association m'a formée et je l'ai invitée à venir sensibiliser le bureau régional sur le sexisme. Puis nous avons élaboré un plan de travail avec le secrétaire de l'URI. Validé par le bureau régional, ce plan qui court jusqu'en 2021 vise à mettre en



Fabienne Coronel et Laure Nicolaï, SG de l'URI Bourgogne-Franche-Comté

EXTRAITS DE L'ARTICLE 80 DE LA LOI TFP ⁴

Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les **signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter **les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- 2° garantir **l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois** de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents prouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° favoriser **l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- 4° prévenir et traiter **les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique établi chaque année par les administrations.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

œuvre les orientations de la confédération en matière de droit des femmes, en accompagnant et en formant les sections et les syndicats dans le domaine de l'égalité professionnelle. Pour 2021, on a déjà programmé deux sessions de formation que je coanimerais ² à destination des référents VSST en entreprise. Enfin, on réfléchit à proposer quelque chose pour la semaine du réseau confédéral autour du 8 mars 2021.

En quoi as-tu le sentiment de faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ton activité de secrétaire d'Interco 71 ?

J'ai invité FETE à intervenir lors d'un conseil syndical d'Interco 71. Puis le syndicat a porté l'organisation de la semaine de regroupement en région autour du 5 mars 2020. Nous avons rassemblé une cinquantaine d'élus et de militants à Chalon-sur-Saône le 5 mars. Mes deux « marraines » étaient Béatrice Lestic et Véronique Sauvage, secrétaire nationale Interco. La journée était consacrée à « la création du réseau régional de militants éga-pro pour partager la culture de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle ».

Index de l'égalité professionnelle

La journée a été l'occasion de sensibiliser les participants à l'index de l'égalité professionnelle ³ : les entreprises d'au moins cinquante salariés ont l'obligation légale de calculer et publier une série d'indicateurs tels que l'écart de rémunération homme-femme ou l'écart de répartition des augmentations individuelles, pour apporter la preuve qu'il n'y a pas de discrimination salariale.

Envisages-tu d'autres projets pour les prochains mois ?

Oui, nous allons travailler avec la section CFDT du conseil départemental de Saône-et-Loire, qui est notre plus grosse section et a obtenu 64% aux dernières élections professionnelles. Je m'appuie sur eux pour aller négocier dans le cadre de l'article 80 de la loi TFP – voir ci-contre – un plan d'action de promotion de

Cfdt:
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTE
SYNDICAT NATIONAL

**MIXITE, EGALITE
PROFESSIONNELLE,
PARLONS-EN !**

**Judi 5 mars 2020
de 9h à 16h30**
Maison des Syndicats
2 rue du parc 71100 Chalon sur Saône

L'URF Bourgoine Franche Comté vous invite à contribuer à la création du réseau Régional de militants « ÉGA-PRO » pour partager la culture de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle.

Avec la participation de **Béatrice LESTIC**
Secrétaire Nationale

Lors de cette journée vous pourrez échanger, débattre découvrir des outils pour mieux exercer vos mandats.
Le déroulement de la journée contiendra des témoignages, des supports vidéo, des ateliers en sous-groupe.

Cette journée est destinée aux élus des syndicats et de l'URF et plus particulièrement aux Délégués syndicaux et responsables de sections

Inscrivez-vous dès à présent à l'adresse : vbichon@cfdt.fr
Date limite : 28 février 2020

Je m'inscris à la Bourgogne - Mixité, l'Égalité Professionnelle - Parlons-en !
du 5 mars 2020 à La Maison des Syndicats - Chalon sur Saône.

Nom : _____ Prénom : _____
Email : _____
Syndicat : _____
Entrepreneur ou Etablissement : _____
Inscription au repas de midi : OUI NON

l'égalité salariale et de lutte contre le harcèlement et la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements des victimes d'actes de harcèlement et de VSS. Avec la section, nous rencontrerons en septembre prochain les responsables de la collectivité pour travailler ensemble sur les postes de travail de la filière technique, plutôt occupés par des hommes, et de la filière médico-sociale, plutôt occupés par des femmes. Il s'agit de voir comment ces emplois sont ouverts ou pas à la mixité et de mesurer comment ils sont « cotés », écarts de salaire et régimes indemnitaires. On comparera par exemple des emplois d'agent technique de catégorie C, plutôt féminins dans les collèges et surtout masculins pour l'entretien de la voirie. ●

Propos recueillis le 27 juillet 2020 par
Thierry Duboc
Secrétaire fédéral

- ▶ <https://www.fete-egalite.org/>
- ▶ Fabienne, qui a décidé de plusieurs cordes à son arc, est également une animatrice de formation expérimentée, ndr.
- ▶ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/index-egalite-professionnelle-femmes-hommes>
- ▶ <https://bit.ly/30m23nc>

NUMÉRISATION DU NOUVEAU GUIDE DES SALAIRES

La nouvelle édition de notre *Guide des salaires* des agents est désormais disponible en version numérique. Outre que cela permet d'effectuer des économies d'impression et de « sauver » des arbres pour la fabrication du papier, c'est surtout la souplesse de la mise à jour qui a motivé le choix. En effet, le tableau des salaires du corps ou cadre d'emplois concerné sera actualisé dès que cela sera nécessaire : augmentation de la valeur du point d'indice (on peut rêver !), acquis sectoriel, PPCR 2021... Ainsi, vous êtes certain d'avoir les derniers chiffres publiés.

Présenté sur une page dédiée du site web fédéral (interco.cfdt.fr), il est proposé en plusieurs parties suivant la logique des catégories C, B et A et en différenciant la fonction publique d'État de la territoriale. Pour aider l'internaute, chaque fiche représente les corps et les cadres d'emplois par filières. Des exemples ? Pour la catégorie C de l'administration pénitentiaire, vous trouverez les grilles de salaire des adjoints techniques et celles des personnels de surveillance. En catégorie A de la filière culturelle de la fonction publique territoriale, ce sont six fiches qui s'offrent à vous.

L'ergonomie a été pensée pour faciliter l'accès à la bonne fiche. Ainsi, en haut de la page, constituant un sommaire, une liste cliquable de toutes les filières amène directement aux fiches souhaitées. Il ne vous reste plus qu'à télécharger les tableaux, déclinés en fichiers pdf, format lisible sur ordinateurs, tablettes et smartphones.

Mis en ligne sur internet, le *Guide des salaires* est offert « au grand public ». Pour distinguer cette initiative, chaque fiche porte le sceau de notre fédération, en arborant le logo Interco Cfdt.

Comment accéder au Guide des salaires ?

La page « Guide des salaires » se trouve dans la rubrique « Communication » du site internet fédéral : interco.cfdt.fr.

Vous pouvez aussi entrer l'adresse suivante dans votre navigateur pour y accéder directement :

▶ https://interco.cfdt.fr/portail/interco/communication/guide-des-salaires-srv2_1127146

Vous pouvez également flasher le QR Code ci-dessous.

Le pôle communication

Scannez et découvrez !

Sapeurs-pompiers professionnels : une filière encore très masculine

État des lieux de la place des femmes dans la filière des sapeurs-pompiers, par Sébastien Bouvier, chargé de mission SDIS à Interco.

Sébastien, confirmes-tu – de manière générale et en particulier dans ton SDIS¹ – l'impression qu'on a de l'extérieur d'un métier de sapeurs-pompiers professionnels très peu féminisé ?

Effectivement, le taux de féminisation chez les sapeurs-pompiers est parmi le plus bas dans la fonction publique. Il est de 16% contre 28 dans la police par exemple. De plus ce taux comprend les membres du service médical (infirmiers entre autres). Quand on zoome sur les pompiers de catégorie C opérationnels, il chute à 14%. Ces données comprennent les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et volontaires (SPV). Lorsqu'on cible uniquement les SPP, le taux baisse à 8%.

Selon toi, quelles sont les raisons de cette sous-représentation des femmes dans ce métier ?

Il y a plusieurs facteurs : il s'agit d'un métier dangereux avec de forts besoins en capacité physique (lourdeur de l'équipement...) où s'est ancrée une devise très masculine. Les barèmes d'accès aux concours sur les épreuves physiques sont très élevés. Les casernes disposent peu de vestiaires féminins, beaucoup de casernes travaillent en cycle de 24h obli-

geant un travail en équipe. Avant 2016, date de la mise en œuvre du plan féminisation par le ministère de l'Intérieur, il n'y avait pas de volonté réelle de féminisation.

Peut-on dire cependant que les mentalités évoluent et que la place des femmes augmente progressivement ?

Les volontés évoluent, les mentalités aussi, mais plus lentement. Le plan féminisation de 2016 établi par le ministère de l'Intérieur est un tremplin pour les SDIS pour engager les réflexions et en arriver aux actes. Les prochains barèmes pour les concours de SPP seront plus adaptés aux femmes : un pompier volontaire féminin peut faire le choix de ne faire que les interventions en ambulance et pas les feux (pas encore possible pour les femmes SPP). Les femmes accèdent également à des postes de management et de direction. Actuellement, deux femmes sont directrices adjointes d'un SDIS.

Quelles sont les actions, expressions et propositions de la CFDT pour introduire plus de mixité dans le métier de sapeur-pompier professionnel ?

La fédération Interco CFDT est intervenue à plusieurs reprises sur cette problématique, tant au niveau du ministre de l'Intérieur qu'auprès du directeur de la Sécurité civile. Également lors de la parution des récents textes sur les obligations de féminisation dans les collectivités où les SDIS ne font pas partie de ces nouvelles obligations. ●

¹ Service départemental d'incendie et de secours.

LA PLACE DES FEMMES DANS LA FILIÈRE : LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES

Extrait du rapport sur l'état des lieux de la filière SPP, présenté le 18 octobre 2018, corédigé par Sébastien Bouvier :

Au niveau national, on compte 36 822 femmes, soit en moyenne 16% des SPP et SPV confondus, dont :

- 4,1% chez les SPP et 15,9% chez les SPV,
- 48,7% au service de santé et de secours médical.
- 5,2% des officiers civils.

Il y a eu une augmentation de 4% des femmes sapeurs-pompiers civils en 2017 par rapport à 2015 mais le pourcentage est moins important chez les officiers et sous-officiers. Le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers est autorisé depuis un décret du 25 octobre 1976.



La réponse du syndicalisme européen et mondial dans le cadre de la crise du Covid-19

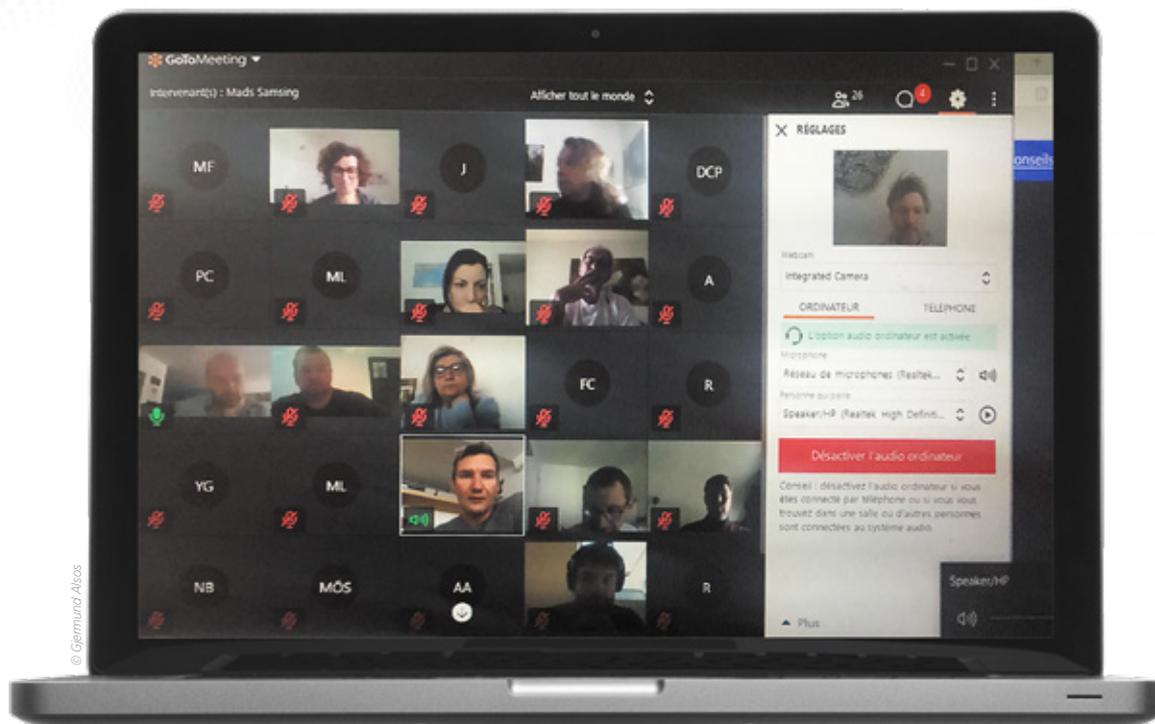
Les organisations syndicales européennes et internationales se sont fortement mobilisées durant la crise sanitaire afin de maintenir les liens entre leurs affiliés, de faire remonter les situations et d'agir à leurs échelles face à cette pandémie qui n'a pas de frontière. Dans nos secteurs, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ¹ et l'Internationale des services publics (ISP) ² ont beaucoup travaillé également aux enseignements qu'il faudrait tirer de cette crise et aux moyens de faire émerger de cette situation exceptionnelle une société basée sur la solidarité et sur des services publics renforcés.

Les réunions européennes maintenues en ligne

Depuis début mars et jusqu'à nouvel ordre, toutes les réunions et groupes de travail

prévus par la FSESP et l'ISP ont été annulés. Néanmoins, la plupart de ces réunions se sont finalement tenues sous la forme de visioconférences, notamment pour ce qui concerne les comités permanents de la

FSESP, en particulier les comités Administrations centrales et Administrations locales et régionales (ALR) auxquels contribuent notre fédération Interco CFDT, mais également le comité « santé » actuellement présidé par



Comité administrations locales et régionales, en visioconférence

la fédération CFDT Santé-Sociaux. De ces réunions a émergé un intéressant échange d'informations et d'idées entre syndicalistes européens du secteur public. Se sont tenues également en ligne des réunions de dialogue social européen avec les représentants des employeurs et la Commission européenne. Avec les employeurs européens, nous avons abouti à des déclarations communes par secteurs appelant à des mesures renforcées de santé et sécurité pour les agents, et en soutien aux moyens et à une reconnaissance accrue qui doivent être donnés aux secteurs publics et aux travailleurs publics.

Un document « Réponse à la crise de la Covid-19 » édité par la FSESP

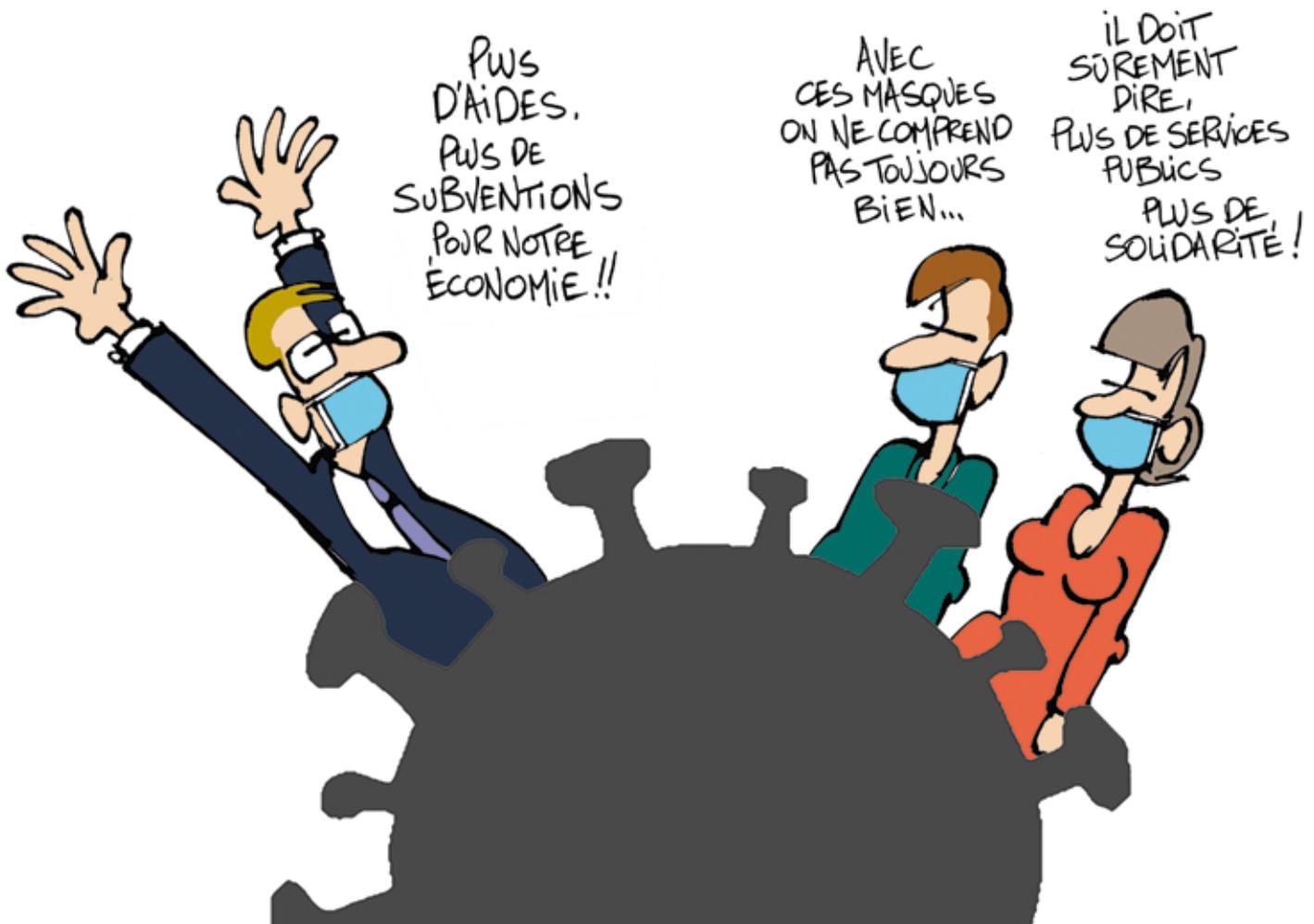
Outre les comités thématiques, le bureau exécutif de l'ISP comme le comité exécutif

de la FSESP se sont également déroulés en visioconférence. Le CE de la FSESP a eu lieu les 10 et 11 juin. Il a été l'occasion d'étudier un document « Réponse à la crise de la Covid-19 » validé par l'ensemble des fédérations syndicales européennes affiliées à la FSESP³. Avec ce document, le mouvement syndical européen saisit les difficultés mises en lumière par la crise pandémique pour peser en faveur du renforcement des services publics et pour une société plus juste. Ce document, validé par la commission exécutive de la FSESP, comporte 122 points allant des mesures de protection des travailleurs à court terme, à des mesures de moyen et long terme regroupées en sept chapitres :

- l'organisation et le financement des services sociaux et de santé : appelant l'UE à monter en charge dans le finan-

cement et la planification des besoins du service public de santé ;

- les investissements publics : appelant l'UE à revoir les dogmes en matière d'endettement et à soutenir l'investissement dans le service public ;
- le financement de la relance économique : appelant à ce que cette relance soit l'occasion de changements fondamentaux et de concrétiser l'économie circulaire et le pacte vert et social ; en conditionnant les aides au secteur privé à des obligations en matière d'emploi et de non-délocalisation et en ne rognant pas sur le secteur public (les fameuses « réformes structurelles ») ;
- les finances publiques à plus long terme : en renforçant la justice fiscale par la lutte contre l'évasion fiscale et en appliquant des barèmes d'impôts



plus progressifs avec des taux plus élevés pour les hauts revenus et les revenus du capital élevés ;

- le renforcement de la négociation collective et du dialogue social ainsi que les droits des travailleurs des services publics et des syndicats : en luttant contre les reculs en la matière orchestrés par certains gouvernements profitant de la crise, comme en Hongrie ou en Pologne ; en exigeant aussi que l'accès des entreprises aux financements publics soit conditionné au respect de la négociation collective ;
- proposition de remise à zéro de la zone euro et de l'Union européenne, avec la demande de mesures concernant le rôle et un contrôle plus démocratique de la Banque centrale européenne ;
- communication, lobbying et campagne, en s'appuyant sur le soutien exprimé à l'égard des travailleurs du service public pendant la crise et en instituant un événement annuel le 23 juin, Journée mondiale de l'ONU pour la fonction publique, revendiquant d'en faire un jour férié européen voir mondial de commémoration des sacrifices et du dévouement de tous les travailleurs des services publics.

Interpellation de la Commission européenne par la CES⁴ et impact du mouvement syndical européen sur les mesures d'amortissement de la crise et de relance

La FSESP, avec la Confédération syndicale européenne (CES), a également saisi par écrit Nicolas Schmit, commissaire européen en charge de l'emploi et des droits sociaux, afin de lui demander que soit révisée la Directive européenne sur la protection des travailleurs aux risques liés à l'exposition aux agents biologiques au travail⁵. La demande de la FSESP portait plus particulièrement sur la classification du virus Covid-19 dans une catégorie de risque supérieure (classe 4) afin d'obliger les employeurs à plus de flexibilité et d'actions pour protéger les agents.



La réponse de Nicolas Schmit, commissaire européen

Si, sur ce dernier point, le Commissaire a, dans sa réponse, renvoyé la responsabilité de la classification du virus aux États membres, l'UE peut quand même se targuer d'avancées qui ont déjà permis d'amortir l'impact social et sanitaire de la crise. Particulièrement mis en avant, l'entrée en vigueur du dispositif *Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)*⁶, prévu par le Socle européen des droits sociaux, a permis de soutenir les mesures de chômage partiel mises en place dans 27 pays et qui a bénéficié à un quart des salariés européens. Une autre mesure marquante de l'UE a été l'ouverture au domaine de la santé des fonds disponibles du Mécanisme européen de stabilité (MES)⁷.

La CES a contribué à la mise en place du plan de relance

Ces avancées vers une Europe plus sociale sont aussi le résultat du travail de la CES présidée actuellement par Laurent Berger. En effet la CES a, par diverses résolutions et interpellations, contribué au contenu du plan de relance adopté par l'UE. Même si

ce plan prévoit des sommes en deçà des attentes, il a été salué par la CES. Un des objectifs de la CES est de ne pas « *retomber dans les erreurs du passé* », connues après la crise de 2008 en particulier, avec un retour à l'austérité et notamment à la casse des services publics. Dans ces échanges avec l'UE, la CES a milité pour une stratégie de relance « *ambitieuse, équitable et inclusive* » en s'appuyant sur le Socle européen des droits sociaux et le « *green deal* » en lien avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. La CES, à l'instar de la confédération CFDT, estime que la crise pandémique a accentué l'urgence de répondre aux défis sociaux par un plus important effort commun des États membres. Le dispositif SURE et d'autres stabilisateurs ouvrent ainsi la voie à une intégration accrue de l'UE que nous appelons de nos vœux.

Les contributions de l'Internationale des services publics

Allant dans le même sens, l'ISP a publié nombre d'articles et de déclarations invitant

CONFÉRENCE MONDIALE EN LIGNE ⁸

Marie Mennella, secrétaire fédérale Interco, a assisté à la conférence mondiale en ligne qui s'est tenue le 13 mai entre syndicats et employeurs des services publics locaux, à l'initiative de l'ISP et de Cités et Gouvernements locaux unis (CGLU), avec le réseau Métropolis et ONU-Habitat.

Marie nous retrace quelques points marquants de cette réunion inédite :

Ces tables rondes avec les représentants des syndicats du monde ont eu une résonance particulière en cette période de pandémie car nous avons tous la même préoccupation de gestion de cette crise sanitaire. Tous les pays témoignant ont montré l'importance du service public local, partout. Ce sont ces services qui protègent les territoires, qui apportent la solidarité et la protection sociale que les États centraux n'apportent pas. Les maires ont aussi témoigné de la pression ressentie du fait des administrés qui souffrent et des exigences des États centraux qui ordonnent sans les faire participer aux décisions.

La place des femmes

Pratiquement tous les témoignages ont mentionné la place particulière des femmes dans la gestion et les conséquences de la pandémie. Au Brésil par exemple, la carte de la faim indique l'augmentation terrible des foyers où la nourriture vient à manquer, souvent corrélée à une difficulté d'accès aux soins qui renforce les tensions dans les foyers. Les chiffres des violences et des viols ont explosé au Brésil durant la période. À Barcelone aussi, les violences faites aux femmes ont explosé. Des initiatives intéressantes ont été mises en place par les services publics locaux, le maire de Ouagadougou au Burkina Faso a embauché 3 000 femmes pour nettoyer la ville. Elles sont rémunérées en argent et en vivres.

L'action gouvernementale vivement critiquée par les syndicats

Au Brésil, le Gouvernement nie la pandémie, ce qui complique la mise en place de moyens de lutte contre ses effets : sur les moyens donnés à la santé, au social... Les services publics locaux sont débordés par l'ampleur de la crise et ils comptent beaucoup sur la solidarité. Le manque de coordination nationale est aussi souvent pointé du doigt laissant les services publics locaux se débrouiller (Espagne par exemple). Au Royaume-Uni, le Gouvernement a tardé à mettre en place le confinement et comme en France, il y a eu des injonctions contradictoires qui ont semé une certaine pagaille dans l'organisation des services publics locaux. Doit-on mettre des masques ou tester ? Avons-nous des masques et des tests ? Ce pays subit de plein fouet le manque de moyens (pas de réserve de masques et pas de test) couplé à un service de soin public qui est très pauvre, voilà le cocktail qui place le Royaume-Uni à la deuxième place en terme de mortalité liée au Covid, juste derrière les USA. Les services publics locaux ont cruellement besoin de matériel de protection, notamment dans les écoles où il n'y a presque rien.

Les administrations locales et la gestion de leur personnel

Dans tous les pays, si la solidarité semble la meilleure conseillère, en revanche le dialogue social n'est pas le même d'un endroit à l'autre de la planète. En Italie, les syndicats ont très vite obtenu un accord pour faire face de façon concertée à la crise. Au Kazakhstan, la mairie de Nursultan a confiné ses agents et fait pratiquer des tests aux citoyens. Ils ont été très rapidement mobilisés sur la gestion sanitaire.

À Barcelone, les services publics locaux ont été mobilisés sur la solidarité envers les plus faibles, les agents ont répondu présents, mais ils manquent de moyens de protection individuelle.

Les syndicats ont tous expliqué que le dialogue social était indispensable et ont regretté le manque de concertation à leur niveau. En Corée, où il y a moins de pénurie d'EPI, une ville a mis en place des réunions de dialogue tous les matins avec les agents et un numéro d'appel 24/24 en cas de besoin.

En Tunisie, les syndicats ont mis sur le même plan la protection sociale et la protection sanitaire des agents. En pleine décentralisation, les maires et le syndicat ont uni leurs forces pour parlementer avec l'État afin de fournir notamment les EPI nécessaires pour les travailleurs du funéraire, très exposés. Le syndicat s'est saisi de cette crise pour sensibiliser, non seulement les autorités, mais aussi les agents eux-mêmes à l'importance de la santé et sécurité au travail.

à tirer les leçons des crises afin que la reprise ne se fasse pas au détriment des travailleurs et des services publics. Ces contributions proposent des outils et appellent les syndicalistes de par le monde à agir afin de stopper la privatisation des services publics et à engager des remunicipalisations, à renforcer les mécanismes de solidarité et les services publics, à lutter contre la montée de l'extrême-droite et à réformer le système financier mondial.

Parmi ces contributions, il est intéressant de lire notamment :

- la contribution *Dette et Covid* de l'ISP⁹ ;
- les deux articles de Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l'ISP : le premier dans *The Guardian*, édité le 23 juin, « *Après les applaudissements, il est temps de reconstruire des services publics* »¹⁰ et sur le site de l'Internationale progressiste, mis en ligne le 29 juillet, « *Nous nous organisons comme jamais auparavant. Pour reconstruire nos services publics et protéger nos communautés, nous devons rompre l'alliance impie entre la finance et l'extrême droite* »¹¹ ;
- les deux articles de Daria Cibrario, policy officer de l'ISP pour le secteur de la fonction publique locale, en français sur le site de l'ISP : l'un concerne le lancement du livre « *L'avenir est public* » dont le chapitre 12 porte sur la dimension sociale de la remunicipalisation des services publics¹² et l'autre porte sur les employés des administrations locales et régionales en première ligne durant la crise¹³. En conclusion de ce dernier article, sont listées les six principales mesures préconisées par l'ISP pour le secteur des collectivités locales, issues de sa note conceptuelle sur la réponse au Covid-19 et les éléments pour faire campagne¹⁴.

Première rencontre à dimension mondiale entre syndicats et employeurs des collectivités locales

La crise du Covid-19 a été également

l'occasion d'une première rencontre le 13 mai (en ligne) à dimension mondiale entre syndicalistes et employeurs du secteur des administrations locales et régionales. Cette réunion inédite pourrait être les prémices d'un véritable dialogue social mondial pour ce secteur. Sous la houlette de l'ISP, Interco CFTD a d'ailleurs largement contribué au succès de cet événement en fournissant un intervenant, en la personne de Bernard Dreno, expert au CIG de Pantin, et en favorisant la participation de notre partenaire Makrem Amairia, le secrétaire général de la fédération tunisienne UGTT des Municipaux, qui a exposé la situation en Tunisie et les réponses syndicales portées par nos camarades. Dans le cadre de notre partenariat avec l'UGTT, notre fédération a aidé à la réalisation d'un spot de prévention à destination en particulier des travailleurs du secteur des déchets. Ce spot sensibilise sur les mesures de prévention sanitaire à prendre et a été diffusé largement via les réseaux sociaux en Tunisie¹⁵. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

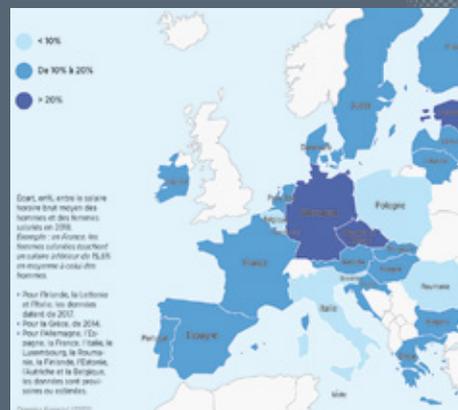
- ¹ ▶ <https://www.ipsu.org>
- ² ▶ <http://www.world-psi.org>
- ³ ▶ <https://bit.ly/33vXvxH>
- ⁴ ▶ www.etuc.org
- ⁵ ▶ <https://bit.ly/33tQVYv>
- ⁶ ▶ <https://bit.ly/3gwFtzI>
- ⁷ ▶ <https://bit.ly/3gy6Skq>
- ⁸ Un article en français sur le site de l'ISP (▶ <https://bit.ly/31jYr5I>) retrace cette réunion inédite et donne accès à des extraits vidéos d'interventions.
- ⁹ ▶ <https://bit.ly/3k77qbA>
- ¹⁰ ▶ <https://bit.ly/3i4jfoo>
- ¹¹ ▶ <https://bit.ly/3gtkAEY>
- ¹² ▶ <https://bit.ly/3kftIVl>
- ¹³ ▶ <https://bit.ly/2XtPhCp>
- ¹⁴ ▶ <https://bit.ly/3i89cID>
- ¹⁵ ▶ <https://bit.ly/31fRSkC>

ERRATUM

La carte publiée en page 28 du dernier numéro *Interco Mag* à propos des écarts de salaire femme/homme en Europe a été faussement attribuée à la Commission Européenne, alors qu'elle nous a été fournie gracieusement par le site d'information **Toute l'Europe**.

Créé en 1992 comme Centre d'information sur l'Europe, *Toute l'Europe* c'est notamment le premier site internet francophone dédié au fait européen.

www.touteurope.eu propose une information pédagogique sur le fonctionnement et les politiques de l'Union européenne ainsi qu'un décriptage de l'actualité européenne dans toutes ses dimensions. Grâce à des supports d'information variés, tels qu'une revue de presse quotidienne, une newsletter hebdomadaire, des articles, interviews, infographies et vidéos, *TouteEurope.eu* donne des clefs pour saisir les enjeux et participer au débat.



CAMÉRAS THERMIQUES

Le tribunal administratif de Versailles, par une ordonnance du 22 mai 2020, a rejeté la requête de la Ligue des droits de l'Homme qui contestait l'utilisation de caméras thermiques par la commune de Lisses (91). La Ligue des droits de l'Homme avait saisi le tribunal d'un référé-liberté, sur le fondement de l'article L. 521-2 du Code de justice administrative, afin que soit ordonnée la cessation d'utilisation et le retrait de l'ensemble des caméras thermiques.

► <https://bit.ly/2MMZvbA>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cette ordonnance du TA de Versailles du 22 mai 2020 concerne un référé-liberté formulé contre une décision du maire d'installer des caméras thermiques devant les bâtiments municipaux dans le but de vérifier la température corporelle des agents dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Le juge des référés a, en l'espèce, considéré qu'il n'y avait pas d'atteinte manifestement illégale à une liberté fondamentale eu égard, notamment, au caractère volontaire de la prise de température pour les agents. En effet, selon le juge administratif, le dispositif pouvait être identifié par les agents concernés (zone de prise de température signalée par un marquage au sol et panneau d'affichage indiquant clairement que l'agent entre dans la zone de température) et les locaux étaient suffisamment larges pour qu'ils pénètrent dans le bâtiment sans passer dans le faisceau de prise de température. En outre, aucune décision ne rendait cette prise de température obligatoire préalablement à l'entrée dans les locaux.

MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Ce décret vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail.

► <https://bit.ly/2yEfDZq>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Elles et ils sont ATSEM, aide à domicile, chauffeur-e de bus, adjoint-e technique,... Elles et ils sont aujourd'hui 253 000 agents dont 38% d'agents contractuels, 83% rattachés à la catégorie C, et représentent 15% des emplois permanents. Ce sont majoritairement des femmes et, parmi les fonctionnaires, 31 000 ont un temps de travail inférieur à 17h30. Elles et ils sont une spécificité de la fonction publique territoriale, ce sont les agents à temps non complet. Jusqu'alors, le volume d'heures effectué en plus de leur contrat mais en dessous de 35h ne donnait pas lieu à paiement majoré !

Claire Le Calonnec, secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, explique : « La CFDT se félicite d'avoir été entendue sur cette revendication de longue date. La reconnaissance de ces heures va permettre de requalifier les temps de travail de ces agents en fonction des besoins réels de la collectivité. Il est question d'éviter les embauches sur des contrats à dix heures par semaine, par exemple, tout en faisant travailler les agents 35 heures avec une extrême flexibilité, synonyme de grande précarité pour les personnes concernées ».

Le décret met en place une procédure simple pour décider une fois pour toutes, par une délibération unique, de majorer les heures effectuées. Autre avancée importante pour les agents, ces heures sont payées **obligatoirement tous les mois**. Ceci toujours pour lutter contre l'extrême flexibilité des emplois à temps non complet.



FRAIS DE DÉPLACEMENT

Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991. Ce décret a pour objet d'adapter les modalités de prise en charge des frais de déplacement temporaire des agents territoriaux aux modifications apportées par le décret n° 2019-139 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il a également pour objet d'ouvrir aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

► <https://bit.ly/2X217W8>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Ce décret n'a pas suscité l'enthousiasme des représentants des personnels au CSFPT ! Encore une fois les règles ne peuvent pas être plus favorables qu'à la FPE mais peuvent être moins favorables et il s'agit toujours de faire des économies sur les dépenses de personnel. À l'occasion de l'examen du texte et à la suite d'amendements des organisations syndicales, la direction générale des collectivités locales (DGCL) s'est engagée à remettre à l'étude en 2020 le point sur les indemnités pour les aides à domicile ainsi que la règle de la résidence administrative. La CFDT est intervenue pour la prise en compte des frais de déplacements liés aux formations de préparation aux concours ou pour des situations de reconversion, sans succès auprès de la DGCL mais certains employeurs n'étaient pas fermés à toute évolution.

POLICIERS MUNICIPAUX

Le décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

► <https://bit.ly/2Z0JjJi>



CE QU'EN PENSE LA CFDT

Extraits de la déclaration CFDT lors de la séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 26 février dernier ayant examiné le projet de décret, en présence d'Olivier Dussopt.
« Outrages quotidiens, agressions violentes, hostilité croissante de l'autorité, absence de reconnaissance des politiques, défiance d'une partie de la population, impact des horaires atypiques sur la santé et la vie de famille, pénibilité, souffrance au travail induite par la pression des politiques et des objectifs chiffrés ! Voilà le quotidien des policiers municipaux. Ces femmes et ces hommes témoignent d'une réalité de plus en plus difficile à vivre. Le climat social se dégrade et ils sont en première ligne. Certains vont se retrouver blessés, voire mortellement blessés durant leur service.

Le décret présenté ce jour prend en considération pour la CFDT la dangerosité de ce métier, c'est pourquoi elle se prononcera favorablement à ce texte.

Il nous semble important de profiter de l'examen de ce décret pour demander à nouveau une véritable réflexion sur le suicide au travail et son imputabilité au service. En effet, les suicides dans la police ont atteint un niveau hors-normes en 2019. Nous vous avons déjà interpellé à ce sujet lors de l'étude des indicateurs et du bilan social, constatant la pauvreté des données et d'analyse sur ce sujet dans la FPT. Il n'existe aucun dispositif de recensement spécifique pour la police municipale. Ces actes se produisent de plus rarement sur le lieu de travail et l'imputabilité au service reste rare. Or au-delà des vulnérabilités personnelles, les policiers municipaux sont confrontés à une violence croissante cumulée à des surcharges de travail importantes et à la non-reconnaissance de leurs missions. Nous estimons que ce sujet n'est pas pris en charge correctement comme pour beaucoup d'autres professions. En ne publiant et en ne s'intéressant pas à ces chiffres, qu'ils soient imputables ou non au service, on rend ce sujet invisible et cette invisibilité est insupportable ».

ASSURANCE CHÔMAGE

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique, d'Orange et de La Poste lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques de ce décret. Ce texte précise les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du Code du travail. Ce texte clarifie le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. Il adapte certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

► <https://bit.ly/2Yqa0YK>

DOSSIER PÉNAL NUMÉRIQUE

Le décret n° 2020-767 du 23 juin 2020 porte création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « dossier pénal numérique » (DPN), qui vise à rassembler les données et informations collectées tout au long du processus judiciaire pénal et de mener à bien la mission d'intérêt public qu'est de rendre la justice. Ce traitement qui englobe, entre autres, une refonte du traitement « numérisation des procédures pénales » (NPP) doit permettre, tant la numérisation des procédures judiciaires pénales initialement créées au format papier que leur dématérialisation native, première étape de la future procédure pénale numérique. Renforçant les moyens permettant une exploitation numérique des dossiers pénaux, la consultation du dossier par les personnes autorisées, sa transmission, sa conservation ou son archivage seront facilités tout en étant sécurisés. Ce décret doit ainsi permettre de rendre la justice pénale plus efficace en la modernisant et en la simplifiant. Il s'agit de rendre plus effectives les décisions des magistrats, donner plus de sens à leur mission et de rétablir la confiance des citoyens en la justice.

► <https://bit.ly/2NXajjJ>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 a modifié le régime de l'assurance chômage des agents publics privés d'emploi. Ce décret du 16 juin, pris en application de la loi, vient préciser les choses. Une extension des droits des agents est maintenant prévue pour les agents publics démissionnaires lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration. Les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle sont désormais éligibles à l'allocation chômage. Dans le détail, ce texte définit la liste des agents qui, ayant été involontairement privés d'emploi, ont droit à l'allocation chômage. Par ailleurs, il détermine la rémunération servant au calcul de l'allocation et fixe les circonstances dans lesquelles ce droit prend fin. La réforme s'applique aux personnels qui sont privés d'emploi à compter du 19 juin 2020. Il confirme que les agents en rupture conventionnelle peuvent cumuler l'indemnité et les allocations chômage, toutes deux versées par l'employeur.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT constate l'aridité du décret présenté au comité technique ministériel du 15 mai 2020. C'est un décret hors sol. Nous émettons des réserves sur des garanties concernant les données individuelles. Il faut aussi prendre en compte la réalité du développement informatique de notre ministère qui est empirique et inorganisé. Notre ministère est encore aujourd'hui piratable. La CFDT s'est abstenue, bien que non opposée à la dématérialisation des procédures, au regard de l'absence de prise en compte de la réalité des juridictions en matière informatique.

© Jarmine Duplass

CONGÉS BONIFIÉS

Le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée. S'agissant plus spécifiquement de la fonction publique d'État, le projet de décret ouvre de nouveaux droits aux congés bonifiés au bénéfice des agents publics de l'État en contrat à durée indéterminée et des agents de l'État ayant le centre de leurs intérêts moraux et matériels dans une collectivité d'Outre-mer du Pacifique.

► <https://bit.ly/38Eomsf>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Beaucoup de bruit pour rien ! Ce décret devait permettre, selon les mots du Président Macron, de « partir moins longtemps mais plus souvent ». En réalité, les agents vont partir moins longtemps car les jours de congés ne sont plus cumulables avec le compte-épargne-temps par exemple. Les congés bonifiés étaient limités à 65 jours ; avec le nouveau décret, ils passent à 31 jours. De plus, ils partiront moins souvent car les modalités de prise en charge des frais de voyage sont insuffisantes. Les frais de voyage des conjoints sont pris en compte sous réserve de ne pas dépasser un plafond de revenus équivalent au SMIC pour le foyer ! Les procédures de définition des centres des intérêts moraux et matériels demeurent floues et permettent toutes les interprétations afin de ne pas accorder les congés, contrairement aux demandes répétées de la CFDT sur un dispositif clair et opposable, ce qui a été refusé par le Gouvernement. Point positif, l'ensemble des territoires d'Outre-mer est couvert par le décret ainsi que la Nouvelle-Calédonie qui, elle, n'était pas éligible auparavant.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE AU CNFPT

Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Un arrêté du 26 juin 2020 a été pris pour l'application de l'article 3 de ce décret.

► <https://bit.ly/3e7Gk7n>

► <https://bit.ly/2Dq6BBR>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La loi de transformation de la fonction publique a imposé au CNFPT de subventionner à 50% les contrats d'apprentissage passés dans les collectivités territoriales. Ce financement est directement pris sur les fonds de la formation professionnelle des agents ! Les deux textes publiés le 26 juin permettent à France compétences, organisme financé grâce à la taxe d'apprentissage versée par les entreprises privées, de financer une partie des coûts au CNFPT sous certaines conditions. Au-delà de 25 M€ de financement, France compétences subventionnera le CNFPT. Cette garantie vient sécuriser le financement pour le CNFPT.

Au CSFPT, qui a examiné ces deux textes, ainsi qu'au conseil d'administration du CNFPT, la CFDT a rappelé son attachement au développement de l'apprentissage dans la FPT via le CNFPT mais pas seulement comme un cofinanceur. Il est temps de relancer l'emploi des jeunes sur les territoires. Pour cela la CFDT demande que le CNFPT :

- collecte les offres de contrats d'apprentissage,
- mobilise, incite et informe les collectivités sur le nouveau dispositif d'accompagnement financier,
- et travaille en direction des petites communes et des centres de gestion afin de promouvoir l'apprentissage dans les territoires ruraux ou à mobilité contrainte, pour les jeunes qui ne sont pas mobiles. Le CNFPT dispose de l'ancrage territorial nécessaire pour développer cette politique.

L'État reste le grand absent sur la question du financement de l'apprentissage : il met en place un plan de relance en oubliant que les employeurs publics sont aussi des employeurs et que le coût de l'apprentissage dans le public est beaucoup plus élevé que dans le privé ! Interco et la confédération ont fait des propositions communes pour une prise en compte des employeurs publics dans le plan de relance de l'apprentissage. Rappelons que 700 000 jeunes se retrouvent sur le marché de l'emploi à la rentrée. La DGCL a indiqué, lors du dernier CSFPT, que les ministres en charge travaillent à une proposition de financement de l'apprentissage pour les collectivités. À suivre. En tout cas, les militants d'Interco peuvent solliciter leurs employeurs afin de faire connaître ce dispositif d'embauche de jeunes apprentis sur les territoires.

Ont contribué : Clara Carbonnel • Juriste fédérale - Monique Gresset, Serge Haure, Sylvie Kolteïn, Marie Mennella • Secrétaires fédéraux

Le télétravail dans la fonction publique

Bien que la possibilité de recourir au télétravail dans la fonction publique ait été instituée en 2012, il nous est apparu essentiel d'y revenir dès lors que, pour limiter la propagation du Covid-19, le télétravail est devenu la modalité d'organisation du travail de droit commun à compter du lundi 16 mars 2020 et que le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été modifié dans le même temps.

La loi¹ permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques² d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail. Le décret précité fixe les conditions d'application de ce droit, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Voyons la procédure pour y recourir (§1), la situation des agents en télétravail (§2) ainsi que son interruption (§3).

1- LA PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'agent³ (A) qui doit attendre l'autorisation de son employeur (B). En cas de refus, il pourra saisir la commission administrative paritaire (CAP) s'il est fonctionnaire ou la commission consultative paritaire (CCP) s'il est agent contractuel (C).

A. La demande de l'agent

L'agent qui souhaite recourir au télétravail doit en faire la demande par écrit en précisant les modalités d'organisation souhaitées. La demande devra préciser :

- **s'il s'agit d'un recours régulier ou ponctuel au télétravail.** En effet, l'agent peut demander l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois et/ou l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.
- **le nombre de jours de la semaine travaillés sous cette forme.** En principe, ce nombre ne peut pas être supérieur à trois jours par semaine. Cette quotité peut s'apprécier mensuellement⁴. Exceptions : ce nombre peut être plus important dans deux hypothèses⁵ :
 - pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation



est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;

- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.
- **le ou les lieux d'exercice** : le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. L'agent peut demander de cumuler ces différentes possibilités. Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie conformément aux dispositions prises au sein de son administration par arrêté ministériel ou bien par délibération, doit être jointe. Lorsque l'agent change de fonctions, il doit présenter une nouvelle demande s'il souhaite de nouveau recourir au télétravail.

B. L'autorisation de l'employeur

Pour accorder cette demande, l'employeur doit apprécier la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service. Il existe par exemple des activités pour lesquelles le télétravail est impossible (exemple : le nettoyage de la voirie). **Il devra se référer à l'arrêté ministériel⁶ ou à la délibération prise par l'organe délibérant⁷**, pris après avis du comité technique, qui fixe les règles relatives au télétravail au sein de l'administration concernée. **En effet, ce texte doit déterminer :**

- les activités éligibles au télétravail ;
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

- les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- les conditions dans lesquelles est établie l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques requises lorsque l'agent demande le recours au télétravail à son domicile.

L'employeur doit répondre expressément et par écrit dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception. S'il considère que la nature des activités exercées est compatible avec cette modalité d'exercice du travail et que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'employeur peut autoriser l'agent à recourir au télétravail. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum⁸.

L'autorisation doit mentionner :

- les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et, si elle est prévue, la période d'adaptation de trois mois maximum et sa durée.

Cette autorisation est notifiée à l'agent accompagnée de :

¹ Article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique modifiée.

² Article 1^{er} du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature modifiée.

³ Article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

⁴ Article 3 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

⁵ Article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

⁶ Pour la fonction publique d'État.

⁷ Pour la fonction publique territoriale.

⁸ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

⁹ Article 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

¹⁰ Article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

¹¹ Article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

¹² Article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

¹³ Article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

¹⁷ *S'il est fonctionnaire.*

¹⁸ *S'il est agent contractuel de droit public.*

¹⁹ Article 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 précité.

- un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ainsi que la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;
- une copie des règles adoptées au sein de son administration concernant le télétravail par l'arrêté ministériel ou la délibération précités et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Si l'employeur considère que la nature des activités exercées n'est pas compatible avec cette modalité d'exercice du travail et/ou que l'intérêt du service s'y oppose, il pourra refuser. Ce refus devra être motivé et précédé d'un entretien. L'agent pourra saisir la CAP ou la CCP.

C. Le recours contre le refus de l'employeur

En cas de refus à sa demande ou bien d'interruption du télétravail à l'initiative de son employeur, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente ⁹.

2 - LA SITUATION DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL ¹⁰

Les agents télétravailleurs bénéficient des droits et des obligations ¹¹ prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public ¹². Ils ont, par exemple, droit au même nombre de jours de congés ou aux mêmes avantages sociaux que les agents en présentiel.

L'employeur doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. Il n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail ¹³.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'employeur doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur ¹⁴.

Dans les hypothèses où l'agent demande l'utilisation de jours flottants de télétravail, l'employeur peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent ¹⁵.

3 - L'INTERRUPTION DU TÉLÉTRAVAIL ¹⁶

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit à l'initiative de l'agent ou bien de l'employeur moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois. Cette décision doit être motivée et précédée d'un entretien. L'agent pourra, là encore, saisir la CAP ¹⁷ ou la CCP ¹⁸ s'il l'estime opportun ¹⁹.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux, bien entendu avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département qui demeurent à ta disposition. ●

Myriam Boussoum
Juriste fédérale

S'agissant de ma dernière contribution pour cette fiche juridique, qui semble appréciée, dès lors que je pars prochainement vers de nouvelles responsabilités, je tenais à te remercier, cher-e lecteur-riche, pour ta fidélité. J'ai été l'instigatrice de cette rubrique en 2007 et j'ai été heureuse d'y faire participer toute l'équipe juridique qui continuera à l'alimenter avec autant de plaisir que j'en ai eu.

VOTRE ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DES AGENTS

est aussi le nôtre!

LA PREUVE :

Depuis plus de 50 ans, la Mutuelle Nationale Territoriale défend et protège les agents des services publics locaux qui participent au bien-être de l'ensemble de la population.

Notre engagement : Mener des actions concrètes pour améliorer la protection des territoriaux.

Entretiens auprès de parlementaires, Livre blanc sur la santé au travail, accompagnement des collectivités dans la mise en place de plans d'actions de prévention et de retour à l'emploi, action sociale pour les agents en difficultés... Pour défendre les agents et compenser les limites de leur statut, la MNT est sur tous les terrains.



En ce moment, la MNT met à disposition de tous les agents qu'elle protège **une « Ligne info statut » pour s'informer, grâce à des juristes experts, sur les questions liées au statut d'agent territorial.**



En savoir +

► mnt.fr
► **09 72 72 02 02**
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.



Le CNAS redistribue 10 millions d'euros

Le CNAS sait faire preuve de réactivité et de solidarité lorsque la vie réserve un coup dur.

Ainsi, pendant le confinement, les équipes étaient mobilisées afin de maintenir le même niveau de services.

De plus, pour venir en aide aux familles des bénéficiaires et aux structures adhérentes, particulièrement touchées par la crise sanitaire, le CNAS a adopté trois mesures de soutien.

A situation exceptionnelle, réponse exceptionnelle ! Comme il l'avait fait pour aider ses adhérents à surmonter les réformes territoriales ou encore les bénéficiaires victimes des ouragans dans les Antilles, le CNAS est de nouveau fidèle à ses valeurs : solidarité, humanisme et équité.

Ainsi, en juillet dernier, son conseil d'administration s'est prononcé unanimement en faveur de mesures exceptionnelles.

Deux d'entre elles sont destinées aux familles, à travers les **frais de scolarité** de leurs enfants :

- abondement de la prestation Rentrée scolaire 11-18 ans de 50€ pour les bénéficiaires en 1^{re} et 2^e tranches d'imposition,
- abondement de la prestation Rentrée scolaire 19-26 ans, de 120€ pour les bénéficiaires en 1^{re} tranche, et de 70€ pour ceux de la 2^e tranche.

« Favoriser l'éducation de la jeunesse, enjeu majeur pour notre pays »

René Régnauld, président du CNAS

Ces aides, versées sur demande du bénéficiaire et sous condition de ressources, visent à maintenir des conditions d'apprentissage favorables et à apporter un complément financier aux étudiants.

« Ce soutien aux enfants de nos bénéficiaires les plus fragiles s'inscrit dans notre volonté constante de favoriser l'éducation de la jeunesse, enjeu majeur pour l'avenir de notre pays » affirme René Régnauld, président du CNAS.

Le CNAS, par ailleurs, a pris en considération les difficultés budgétaires des collectivités et des structures associées en gelant la **cotisation annuelle 2021**.



Solidarité CNAS

Une offre étendue

Présent dans le quotidien de ses bénéficiaires (logement, transport, enseignement, vacances, loisirs...), le CNAS intervient aussi dans les épisodes plus difficiles :

- **Secours exceptionnel** (accident de la vie, surendettement...)
- **Catastrophe naturelle**
- **Décès** : bénéficiaire, enfant à charge, conjoint ou ascendant vivant au domicile du bénéficiaire
- **Handicap** : avance sur achat de matériel, enfant handicapé, handicapé avec tierce personne
- **Aides Logement et Précarité énergétique** ; prêt Dépannage, **prêt social, rachat de crédits ou de dettes**
- **Écoute sociale**
- **Assistance juridique**
- **Offres solidaires vacances**

