



INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°245 • octobre-novembre-décembre 2020



SOUTENIR ET RECONNAÎTRE LES PROFESSIONNEL·LES DU TRAVAIL SOCIAL

ACTU

S'y retrouver dans les nouvelles primes



DOSSIER

Le travail social



EUROPE

L'action syndicale des services sociaux



FICHE JURIDIQUE

Le congé pour invalidité temporaire



SOMMAIRE



ACTU

- S'y retrouver dans les nouvelles primes, indemnités et revalorisations
- Le syndicat CFDT-MAE dénonce l'exercice Action publique 2022, violent et purement comptable

4

4

31



INTERVIEW

- Ministère de l'Intérieur, d'un confinement à l'autre

8

8



DOSSIER : SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNEL-LES DU TRAVAIL SOCIAL

- Travail social et intervention sociale : soutenir, encourager et reconnaître ces professionnel-les
- Zoom sur le personnel de l'action sociale et médico-sociale dans les départements
- Interview : auxiliaire de puériculture, le plus beau métier du monde
- Interview : PJJ, être éducateur auprès d'une jeunesse déjà en difficulté, en période de crise sanitaire
- Interview : assistant-e de service social, un métier passionnant mais usant
- Mobilisation #EtNous pour le secteur social et médico-social
- Interview : aide à domicile, un choix de vie
- « Pas de bébés à la consigne » : quand Intercos joue collectif

11

11

15

16

18

20

22

25

27



EUROPE

- Le syndicalisme européen investit le secteur des services sociaux

32

32



C'EST OFFICIEL

36



FICHE JURIDIQUE

- Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

39

39

INTERCO MAG

n°245 - octobre • novembre • décembre 2020

Trimestriel de la fédération Intercos CFDT

47/49 avenue Simon Bolívar,

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 : 69 400 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17^e

Inckôo 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 :

Page 1 : © Andrey Yalansky - Adobestock.com

Pages 1 à 41 : © Sly - Adobestock.com

Pages 22 à 24 : Intercos 26-07, Intercos 29, Intercos 63, Intercos 56 et Intercos 71

Crédits dessins : Forcadell

Cher·e adhérent·e,



J' imagine que, comme moi, tu tourneras sans regrets la page de l'année 2020. Nous l'avons certes vécue de manière très différente selon notre métier, notre environnement familial et de vie, mais elle a été compliquée, chaotique pour bon nombre d'entre nous, et parfois marquée par la maladie et le deuil.

Comme lors de chaque crise, nos concitoyens ont redécouvert l'importance des services publics, celui de l'hôpital en premier lieu, bien sûr, mais aussi tous les services rendus par celles et ceux qu'on a appelés les « travailleurs de la deuxième ligne »¹ : lors du premier confinement, les personnels des EHPAD, les ATSEM qui ont accueilli les enfants des soignants, les personnels du funéraire et du nettoyage, etc. S'y sont ajoutés lors de ce confinement toutes celles et ceux sans lesquels les établissements d'enseignement ne sauraient accueillir les élèves.

En font également pleinement partie, dans la diversité de leurs métiers, les travailleurs sociaux auxquels ce numéro d'Interco Mag consacre son dossier. Ils sont indispensables à la cohésion sociale et au soutien des plus vulnérables de nos concitoyens, à tout âge de leur vie, et plus encore en ces temps de crise sanitaire, économique et sociale.

La fédération Interco, en lien avec la fédération Santé Sociaux et la confédération, s'emploie et s'emploiera à ce que les « deuxième ligne » ne retournent pas dans l'ombre aussi vite qu'ils ont été mis en lumière, et qu'ils aient une juste reconnaissance de leur utilité sociale. Il s'agit de rémunération, mais aussi de lutter contre la précarité de nombre d'emplois et encore d'améliorer leurs conditions

quotidiennes de travail et leurs possibilités de formation et d'évolution professionnelle. Dossier à suivre !

Pour beaucoup d'autres travailleurs, 2020 a été l'année de la découverte – ou de l'intensification à haute dose – du télétravail, en des circonstances souvent hâtives et dégradées. Mais il en ressort aussi du positif, notamment lorsque les déplacements domicile-travail sont pesants et coûteux pour les agents et pour l'environnement. Après l'accord national interprofessionnel (ANI) sur un cadre de négociation locale dans le secteur privé, s'annonce une négociation pour la fonction publique. Nous veillerons à ce que le télétravail se développe dans les meilleures conditions matérielles et de liens avec les collectifs de travail, pour être bien vécu à la fois par les agents, leur service et les usagers.

Ainsi 2020 s'achève et nous pensons déjà à 2021... sans trop oser formuler de vœux, tant l'avenir est encore incertain. Sache tout de même que, quelles que soient les circonstances, tu pourras compter sur ta fédération Interco CFTD dans ta vie et ton parcours professionnels. Laquelle fédération vivra son congrès en juin à Dijon : l'occasion de repartir d'un nouveau pied avec un projet ajusté aux priorités actuelles.

D'ici-là, je te souhaite une fin d'année revigorante, où tu pourras retrouver (prudemment) tes proches, car nous l'avons éprouvé parfois durement cette année : les liens humains donnent goût à l'existence ! ●

Claire Le Calonnec
Secrétaire générale

¹ « Je veux aussi saluer l'ensemble des femmes et des hommes qui sont en deuxième ligne et qui permettent à nos soignants de soigner, et au pays de continuer à vivre. Ce sont les femmes et les hommes qui transportent, qui hébergent, qui dépannent, qui nettoient, qui réparent. » E. Macron – 25/03/2020 à Mulhouse.

SCANNEZ
pour lire directement *Interco*
Mag sur votre tablette



<https://bit.ly/37nbV3E>

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Interco CFTD



<https://interco.cfdt.fr>



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



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

S'y retrouver dans les nouvelles primes, indemnités et revalorisations

Revue de l'actualité sur les primes, sachant que l'argent ne fait pas le bonheur (au travail) mais qu'il y contribue.

Les principes de base

Les primes dans la fonction publique territoriale (FPT) répondent à deux grandes règles : **il faut être en homologation avec la fonction publique d'État (FPE) et respecter le principe de libre administration des collectivités.**

Ceci se traduit par des décrets qui, bien souvent, n'imposent pas aux collectivités de délibérer en faveur de telle ou telle prime. Ces deux principes se heurtent à la multitude d'employeurs et de pratiques différentes. La fédération n'a cessé de s'y opposer et de proposer des alternatives à ces deux règles. Car oui, certaines mesures s'imposent pourtant aux collectivités sans délibération, le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) ou les indemnités prévues par la loi de transformation de la fonction publique (TFP) par exemple.

L'action fédérale au niveau national

Le travail d'Interco CFDT au niveau national consiste à faire remonter les inégalités existant sur le territoire, de peser pour obtenir certaines primes pour les plus précaires (prime de fin de contrat ou décret sur les heures complémentaires) et, enfin, d'informer et de mutualiser les bonnes pratiques afin que les équipes au niveau local disposent du maximum d'outils pour obtenir que les collectivités délibèrent sur ces nouvelles mesures.

De plus, au-delà de l'aspect financier, les négociations sur les revalorisations sont une opportunité pour échanger et améliorer les conditions de travail. Pour la plupart des agents, revaloriser ne veut pas simplement dire gagner 50 € de plus par mois. Les conditions dans lesquelles les agents travaillent, le respect, le nombre suffisant de personnels, la prise en compte de leurs difficultés et de leur parole ont autant d'importance. Les employeurs ne peuvent pas acheter le bien-être des agents. C'est aux responsables des collectivités et des administrations de mettre en œuvre les conditions de ce bien-être.

La prime COVID

Reconnaissance de l'engagement des agents durant la crise sanitaire, dite prime COVID.

Sur délibération de la collectivité.

Il s'agit de primes exceptionnelles mises en place pour permettre la reconnaissance des agents contractuels ou titulaires les plus exposés dans la lutte contre l'épidémie et le maintien de la continuité des services publics. Elle répond à trois principes : un versement exceptionnel, une exonération de cotisations employeurs et d'impôts pour les agents, une possibilité de cumul avec toute autre prime, y compris le complément indemnitaire annuel (CIA). À l'État et dans la FPT, cette prime exceptionnelle ou prime Covid, consiste en un versement unique dans la limite de 1 000 € et à la discrétion de l'employeur.

La prime pour les agents en EHPAD

Prime liée au plan Grand âge.

Il faut une délibération de la collectivité.

Le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 crée une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale, auxiliaires de soins titulaires et contractuels. Mais pour le versement effectif



de cette prime, une délibération de la collectivité est obligatoire. Ce décret permet de valoriser les agents sur le grade d'auxiliaire de soins territorial. Ils font partie intégrante des métiers du grand âge qui manquent d'effectifs, de prévention des risques professionnels et d'une politique de formation ambitieuse. La CFDT a obtenu que les agents auxiliaires de soins à domicile bénéficient de la même prime que les auxiliaires de soins des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Cette prime mensuelle est de 100 € net. Le décret permet une rétroactivité au 1^{er} mai 2020. Les primes versées seront remboursées à la collectivité par l'assurance maladie (PLFSS 2020). Les employeurs territoriaux n'ont donc pas de raison de ne pas délibérer pour la mettre en place rapidement.

Prime encore à conquérir

Pour les agents qui font fonction d'auxiliaire de soins et qui n'en ont pas le grade, il est

possible de tenter une négociation sur une augmentation collective de prime pour ces agents, sur le RIFSEEP¹ par exemple dans la partie indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) afin de ne pas créer de disparité entre agents exerçant le même métier.

Les primes liées au Ségur de la santé

Complément indemnitaire.

Sans délibération.

La CFDT a signé l'accord relatif au Ségur de la santé². À la territoriale, comme promis lors du dernier conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), nous attendons la transposition pour les agents dans les EHPAD de la FPT, à savoir 183 € nets par mois pour tous les professionnels non médicaux au sein des établissements de santé et EHPAD publics en deux phases : 90 € au 1^{er} septembre 2020, versés à titre rétroactif sur la paie de janvier 2021, puis 93 € supplémentaire au 1^{er} mars

2021. Le Gouvernement a accéléré l'augmentation de ce complément indiciaire au 1^{er} décembre pour les agents de la fonction publique hospitalière, compte-tenu de la crise sanitaire. La CFDT demande la même chose pour les agents en EHPAD territorial. Ce complément indiciaire n'est pas encore effectif dans la FPT malgré les promesses du Gouvernement. C'est pourquoi la CFDT se mobilise grâce à l'action #EtNous (voir page 20) afin de permettre aux agents de la FPT d'avoir la même reconnaissance pour un même métier.

Les primes existantes

RIFSEEP, tous les agents peuvent désormais bénéficier du complément indemnitaire annuel (CIA).

Sur délibération de la collectivité.

Ça y est, tous les grades et cadres d'emplois, sauf l'enseignement artistique, peuvent passer au RIFSEEP. Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale³ a permis cette « mise en corps de référence » et surtout de pouvoir bénéficier du CIA. Pour mémoire, le RIFSEEP est constitué de deux parts : la première, appelée IFSE⁴, est calculée en fonction du poste occupé par l'agent et la deuxième, le CIA, varie en fonction de la manière de servir. Cette dernière n'est pas obligatoire mais il fallait un décret spécifique par grade pour pouvoir la mettre en place dans les collectivités.

GIPA, versée de droit.

Sans délibération.

La garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est reconduite ou pas chaque année. Elle a été reconduite à nouveau pour cette année 2020 et pour 2021 par décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat⁵. Elle résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut



(TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Voici un lien vers un calculateur automatique de la CFDT pour vérifier les droits : [▶https://bit.ly/3pAsb9F](https://bit.ly/3pAsb9F).

Prime de feu. Sur délibération des SDIS⁶.

Les sapeurs-pompiers professionnels, après des mois de grève et de bras de fer avec l'administration, ont enfin et pour la première fois depuis trente ans, obtenu une augmentation de la prime de feu. Le **décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020 portant revalorisation de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels**⁷ revalorise cette prime, qui représente désormais 25% du salaire de base, contre 19% auparavant. L'intersyndicale, qui en avait fait sa principale revendication depuis début 2019, demandait une revalorisation à 28% du salaire, à hauteur des primes de risque accordées aux policiers et gendarmes. Le ministre de l'Intérieur leur a finalement accordé une hausse de six points. Pour rappel, les employeurs, communes et départements, qui financent une partie de la prime, ont affirmé depuis le début du conflit comprendre la légitimité de cette demande, mais ne pas avoir les ressources nécessaires pour l'assumer financièrement. Sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une délibération lors des prochains conseils d'administration des SDIS.

Contre la précarité

Revalorisation des grilles indiciaires au montant du SMIC !

Sans délibération car lié au PPCR.

Oui, dans la fonction publique, les agents peuvent être rémunérés en dessous du SMIC (indice majoré 327 sur la fiche de paie), soit un montant de 1 532,33 € brut

mensuel, le SMIC étant à 1 539,42 € brut. Grace au protocole PPCR largement porté par la CFDT, les indices majorés minimaux augmenteront de trois points (soit 1 546,39 €) au 1^{er} janvier 2021. Reste encore à faire évoluer les grilles pour éviter le tassement des premiers échelons, mais aucun agent public n'aura de rémunération inférieure au SMIC pour un temps complet à partir du 1^{er} janvier 2021.

Indemnité de fin de contrat ou prime de précarité.

Sans délibération car dans la loi de transformation de la fonction publique⁸.

Tous les agents en contrat à durée déterminée (CDD) inférieur ou égal à un an, qu'il s'agisse ou non d'un renouvellement, hors contrats saisonniers et contrats de projet, rémunérés jusqu'à deux fois le SMIC (3 078 € brut mensuel), bénéficieront de 10% de la rémunération brute perçue au titre de leur contrat à partir du 1^{er} janvier 2021. Les contrats cumulés avant cette date ne sont pas pris en compte. C'est une grande avancée obtenue par la CFDT dans le cadre de la loi TFP. L'article 23 de la loi du 6 août 2019 crée cette prime de précarité pour les trois versants de la fonction publique sur le modèle de la prime prévue par le Code du travail (L1243-8) dans le secteur privé. Cet alignement sur le secteur privé était réclamé de longue date par la CFDT afin de lutter contre la précarité des contrats courts, « la flexi-précarité ».

Paiement et majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet.

Sur délibération de la collectivité.

Cette nouvelle modalité a été introduite à la demande de la CFDT. En effet, les agents à temps non complet, titulaires ou contractuels, n'avaient pas de majoration des heures faites en plus de leurs horaires habituels. Interco CFDT, afin de lutter contre la précarité de ces temps partiels subis, a proposé la majoration de ces heures dites complémentaires, désormais rémunérées grâce au **décret n° 2020-592 du 15 mai**

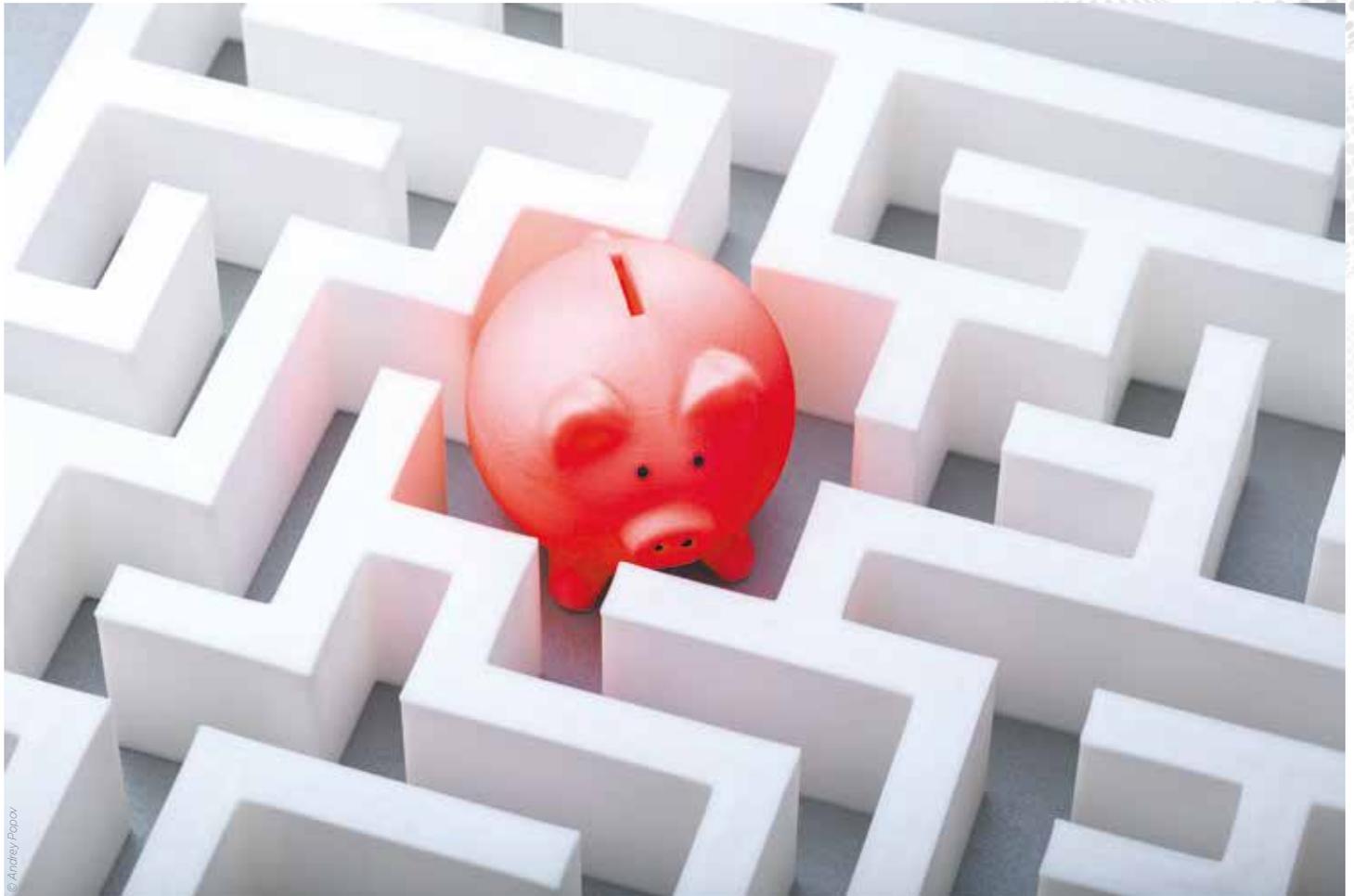
2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet⁹. La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet. Une majoration des heures complémentaires est effectuée à hauteur de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ; la majoration atteint 25% pour les heures suivantes. Par cette mesure, la CFDT souhaite inciter les employeurs à augmenter le temps de travail régulier des agents, voire à les passer à temps complet afin qu'ils gagnent en sécurité et en pouvoir d'achat. Il s'agit de lutter contre la précarité que représente le temps non complet : à effet immédiat sur les revenus des agents, et à effet durable, sur leur carrière et sur leur retraite.

Transport et mobilité

Revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle pour les fonctions itinérantes (IFAFI).

Délibération pour en fixer le montant plafond. Examiné au CSFPT du 23 septembre, parution de l'arrêté avant la fin d'année.

Appelée aussi prime pour frais de déplacement, elle est versée en une fois (210 €) ou mensuellement et elle est destinée à couvrir les déplacements des agents territoriaux, titulaires et contractuels, qui utilisent leur véhicule ou les transports en commun pour les déplacements professionnels sur le territoire de la collectivité. Cette indemnité concerne fortement les agents de la filière médico-sociale qui utilisent leur véhicule pour aller chez les personnes âgées par exemple. À ne pas confondre avec les frais de mission lors d'un déplacement ponctuel en dehors de la collectivité.



Le plafond de cette prime est triplé à hauteur de 615 € annuels.

Forfait mobilités durables. Délibération nécessaire. Le décret est déjà paru pour la FPE¹⁰ ; il est attendu avant la fin de l'année pour la FPT.

Dite aussi « prime vélo », ce décret prévoit, en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du Code du travail¹¹, que les collectivités territoriales peuvent prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs agents (titulaires et contractuels) se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage. L'octroi du forfait s'effectue à la suite du dépôt d'une déclaration de l'agent auprès de son employeur (avec justificatifs tels que facture d'achat d'un vélo). Il sera versé l'année sui-

vant celle du dépôt de déclaration et ne sera pas cumulable avec la prise en charge des frais de transport domicile-travail. Toutefois, pour l'année 2020, compte tenu du contexte de reprise d'activité, le cumul sera possible entre le remboursement des frais de transports publics ou de l'abonnement à un service public de location de vélos et le versement du forfait mobilités durables. Dans le privé, le montant maximum est de 400 € ; pour les fonctionnaires d'État, le montant est de 200 € maximum par an. Pour la FTP, le forfait ne devrait être que de 200 € comme dans la FPE.

Les services RH ont parfois du mal à s'y retrouver dans le maquis des primes, un agent bien informé pourra faire valoir ses droits. La CFDT vous accompagne. ●

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

-
- ¹ Le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations.
 - ² Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
 - ³ ▶ <https://bit.ly/3pwXFNU>
 - ⁴ ▶ <https://bit.ly/3f4km7n>
 - ⁵ Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
▶ <https://bit.ly/38HhTIE>
 - ⁶ Services départementaux d'incendie et de secours.
▶ <https://bit.ly/32LVDQc>
 - ⁷ ▶ <https://bit.ly/2UydeqC>
 - ⁸ ▶ <https://bit.ly/3f4z4eB>
 - ⁹ ▶ <https://bit.ly/38NBWeE>
 - ¹⁰ ▶ <https://bit.ly/36zRjos>
 - ¹¹ ▶ <https://bit.ly/36zRjos>
-

Ministère de l'Intérieur, d'un confinement à l'autre

Guillemette Favreau, secrétaire fédérale au « secteur Intérieur », a répondu le 10 novembre 2020 aux questions d'Interco Mag.

Guillemette, le premier confinement (mars-juin 2020), n'avait pas été un long fleuve tranquille pour le ministère de l'Intérieur. Pourquoi ?

Tant du côté périmètre police nationale que du périmètre secrétariat général (services centraux, préfetures, SGAMI¹) on a pu constater une véritable difficulté à mettre en œuvre les plans de continuité d'activité faute d'avoir « en magasin » les éléments permettant d'y répondre : absence de liste des personnels à jour, incapacité à prioriser les missions, très grande hétérogénéité des procédures retenues, forte résistance des préfets - un tiers environ - à placer les agents en ASA ou en télétravail (syndrome du présentiel à tout prix, peur d'être tout seul peut-être), communication interne auprès des agents incomplète ou inexistante, mise en place tardive des moyens de protection, manque de PC portables NOEMI configurés et accès à la messagerie professionnelle à distance NOMAD quasi inexistant. Se sont enfin ajoutées à ces difficultés, des consignes à géométrie variable sur le service à rendre aux usagers en termes d'accueil du public notamment.

Les enseignements ont-ils été tirés pour la gestion du second confinement ?

On aurait bien aimé mais force est de constater que les mêmes errements sont reproduits par les mêmes préfets ou chefs de service emportant les mêmes difficultés ou la même mauvaise volonté à



Guillemette Favreau

protéger la santé des agents. Cela pose question sur la capacité des services du ministère à s'organiser en interne aussi efficacement qu'ils le font pour la gestion de crise : en tant qu'employeur, le ministère s'exonère souvent des obligations qu'il sait pourtant imposer aux collectivités territoriales ou aux entreprises du secteur privé ! On observe un flou toujours aussi artistique dans la gestion des procédures mises en œuvre pour le suivi des agents cas contact ou vulnérables : le ministère attend systématiquement la position de la DGAFP² avant toute prise en charge, s'interdisant toute initiative et ayant toujours autant de mal à faire preuve de bon sens ou de simple humanité !!

Qu'est-ce que la CFDT a proposé et a permis d'améliorer... ou d'éviter ?

Les équipes CFDT, très engagées pendant le confinement et dans les CHSCT interve-

nus depuis le déconfinement, ont assuré et assurent encore un suivi très efficace des collectifs de travail comme des situations individuelles. Elles ont permis d'éviter que des agents soient maintenus en présentiel sans raison. Elles ont veillé à la mise en œuvre de protocoles sanitaires pragmatiques, adaptés, partagés et transparents pour protéger la santé de tous les agents, que ce soit pour la remise des masques et du gel hydroalcoolique, l'installation de parois en plexiglass dans les bureaux occupés par plusieurs agents, la systématisation de réception du public sur rendez-vous, la désinfection des locaux, l'accès à une restauration à emporter ou pour assurer le relai avec l'ensemble des acteurs de prévention.

Les équipes CFDT ont également essayé d'amoinrir, à chaque fois que cela a été possible, les effets délétères de l'ordonnance RTT/congés³ et de la prime Covid qui ont légitimement suscité beaucoup d'incompréhension chez les agents. Ce travail des collectifs CFDT permet aux agents d'être mieux protégés et à leurs demandes d'être prises en compte avec plus ou moins d'enthousiasme par l'administration. C'est une tâche difficile, parfois répétitive et souvent chronophage, mais elle prend tout son sens dans cette période de crise.

N'est-ce pas inquiétant pour un ministère qui, outre la charge de la sécurité intérieure, est également pilote de l'administration territoriale de l'État ?

On peut dire qu'effectivement c'est inquiétant mais c'est surtout inadmissible : en début de second confinement, le ministre de l'Intérieur a rappelé qu'il souhaitait que 40% des agents soient en télétravail, en tenant compte des nécessités de service. On peut se poser la question sur le peu



d'enclencher certains responsables de service ou de préfets à mettre en œuvre des instructions ministérielles pourtant très claires ou à attendre le dernier moment avant d'appliquer la feuille de route, sans tenir compte de leur contexte local. Il est vrai que nous sommes conduits à évoquer davantage ce qui ne fonctionne pas – tant les effets sur les agents sont importants – que ce qui est opérationnel : certains chefs de service ou préfets sont à la manœuvre et n'attendent pas d'injonctions ministérielles pour mettre en place une organisation du travail qui garantisse la continuité du service aux usagers et protège la santé des agents. Si cela pouvait être contagieux, ce serait un véritable plus pour tous !

- ¹ Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur.
- ² Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- ³ Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire :
► <https://bit.ly/3lwQseA>

TÉLÉTRAVAIL AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

Voici un court florilège des réflexions émises par des chefs de service et des préfets au retour des agents placés en télétravail pendant le confinement : « Maintenant, vous allez enfin travailler », « Comment je sais que les agents travaillent vraiment ? », « Vos collègues en présentiel ont vraiment travaillé », « Vous devez être bien reposés après ce long congé » ...

On prend bien là la mesure de la vision très étriquée d'une partie de la hiérarchie qui a une nette tendance à confondre télétravail avec farniente ou bracelet électronique ! À cela s'ajoutent le manque de matériel, un temps de travail de configuration des PC sous-estimé, une organisation des collectifs de travail peu ou mal engagée, l'absence d'identification des missions télétravaillables, une suspicion *a priori* envers les agents.

Telles sont les difficultés qui nous sont remontées quotidiennement et qui affectent les collectifs de travail à différents niveaux et tous grades confondus.

En outre, l'encadrement a parfois eu des comportements inappropriés et inefficaces : appels téléphoniques intempestifs toutes les heures ou, au contraire, pas d'appel du tout, consignes à géométrie variable, objectifs non prioritaires... Tous les cas de figure ont été présents et mettent en exergue le manque de confiance envers les agents.

Pourtant, on a constaté que des missions considérées jusque-là comme non télétravaillables le sont devenues du jour au lendemain ; que, sans le travail effectué à distance, la dégradation du service rendu aux usagers aurait été bien pire ; et que les agents en télétravail, à une écrasante majorité, ont respecté les protocoles de sécurité de circulation des données et des informations particulièrement élevés au ministère de l'Intérieur !

Il reste que cette expérimentation *in vivo* a permis de dessiner le cahier revendicatif que la CFDT va porter en identifiant ce qui a fonctionné et les écueils à éviter : organisation du travail, formation des agents aux techniques d'encadrement à distance, relation à l'usager, qualité des applications, missions télétravaillables, temps de travail et environnement de travail. À ces conditions, nous pourrions réussir collectivement à faire du télétravail un véritable outil de progrès pour tous.

LE SALAIRE NET MOYEN DES AGENTS TERRITORIAUX A BAISSÉ DE 0,9% EN 2018

C'est ce recul du traitement net moyen des agents des collectivités territoriales que l'INSEE aborde en détail dans une étude publiée le 1^{er} septembre.

En 2018, le salaire net moyen en ETP dans la fonction publique territoriale s'est élevé à 1 963 € par mois, en hausse de 1% sur un an en euros courants, après une augmentation de 2,1% en 2017. Mais le regain de l'inflation (+1,8%, après +1% l'année précédente) a entraîné une baisse de 0,9% du salaire net moyen en euros constants. Les raisons en sont les décisions prises par le Gouvernement et appliquées en 2018 : gel du point d'indice, report d'une année de la poursuite de l'application du PPCR, rétablissement du jour de carence. Pour les seuls fonctionnaires territoriaux, le salaire net moyen en ETP (2 040 € par mois) a reculé de 1,1% en 2018, en tenant compte de l'inflation. Chez les fonctionnaires de catégorie B, il a même baissé de 1,4%. Les agents contractuels n'ont pas été épargnés non plus : hors contrats aidés, leur salaire net moyen s'est replié de 2,8% en euros constants. En 2018, le salaire net moyen corrigé de l'inflation a baissé chez tous les employeurs publics locaux, à l'exception des régions (+0,2% en euros constants).

À profil identique, les femmes perçoivent 5% de moins que les hommes.

L'ancienneté et la progression de la carrière n'ont pas permis de compenser l'inflation, sans compter l'absence de coup de pouce salarial dans la FPT. En effet, les agents présents du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 chez le même employeur territorial et avec la même quotité de temps de travail, soit environ deux tiers des agents territoriaux, ont vu leur rémunération nette mensuelle baisser de 0,4% en euros constants en 2018. ●

Monique Gresset-Bourgeois
Secrétaire fédérale

► <https://bit.ly/3hGCxjl>

INTERVIEW

Selon toi, comment mieux appréhender ce type de crise à l'avenir ?

L'établissement d'une feuille de route pérenne et pragmatique est indispensable et pourrait être assortie de la méthode suivante :

- établir un retour d'expérience sur la crise à mi-étape pour évaluer ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné ;
- simplifier les procédures et alléger les chaînes de transmission des informations ;
- développer une véritable culture de crise en interne ;
- consacrer chaque année une ligne budgétaire destinée aux investissements en matériel notamment ;
- dresser un état des lieux des locaux de stockage, des inventaires et des besoins à minima ;
- prise en compte des exigences techniques : expertise des services d'information et de communication, informatique et réseaux et régulation des flux ;
- désigner dans chaque service ou préfecture des référents crises ;

- permettre aux agents de pointer à distance en configurant le gestionnaire du temps de travail en ce sens.

Il s'agit de mettre en œuvre une démarche d'anticipation bienveillante envers les agents et efficace pour les usagers.

Et au niveau cédétiste ?

Syndicalement, il nous faut aussi interroger nos pratiques pour répondre au plus près à l'attente des agents comme à celle des équipes CFDT : informations régulières et faciles d'accès, réponses rapides et pédagogiques, supports dématérialisés tout en assurant un contact humain de proximité soit en présentiel quand il est possible, soit par téléphone, afin de ne laisser aucun agent seul et sans réponse sur sa situation. À cet égard, le travail collectif conduit par les secteurs Intérieur et Communication de la fédération ont permis de déployer le site internet fédéral et de l'alimenter régulièrement : les informations, explications des textes récents et revendications sont désormais accessibles à toutes et tous. ●

The screenshot shows the website for 'Cfdt: INTERCO'. The navigation menu includes 'ACTUALITÉ', 'SECTEURS PROFESSIONNELS', 'COMMUNICATION', 'NOUS CONNAÎTRE', and 'VOUS ACCOMPAGNER'. Under 'SECTEURS PROFESSIONNELS', there is a list of news articles:

- INTÉRIEUR - CORONAVIRUS - 12 NOVEMBRE 2020 - AGENTS VULNÉRABLES**
Publié le 13/11/2020
Aux sections Intérieur
- INTÉRIEUR - 3 NOVEMBRE 2020 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES AGENTS**
Publié le 04/11/2020
Aux sections Intérieur
- INTÉRIEUR - 30 OCTOBRE 2020 - CRISE SANITAIRE : ORGANISATION DU TRAVAIL AU MINISTÈRE**
Publié le 30/10/2020
Les documents sont téléchargeables en bas de page.
- INTÉRIEUR - 27 OCTOBRE 2020 - FAQ DGAFP MISE À JOUR LE 22 OCTOBRE 2020**
Publié le 27/10/2020
La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de mettre à jour la foire à questions (FAQ) crise sanitaires.

At the bottom, there is a call to action: 'REJOIGNEZ LE 1^{ER} SYNDICAT DE FRANCE ! Adhérer en ligne en quelques clics' and 'DÉCOUVREZ LE SITE des élus CFDT' with the ARC logo.

Travail social et intervention sociale : soutenir, encourager et reconnaître ces professionnel·les

Tout d'abord, nous ferons un détour par l'histoire, incontournable, dans une démarche de compréhension. Puis nous nous attacherons à explorer divers points autour de ces notions. Nous poursuivrons par de la parole recueillie auprès de cinq professionnel·les.

Un retour sur l'histoire récente de ce secteur

L'assistance sociale devient à la fin du XIX^e siècle un terrain d'action pour des femmes issues de la bourgeoisie. Elles s'y impliquent comme une alternative au mariage, au couvent ou à la baisse du pouvoir d'achat. Elles font œuvre de philanthropie et peuvent répondre à la misère environnante. Leurs interventions auprès de la classe laborieuse, oscillent entre le devoir de charité et le contrôle moral. Il faut se souvenir que des courants féministes apparus au XIX^e siècle prenaient naissance alors que le Code civil de Napoléon est en vigueur. Ce dernier minore la position des femmes sur le plan juridique et civil entre époux et vis-à-vis des enfants. Il était devenu impérieux d'améliorer le sort matériel et moral des classes laborieuses mais aussi de professionnaliser la charité. Progressivement, différentes professions du travail social vont émerger comme les assistants sociaux puis, plus tard, les éducateurs spécialisés, les éducateurs de jeunes enfants, les assistants familiaux, les conseillers en économie sociale et familiale et d'autres encore.

On peut rappeler qu'à Lille, en 1901, des visiteuses sont chargées de suivre à domicile les malades de la tuberculose. La même année, l'assistance maternelle et infantile est créée ; elle correspond au premier jar-

din d'enfants. Succéderont d'autres créations comme les résidences sociales, qui s'inscrivent dans un courant catholique social. Elles avaient pour objectif l'amélioration des conditions de vie des classes laborieuses. La professionnalisation viendra ensuite par la création d'écoles (infirmières visiteuses, éducatrices familiales, visiteuses familiales). On note, en 1923, des évolutions de la justice des mineurs et l'officialisation progressive par l'État de plusieurs diplômes.

Une présence au quotidien

De nos jours, les professionnels de ces milieux représentent un univers varié. Pourtant, ceux-ci sont insuffisamment identifiés. Très discrètement, ils et elles se retrouvent dans l'actualité du quotidien. Ces spécialistes de la relation disposent d'un savoir-faire, d'un savoir-agir, d'un savoir-être puisés dans la formation et le terrain, quelle que soit leur sphère professionnelle. Leurs particularités les

DÉFINITION DU TRAVAIL SOCIAL

Depuis 2017, la définition en vigueur du travail social repose sur le décret no 2017-877 du 6 mai 2017 dans son article D142-1-1 :

« Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. À cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière. Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social ».



diversité de professions, quatorze métiers sociaux auxquels s'ajoutent les nombreux acteurs de l'intervention sociale.

L'importance de faire vivre ce secteur

Valoriser ce champ, dans le partage de ces activités professionnelles, est l'objet de cet écrit. Il ne s'agit pas d'être exhaustif, ni de focaliser, mais de porter une ambition d'un parcours explorant diverses voies intrinsèques à différentes étapes de la vie.

Nous explorerons l'enfance, la jeunesse, la vie professionnelle et la retraite

Tous ces métiers reposent sur des principes éthiques et déontologiques inscrits dans la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale¹, qui est là pour rappeler les droits de la personne :

- « Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ;
- le libre choix des prestations adaptées qui lui sont offertes ;
- une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son autonomie et son insertion ;
- le respect de son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché ;
- la confidentialité des informations la concernant ;
- l'accès à toute information ou document concernant sa prise en charge ;
- la participation directe à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accompagnement qui la concerne ».

conduisent à une adaptation permanente dans le cadre de leur travail et dans l'intérêt de la personne accompagnée et ceci à tous les âges de la vie. En cela, ces acteurs de la sphère sociale forment un ensemble très diversifié entre une multiplicité de métiers et d'activités professionnelles. Pour elles et eux, il est question d'accompagnement, de relations humaines et de « vivre ensemble », qu'il s'agisse d'accueillir, d'écouter, d'aider, de guider, de conseiller, d'évaluer, de réguler, de soutenir, de coopérer, d'insérer et de cheminer aux côtés de la personne.

Que recouvre le mot accompagnement ?

À l'origine, on trouve, « *ad-cum panis* », c'est à dire : « celui qui mange le pain avec ». En fait, celui qui le partage. Compagnon et copain viennent de là et sont utilisés pour signifier les liens de proximité entre des personnes. Accompagnant et accompagné partagent le pain, font côte à côte un bout de chemin ensemble. Ce mot est d'utilisation récente en travail social. Il vise à se substituer aux termes d'assistance, d'aide, de protection, voire de suivi. Dans le domaine professionnel, il recouvre une

Sur l'activité des professionnels concernés, nous porterons une attention particulière sur cinq professions différentes et complémentaires : auxiliaire de puériculture, éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, assistante familiale, assistante sociale et aide à domicile.

Béatrice, auxiliaire de puériculture, nous fait part de sa réalité quotidienne et de son adaptation à l'évolution des méthodes dans

l'accueil des enfants. L'auxiliaire de puériculture, ici, intègre de nouvelles postures et adapte les fondamentaux de la relation tant auprès des enfants, des parents que des collègues afin, par exemple, que ces derniers respectent le port du masque (page 16).

Éric, éducateur à la protection judiciaire de la jeunesse, travaille avec l'enfance dite délinquante. Il s'inquiète et s'interroge sur la primauté du travail éducatif et sur l'absence d'un dialogue social constructif et effectif (page 18).

Patricia, assistante familiale, a témoigné dans *Interco Mag* n° 244 ². Pour ce métier particulier, Interco participe aux réunions du groupe de travail organisées par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Ces rencontres, qui ont débuté en février 2020 et devraient se clôturer en janvier 2021, visent à faire des propositions d'amélioration des conditions d'emploi des assistants familiaux (ASFAM). Plusieurs thématiques sont retenues par la DGCS :

- conditions d'emploi : articulation entre agrément, formation et recrutement, passerelles vers d'autres professions ;
- soutien professionnel : intégration au sein des équipes éducatives, coordination et relais d'ASFAM, permanence téléphonique et équipes mobiles ;
- conditions matérielles : rémunération, indemnisation et avantages annexes ;
- garanties d'exercice : congés et accueils relais, indemnisation du chômage partiel, cumul emploi-retraite, rôle du conjoint.

La fédération Interco est soucieuse, là aussi, à l'égard de cette activité professionnelle qui s'exerce H24 et sept jours sur sept.

Nafissatou, assistante de service social, accompagne les personnels du MEAE et témoigne de la difficulté à être reconnue à la hauteur de ses responsabilités et de sa position administrative (page 20).

Sylvie, aide à domicile, s'inquiète sur l'attractivité de son métier. L'auxiliaire de vie est seule dans le cadre de ses interventions à



UN RECOURS EN CONSEIL D'ÉTAT POUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES ASSISTANTES DE SERVICE SOCIAL

Une mobilisation des assistantes de service social de l'État a permis à Interco de porter devant les juridictions *ad hoc* le constat du caractère insuffisant des montants du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui leur est versé.

Un courrier a été adressé au ministre de l'Action et des Comptes publics pour obtenir l'abrogation de ce RIFSEEP en tant qu'il prévoit un montant qui n'est pas en adéquation avec les missions et les responsabilités de ces agents, ni même avec le classement de ces emplois en catégorie A. Ni cette demande, ni le recours gracieux qui s'en est suivi n'ont obtenu de réponse de la part du ministère. Un recours contentieux, qui est toujours en cours d'instruction auprès du Conseil d'État, a alors été déposé par la fédération Interco CFDT.



domicile. Sylvie permet à des seniors de rester chez eux dans des conditions optimales et partage sa crainte de la disparition du maintien à domicile en service public (page 25). En 2018, l'intersyndicale de l'aide aux personnes âgées et de l'aide à domicile (SAPA), en lien avec l'Association des directeurs au service des personnes âgées (Ad Pa)³ a été créée. L'objectif commun qui les rassemble est de faire entendre la situation dégradée que vivent les profes-

sionnels de ces services. Les revendications portent sur :

- la revalorisation salariale pour l'ensemble des professionnels de ce secteur ;
- l'objectif inscrit dans le plan solidarité grand âge de 2006 de rationaliser la proportion qui suit : un personnel qualifié pour un résident. Il en va de même pour l'aide à domicile ; le ratio moyen actuel étant de 0,6, il faudra inscrire dans la loi, un ratio d'un pour un ;

- des moyens financiers adaptés à la réalité des besoins et des attentes des personnes âgées afin de permettre aux professionnels d'exercer leur métier dans le respect et la dignité de nos aînés.

Pour conclure

Ces acteurs de la filière sociale sont sur le terrain, en contact direct avec les personnes et les groupes sociaux. Ils mettent en œuvre une pratique réfléchie de la relation sociale pour entrer en contact et garder le lien avec la personne. Les témoignages ci-dessus nous ont révélé un engagement fort et une difficulté à exercer leurs métiers. Cette filière est majoritairement féminisée. Dès lors, les compétences sont minimisées car elles seraient naturelles. La femme n'aurait-elle pas un « don » pour nettoyer, éduquer, écouter, coordonner, assister, soigner ? Cet allant de soi ne viendrait-il pas justifier l'absence d'une rémunération digne ? La CFDT s'inscrit dans un combat visant à améliorer les conditions d'exercice de tous les acteurs de l'intervention sociale. ●

Jacqueline Fiorentino
Secrétaire fédérale

¹ n° 2002-2 du 2 janvier 2002.

² ► <https://bit.ly/3icHK2N>

³ ► <https://ad-pa.fr/>

L'OPÉRATION #ETNOUS



L'opération « #EtNous » lancée par la fédération Santé Sociaux, et à laquelle notre fédération a décidé de s'associer, appelait les militants à se mobiliser pour que la porte entrouverte par le Ségur de la santé s'ouvre plus largement pour le secteur social. L'objectif était de mettre en visibilité, par une campagne s'appuyant sur les réseaux sociaux, la diversité des métiers du social, rappelant leur utilité, au même titre que les métiers du sanitaire, dans l'accompagnement des personnes les plus fragiles. Il était ainsi proposé de s'afficher en arborant l'affichette #Et nous et d'interpeller ses députés et sénateurs à la veille du vote de la Loi de financement de la Sécurité sociale. Plusieurs équipes ont ainsi joué le jeu, et contri-

bué à mieux faire connaître à leurs élus locaux la réalité de ces métiers qui participent grandement au « vivre ensemble ».

Gageons que les discussions s'ouvrent le plus tôt possible pour revaloriser cette filière encore trop souvent oubliée.

(Voir pages 22 et suivantes, des photos de la mobilisation #EtNous).

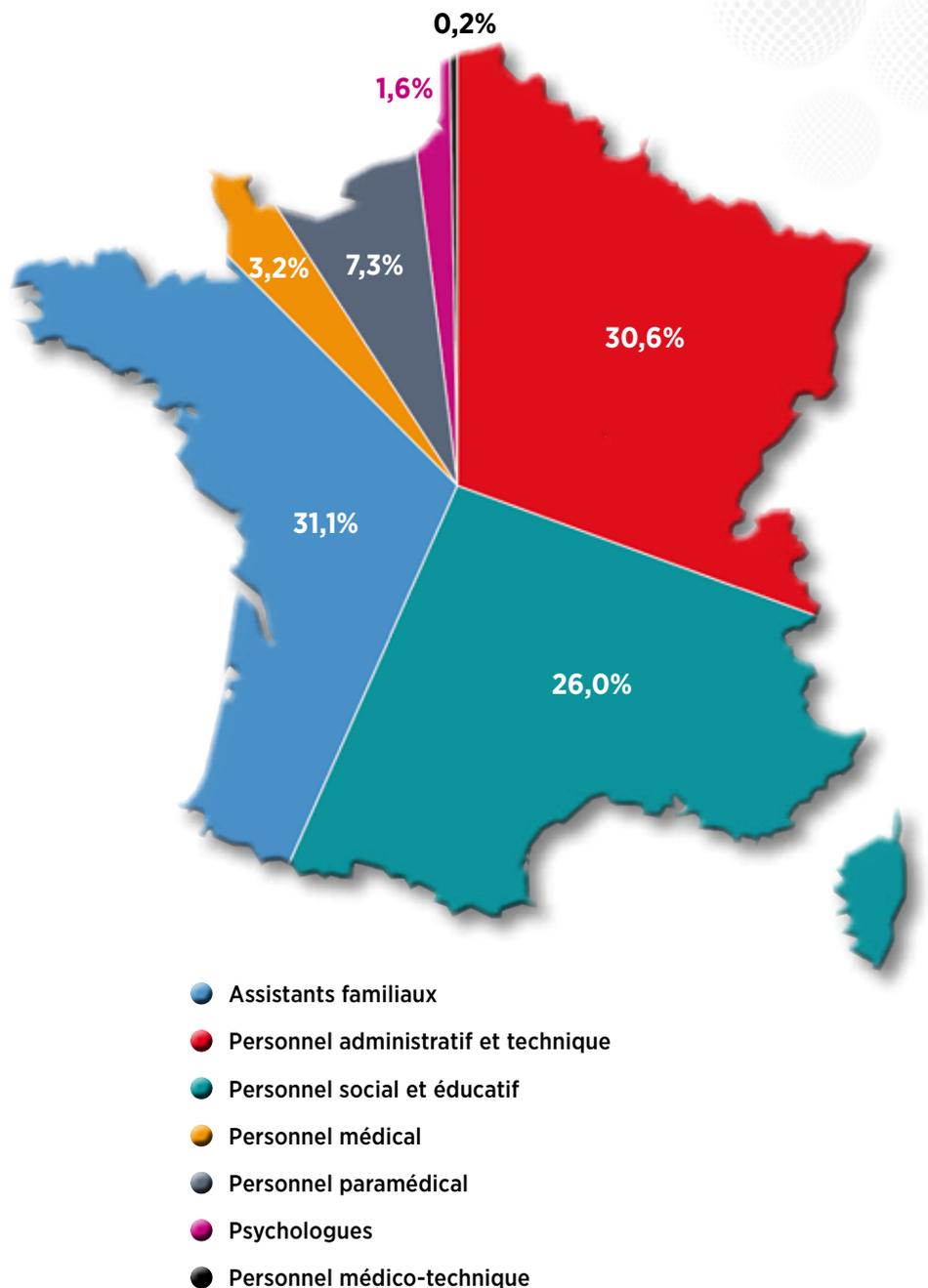
Catherine Blanc
Secrétaire nationale

Zoom sur le personnel de l'action sociale et médico-sociale dans les départements

Au 31 décembre 2018, près de 120 000 personnes sont employées par les conseils départementaux de France, hors Mayotte, dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.

Elles sont réparties de la façon suivante :

- **Personnel administratif et technique :** 36 600 agents dont 50% en catégorie C, 30% en catégorie B et 20% en catégorie A.
- **Personnel social et éducatif :** 31 100 agents. Les conseillers et assistants socio-éducatifs, les éducateurs spécialisés, les conseillers en économie sociale et familiale, représentent 96% des effectifs ; les éducateurs de jeunes enfants, les moniteurs éducateurs représentent 2% des effectifs ; les animateurs sociaux, les conseillers conjugaux, les techniciens de l'intervention sociale, les auxiliaires de vie et auxiliaires de service social 2% des effectifs.
- **Assistants familiaux :** 37 100 agents.
- **Personnel médical :** 3 800 agents dont 72% sont médecins et 28% sont sages-femmes.
- **Personnel paramédical :** 8 700 professionnels, dont 53% de puéricultrices, 31% d'infirmiers et 10% d'auxiliaires de puériculture. Les autres professions du secteur de l'action sociale et médico-sociale se composent de 1 900 psychologues ainsi qu'environ 230 personnels médico-techniques : biologistes, vétérinaires, pharmaciens et assistants médico-techniques. ●



¹ ► <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/aas20.pdf>

Source : Panorama de la DREES, édition 2020.

Auxiliaire de puériculture, le plus beau métier du monde

Béatrice Canonne, auxiliaire de puériculture dans une crèche municipale à Clichy-sous-Bois (93), décrit son métier qui a beaucoup évolué depuis vingt ans.

Béatrice, peux-tu décrire ton métier, ton parcours et la structure qui t'emploie ?

J'ai choisi ce métier car j'aime m'occuper des enfants. J'ai passé un BEP sanitaire et social et un baccalauréat, qui ne m'a pas été utile puisque l'entrée en école d'auxiliaire de puériculture se faisait sans condition de diplôme. J'ai fait un an d'école mais le cursus a dû changer depuis¹.

Notre travail consiste à s'occuper des enfants, assurer leur sécurité et leur bien-être, en d'autres termes leur donner leur repas et changer leurs couches. Mais le métier a évolué vers un travail sur le lien affectif et psychologique avec les enfants.

La structure municipale dans laquelle je travaille compte six sections de dix enfants chacune – alors que dans certaines crèches on observe jusqu'à vingt-cinq enfants par section -. Nous sommes trois auxiliaires de puériculture pour dix enfants de 7h à 19h et ça se passe bien.

Quelles évolutions as-tu remarquées dans les missions que tu exerces au quotidien ?

Le « **change-debout** », comme son nom l'indique, permet de changer l'enfant sans l'allonger. Cela permet de favoriser l'autonomie de l'enfant et cela soulage notre dos puisqu'il n'y a plus à soulever les enfants. J'ai

eu du mal à adhérer, on n'avait pas appris ça à l'école !

Il y a aussi **un travail psychologique** sur le langage, la parole, les explications données, le respect de l'enfant, alors qu'il y a vingt ans on lui demandait juste de se tenir tranquille.

Enfin, **le soutien à la parentalité** fait partie de nos missions. Nous répondons et dialoguons avec les parents, qui restent maîtres de l'éducation de leurs enfants.

As-tu le sentiment que ces évolutions sont accompagnées d'une reconnaissance de ta carrière ?

En termes de reconnaissance salariale, dans la fonction publique territoriale on évolue rapidement et dans le bon sens. En revanche, la reconnaissance de notre travail au quotidien par notre hiérarchie est extrêmement variable : dans certains cas elle est quasi nulle.

Comment sont prises en charge les difficultés de santé que les professionnelles rencontrent dans leur carrière ?

Le mal de dos est un fléau parmi nous. On est toujours au sol et le dos n'est pas maintenu. Cela occasionne des arrêts maladie à répétition mais il est difficile à faire reconnaître comme maladie professionnelle. Le change-debout est une amélioration mais cela reste compliqué d'avoir du matériel adapté comme des escaliers pour que les enfants puissent monter sur les tables de change. On nous a fourni des chaises sans dossier² ! C'est pesant sur le long terme. Par ailleurs, des troubles musculo squelettiques liés au





Béatrice Canonne

travail sont apparus notamment au niveau des doigts à force de répéter les mêmes mouvements.

On n'échappera pas à la question Covid : une anecdote, un coup de cœur ou un coup de gueule ?

Beaucoup de professionnelles de mon secteur - y compris dans l'encadrement - ne portent pas de masque alors qu'on demande aux parents de le porter. Nous sommes cinq sur trente à le porter.

Peux-tu nous dire un mot de ton engagement syndical ?

Aux dernières élections professionnelles, je me suis retrouvée tête de liste au comité technique de ma collectivité. Même si parfois je me sens un peu seule, je me fais aider par des collègues d'autres collectivités ou par des collègues de FO, qui sont majoritaires ici.

Béatrice, à toi le mot de la fin.

Nous faisons le plus beau métier du monde : nous voyons les enfants évoluer tous les jours. ●

¹ ► <https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Lycees/diplome-d-etat-d-auxiliaire-de-puericulture>

² Des tabourets, donc (ndr).

INTERCO A SIGNÉ LA CHARTE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Au cœur des valeurs de la CFDT, la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles doit garantir que chaque personne soit respectée en tout lieu et toute situation. Cette priorité est inscrite dans l'article 1 de nos statuts.

Militantes et militants, vous agissez sur le lieu de travail pour prévenir et faire cesser ces violences, interpellier les employeurs, accompagner les victimes qui s'adressent à vous. C'est un combat syndical exigeant. Cette exigence, la CFDT la porte aussi depuis plusieurs années au sein de toutes ses structures internes et pour tous ses militants et militantes. Nous devons la porter et l'afficher clairement : c'est l'objet de la **Charte de prévention des violences sexistes et sexuelles**.

Tout mettre en oeuvre pour prévenir les propos et comportements sexistes, écouter et protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes, sanctionner les auteurs lorsqu'ils sont membres de la CFDT, c'est l'engagement pris par les responsables des syndicats, fédérations et unions régionales signataires de la Charte.

Adhérente, adhérent, militante et militant CFDT, la Charte nous concerne !

La charte de prévention des violences sexistes et sexuelles :

- nous engage à avoir un comportement exemplaire au travail et dans l'exercice de nos mandats syndicaux,
- nous permet d'exprimer notre malaise ou notre indignation face à un propos ou comportement sexiste,
- nous donne la possibilité d'agir maintenant : se former pour mieux sensibiliser autour de nous et participer activement à la prévention. ●

Béatrice Lestic

Secrétaire nationale de la CFDT



Claire Le Calonnec, secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, a signé le 29 octobre 2020 la Charte d'engagement pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de la CFDT

PJJ, être éducateur auprès d'une jeunesse déjà en difficulté, en période de crise sanitaire

Alors que la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) traverse une période de transition, Éric Achard, chef de service éducatif en milieu ouvert, expose les conséquences de la crise sanitaire sur ses missions et le risque de rendre encore plus difficile la réinsertion des jeunes.

Éric, peux-tu te présenter à notre lectorat ?

Titulaire à la PJJ depuis 1998, j'ai commencé à travailler dans l'animation depuis mes seize ans, en parallèle de mes études. J'ai effectué un service civil avec l'association Léo Lagrange, durant lequel j'ai été au contact d'un public en difficulté. C'est à ce moment que j'ai envisagé de passer le concours pour devenir éducateur. J'ai saisi l'opportunité d'entrer dans la PJJ car, en tant que stagiaire, je percevais une rémunération. Lors de cette formation d'une durée de deux ans, j'ai alterné des stages et des études théoriques..

En tant qu'éducateur au service territorial éducatif de milieu ouvert (STEMO) de Caen, mes missions sont centrées sur l'enfance délinquante. Je dois être pédagogue auprès du jeune afin qu'il élabore une réflexion sur ses actes et accepte le jugement. L'objectif est qu'il puisse suivre une évolution personnelle positive, dans le but d'une réinsertion réussie. Travaillant en équipe avec des psychologues et des assistantes sociales, nous signalons des dangers potentiels au sein des familles et émettons des propositions auprès du magistrat chargé du dossier. J'apprécie aussi ce rôle d'investigation.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai adhéré à la CFDT en 2014, dans un

contexte d'élections professionnelles. La CFDT était sous-représentée à la PJJ, et je me suis présenté sur la liste de notre inter-région pour que notre syndicat soit présent sur tout le territoire. J'étais déjà intéressé par le syndicalisme et ce fut l'occasion de franchir le pas. Suite à ces élections, j'ai été élu titulaire au comité technique (CT) territorial et suppléant au CT de l'inter-région Grand Ouest. En 2018, la CFDT s'est encore mieux implantée, avec trois sièges sur six au CT territorial, et mes mandats ont été renouvelés. De 2015 à 2018 j'ai siégé au syndicat Interco 14 comme conseiller syndical, mais j'ai arrêté car je dispose de peu de décharge syndicale avec 20%. Ce qui me motive dans mon engagement syndical, c'est le lien entre les dossiers nationaux et les

interventions au niveau local, notamment la défense individuelle auprès des agents.

Quelles sont les problématiques propres à la PJJ ?

Actuellement, nous sommes en stade de transition. L'ordonnance de 1945 a été abrogée en septembre 2019 et un code pénal spécifique aux mineurs aurait dû être mis en place depuis octobre 2020. À cause de la crise sanitaire, il a été reporté à mars 2021. Cette incertitude agite notre sphère professionnelle car nous sommes peu consultés par l'État. On s'interroge sur la primauté du travail éducatif : désormais un premier jugement en culpabilité sera rendu avant le prononcé de la peine. Cela nous laisse peu de temps pour travailler avec le mineur, sur sa prise de conscience et le sens de l'acte juridique.

Reconnaissance du métier

Les éducateurs s'occupent d'un public très ciblé qui demande une technicité importante et une présence au quotidien, même le week-end (en foyer et en détention). La CFDT revendiquait de longue date que les éducateurs puissent pas-



Éric Achard

ser de la catégorie B à la A. Cela est chose faite depuis 2019. Nos grilles de salaires ont alors été revues à la hausse. Cette année a été créé le corps des cadres éducatifs. Cette fonction d'encadrement était depuis dix ans exercée par des agents issus des fonctions éducatives, mais sans reconnaissance statutaire ni formation adaptée. Nous espérons donc que ce nouveau statut de cadre éducatif va rendre une meilleure lisibilité sur l'accès au corps, et qu'une formation plus professionnalisante sera mise en oeuvre pour ce premier niveau de management.

Travail en hébergement

Les centres éducatifs fermés (CEF) permettent aux jeunes d'éviter d'aller en prison. Ils constituent aussi un sas de sortie d'incarcération. C'est un outil de prise en charge important mais, depuis plusieurs années, tout le budget va à la création de ces nouveaux centres. Or cela ne correspond pas aux besoins ressentis sur le terrain. L'hébergement traditionnel reste faible, des alternatives de placement devraient être créées pour disposer d'un panel de solutions mieux adaptées aux situations judiciaires des jeunes. Hélas, la création de CEF (vingt de plus aujourd'hui) est la seule réponse du politique.

Quels sont les changements depuis la crise sanitaire ?

Lors du premier confinement en mars, nous avons connu un arrêt brutal de toutes les activités, avec le maintien des missions essentielles que sont l'hébergement et l'intervention en milieu incarcéré. Toutes les autres missions en milieu ouvert ont été stoppées et seules les urgences étaient traitées. Durant cette période, le dialogue social s'était intensifié entre l'administration et les organisations syndicales mais, depuis le déconfinement, il est revenu à son stade d'antan.

Absence de protection

Alors que nous vivons un reconfinement, nous restons dans le flou. Nous avons pourtant travaillé avec notre administration à la préparation de plans de continuité d'activité, mais ceux-ci n'ont pas été mis en oeuvre. Par exemple, notre syndicat interroge notre employeur sur

les protections pour les visites à domicile restées maintenues sans aucun changement. Les agents disposent de masques, modèle grand public je précise, mais comment respecter les gestes barrières ? Sans protections sanitaires effectives, le risque de mise en danger des agents n'est pas à négliger ! Si je prends mon exemple, j'ai été cas contact, et une collègue a été testée positive au Covid. Doit-on continuer à travailler normalement ? Nous avons une vraie interrogation sur le maintien du service public dans l'intérêt des jeunes et de leurs familles, lequel ne doit pas se faire au détriment d'une protection suffisante des agents et du public.

Absence de télétravail

Le Gouvernement a beaucoup communiqué sur le télétravail mais la PJJ ne dispose pas des moyens nécessaires pour le développer : peu de téléphones portables professionnels, des ordinateurs portables qui ne sont toujours pas arrivés... Dans ces conditions il est utopique de parler du développement du télétravail, alors que celui-ci repose sur les outils personnels des agents ! Nous sommes dans l'attente d'une note de notre administration, car pour l'instant le télétravail se limite aux effets d'annonce.

Quelles conclusions tires-tu de cette situation ?

À la PJJ, nous avons l'habitude d'être oubliés, ne représentant qu'une part infime de la fonction publique. Nous ne sommes pas surpris de l'être aussi durant cette crise. Lorsque j'évoque mon métier, mes interlocuteurs sont souvent partagés entre la « noblesse » de l'engagement auprès des jeunes, et le fait que ces derniers soient passés à l'acte répréhensible. Nos missions sont ainsi difficilement comprises et rarement considérées comme une priorité. Pourtant les conséquences économiques vont rendre encore plus difficile l'accès à l'insertion pour ce public déjà fragile. Sans suivi proche, certains jeunes peuvent décrocher et la difficulté de trouver des solutions d'insertion s'est accrue. Je m'inquiète pour leur avenir et cela m'interroge sur le sens futur de mon métier. ●

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, LA CFDT SALUE L'ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Communiqué de presse confédéral du 23 septembre 2020 :

Revendication historique de la CFDT, l'allongement du congé de paternité porté à 28 jours pour toutes les formes de parentalité est une avancée sociale majeure.

Si la CFDT préconise à terme un congé de deux mois, tout comme le rapport des « 1 000 premiers jours de l'enfant », elle salue l'étape franchie aujourd'hui. L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une meilleure répartition des tâches, une meilleure coparentalité, et une reconnaissance dans la société comme dans les entreprises de la responsabilité et l'engagement des pères.

Selon le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur le congé de paternité, en 2016 le taux de recours global était de 67% mais de 80% pour les pères en CDI, 88% pour les fonctionnaires, 48% pour les CDD. Comme le montrent ces chiffres, trop de freins demeurent, notamment pour les pères dans les emplois précaires.

Rendre automatique pour tous la moitié de ce congé à la naissance de l'enfant est une mesure de justice, et doit permettre à chaque couple de construire ensemble un équilibre dans l'accueil de l'enfant et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Tous, parents comme entreprises, nous avons à y gagner. ●

Jocelyne Cabanal & Béatrice Lestic
Secrétaires nationales de la CFDT



Assistant-e de service social, un métier passionnant mais usant

Nafissatou Ba, assistante de service social (AS) au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), nous décrit un métier à plusieurs facettes.

ASSISTANT.E
DE SERVICE
SOCIAL,
UN MÉTIER
À TOUTES
ÉPREUVES...



Nafissatou, depuis quand es-tu assistante sociale et pourquoi le MEAE ?

Je travaille comme assistante sociale depuis 2005, d'abord comme AS en polyvalence de secteur et en protection de l'enfance, puis en détachement au ministère du Travail et aujourd'hui au MEAE dans le cadre du CIGEM¹. Ce corps interministériel géré par le ministère des Solidarités et de la Santé permet de changer de ministère par mutation et non plus par détachement.

Quelles sont les missions des AS en France et à l'étranger ?

À l'administration centrale², nous travaillons pour les agents du ministère. Nous faisons l'interface entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Nous accompagnons nos collègues dans leurs difficultés personnelles, séparations, problèmes financiers, difficultés avec les enfants... Nous travaillons en partenariat avec les services sociaux locaux et avec l'Éducation nationale. Nous travaillons aussi sur d'éventuelles tensions relationnelles des agents avec leur hiérarchie et sur des questions de santé au travail (congés de longue maladie, congés de longue durée,...), avec les gestionnaires RH - nous sommes rattachés à la DRH -, et en partenariat avec le médecin de prévention, le psychologue du travail, le comité médical et les chefs de service du MEAE mais aussi avec les services de prévention et avec nos collègues des autres ministères. À l'étranger, c'est complètement différent. Les AS travaillent au consulat de France au service des Français de l'étranger³. Elles in-

terviennent pour les difficultés de scolarisation des enfants dans les établissements de l'AEFE⁴ (bourses), les situations d'enlèvements internationaux d'enfants, les Français en détention, les rapatriements sanitaires⁵, etc. Il est important d'avoir fait de la polyvalence de secteur avant d'occuper un poste comme celui-là à l'étranger.

Que penses-tu de votre passage en catégorie A ?

Je trouve ça bien, on s'est battu-e-s pour ça depuis des décennies. Mais ce n'est pas un « vrai A ». Comme l'a dit un président de CAP, c'est un « petit A ». Au niveau indiciaire, c'est bien en deçà des grilles d'attachés et, culturellement, on n'est pas considéré-e-s comme des agents en catégorie A et les détachements sur des postes d'attachés nous sont (plus ou moins) fermés. Lorsque nous étions en catégorie B, nous pouvions occuper des postes de secrétaire administratif.

Quel est ton ressenti personnel par rapport au métier d'assistante sociale ?

J'ai adoré travailler pour la protection de l'enfance mais le métier est usant. Un rapport de la Sécurité sociale en 2018 pointe un grand nombre de burn out parmi les travailleurs sociaux, confrontés au quotidien à la détresse ou à la misère et toujours à une forte charge émotionnelle et psychologique⁶. La durée de vie d'une assistante sociale, c'est sept ans. Au MEAE c'est un peu moins lourd en administration centrale mais à l'étranger les collègues sont cheffes de service et doivent gérer une équipe, le budget et l'administratif.

Peux-tu nous parler de ton mandat en CAP ?

J'en suis à mon deuxième mandat de représentante titulaire à la CAP interministérielle des assistants de service social (voir encart ci-dessous). En CAP, en déclaration préliminaire et en questions diverses, on continue de revendiquer une vraie catégorie A, on parle de « passerelles » vers les corps d'attaché. En plus de la CAP, l'administration⁷ nous sollicite chaque année pour une réunion de dialogue social informel pour évoquer ces questions.

On termine avec la question Covid : en quoi ces périodes de confinement ont-elles impacté ton travail ?

Alors que la hiérarchie était très réticente au départ, le télétravail s'est imposé et est vécu positivement par mes collègues. Les Itinéo⁸ sont nickel. On se déplace au ministère lorsqu'un agent veut nous voir. Comme pour les autres services du MEAE, le télétravail est plus répandu à Paris qu'à Nantes. ●

ÉLUES À LA CAP INTERMINISTÉRIELLE DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Titulaires :

- Nafissatou Ba (MEAE) ;
- Jacqueline Fiorentino (Affaires sociales).

Suppléantes :

- Moukhalipha Amara (MEAE) ;
- Anne Irius Lestin (Affaires sociales).

¹ Corps interministériel à gestion ministérielle

² Trois sites principaux à Paris (Quai d'Orsay, Convention et La Courneuve) et un site principal à Nantes (Breil).

³ Marguerite Morzy au service social de Rabat. Voir la 3^e vidéo : ► <https://bit.ly/35AKvrl>

⁴ ► <https://www.aefe.fr/>

⁵ Au cas par cas et après évaluation sociale.

⁶ ► <https://www.lien-social.com/Burn-out-les-travailleurs-sociaux-en-premiere-ligne>

⁷ Le corps interministériel des ASS est géré par le ministère des Solidarités et de la Santé, qui organise et préside la CAP.

⁸ Ordinateur portable professionnel et bureau à distance.

LE CNFPT MAINTIEN SON OFFRE DURANT LE RECONFINEMENT

Le CNFPT continue de dispenser ses formations. Les sites restent ouverts même si le distanciel est privilégié pour toutes les formations organisées d'ici à la fin de l'année. Les formations maintenues en présentiel respectent des protocoles de sécurité encore renforcés. L'essentiel des offres de formation sur catalogue sont « dupliquées » en distanciel. Les formations d'intégration sont maintenues. Elles sont organisées à distance pour toutes les catégories d'agents mais peuvent être organisées au plus près des agents, en présentiel, pour les agents de catégorie C. Les préparations aux concours et examens professionnels se poursuivent, à distance pour les catégories A et B et en présentiel pour les agents de catégorie C. **Police municipale** : les formations d'intégration et les formations à l'armement sont maintenues. Elles se déroulent essentiellement en présentiel. Les formations continues obligatoires sont décalées à une date ultérieure. Les agents concernés seront informés dès qu'une nouvelle date sera définie par leurs habituels contacts. Pour les formations sur mesure organisées dans les locaux des collectivités, les délégations régionales prendront l'attache des collectivités territoriales concernées afin de convenir avec elles de maintenir, d'adapter en distanciel ou de décaler les sessions d'ores et déjà programmées. Pour les concours et examens professionnels organisés par le CNFPT, les oraux des concours A+ se dérouleront en présentiel dans le respect des règles sanitaires conformément au calendrier initial. Les préparations aux oraux des concours et examens A+ sont également maintenues. En ce qui concerne l'Outre-mer, l'offre sera adaptée selon les directives gouvernementales. À ce jour, seule la Martinique est concernée par le confinement.

La formation professionnelle est un droit, même en période de crise sanitaire. Puisque les agents peuvent travailler, ils doivent aussi se former.

Mobilisation #EtNous pour le secteur social et médico-social

Le 13 octobre, Interco CFDT s'est associée à la fédération CFDT Santé Sociaux pour lancer l'opération « *Et Nous ?* ». Pour la CFDT, le Ségur de la santé doit être équitable pour tous les salarié-e-s de la santé, du social et du médico-social, toutes fonctions publiques confondues. L'objectif était de mettre ce secteur en visibilité, en demandant aux militant-e-s de se prendre en photo muni d'un panneau avec le hashtag #EtNous et de diffuser leur visuel sur les réseaux sociaux.

En parallèle, les syndicats étaient appelés à envoyer un courrier à leurs élus, députés, sénateurs, maires, pour leur demander que s'ouvrent les négociations prévues dans le Ségur de la santé pour le secteur social et medico-social. Quant aux agents, il leur était proposé d'interpeller le Premier ministre, en lui envoyant une lettre type.

Ce même 13 octobre, un mouvement de grève était lancé et des rassemblements étaient organisés devant les établissements concernés, pour les alerter de la situation injuste subie par les professionnel-le-s de ce secteur, alors que tou-te-s ont exercé leurs missions et continuent encore à travailler dans des conditions dégradées, durant cette crise sanitaire.

Nous vous proposons un petit panorama en images du succès de cette opération, au vu de leur nombre, toutes les photos des militant-e-s impliquée-e-s ne pouvant être diffusées. ●

Toutes les personnes ci-dessous sont agents à la résidence départementale d'accueil et de soins de Mâcon (Saône-et-Loire), mais comme ils travaillent sur des sites (foyer de vie et foyer d'accueil) à part de l'EHPAD, ils n'ont pas bénéficié de l'augmentation reçue par leurs collègues de l'EHPAD.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12





13



14



15



16



17



17

PAGE DE GAUCHE :

- 1 Elisabeth, monitrice-éducatrice au foyer de vie les Luminaires (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 2 Carole, aide médico psychologique au foyer de vie les Luminaires (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 3 Stéphane, ouvrier professionnel qualifié à l'EHPAD résidence départementale (Mâcon - 71)
- 4 Agent aide médico-psychologique au foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 5 Maxime, ouvrier professionnel qualifié à l'EHPAD résidence départementale (Mâcon - 71)
- 6 Christelle, agent de service hospitalier qualifiée au foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 7 Sandrine, éducatrice spécialisée au foyer de vie les Luminaires (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 8 Cécile, agent de service hospitalier qualifiée au foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 9 Arnaud, agent d'entretien qualifié à l'EHPAD résidence départementale (Mâcon - 71)
- 10 Nathanaëlle, aide médico-psychologique au foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 11 Fabrice, aide-soignant au foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)
- 12 Trois aides médico-psychologiques du foyer accueil médicalisé (Charnay-lès-Mâcon - 71)

PAGE DE DROITE :

- 13 Agents de l'EHPAD de Sérent (56)
- 14 Marjorie Frulio (secrétaire générale d'Interco 56), aide-soignante
- 15 Nathalie Bellec (permanente d'une section d'isolés) agent du CCAS de Saint-Nolff (56)
- 16 De g. à d. : Nadia Debly, responsable formation d'Interco 63 ; Christelle Schinca-riol, SG de CFDT Santé-Sociaux 63/43
- 17 Militant-e-s CFDT Santé-Sociaux et Interco 29 mobilisé-e-s devant les bâtiments du conseil départemental du Finistère à Quimper

DOSSIER

- 1 Delphine Cuer, aide-soignante hospitalière à l'EHPAD L'Amitié Le Pouzin (07)
- 2 Jessica Gilles, aide-soignante à l'EHPAD résidence Marcel Coulet à Guilhaumand-Granges (07)
- 3 Sandrine Langenecker, secrétaire générale d'Interco Drôme-Ardèche
- 4 Fabienne Chambon, responsable syndicalisation d'Interco Drôme-Ardèche
- 5 Marie-Christele Chauvet, défenseur juridique d'Interco Drôme-Ardèche et secrétaire de la section du Conseil départemental Ardèche
- 6 Christine Rozand, trésorière d'Interco Drôme-Ardèche
- 7 Vue d'ensemble de la manifestation devant l'agence régionale de santé (ARS) de Privas (07)
- 8 Magali Noret, aide-soignante à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)
- 9 Elise Fontalinne, ergothérapeute à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)
- 10 Nathalie Chambon, lingère à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)
- 11 Valérie Tourveille, aide-soignante hospitalière à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)
- 12 Laura Bret, aide-soignante à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)
- 13 Stéphanie Fernandez, animatrice à l'EHPAD Le Charnivet à Saint-Privat (07)



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13



Aide à domicile, un choix de vie

Sylvie Gerlesquin, aide à domicile employée par le Centre communal d'action sociale (CCAS) de Quimper (29), aime son métier, qu'elle exerce depuis quarante ans. Mais elle craint que le maintien à domicile en service public ne vive ces dernières années.



Sylvie Gerlesquin

Sylvie, quelles sont les conditions d'emploi et celles de tes collègues aides à domicile ?

Les aides à domicile sont soit des fonctionnaires territoriaux comme moi, appartenant au cadre d'emplois des agents sociaux ¹, soit des agents contractuels payés à l'heure.

Peux-tu décrire comment se passe la première prise de contact ? Êtes-vous informés de la pathologie de la personne ? Quel âge ont les personnes chez qui vous intervenez ?

Avant une première intervention, nous recevons une évaluation sur la situation de la personne de la part du CCAS. Celle-ci peut comprendre des informations générales sur l'état de santé psychique (troubles cognitifs moyens ou très accentués) ou

physique (diabète, par exemple, pour les courses et les menus) mais sans entrer dans les détails médicaux.

Des centaines à domicile

Nous intervenons soit pour des adultes présentant un handicap physique ou psychiatrique, soit pour de la gériatrie « pure et dure », de 85 ans à plus de 100 ans. Il y a des centaines à domicile mais à quel prix ! Les logements sont rarement adaptés et adaptables. Les pièces sont souvent petites et les usagers sont peu incités par le CCAS à faire des travaux et abattre des cloisons. Comme ils sont souvent propriétaires, ils n'ont droit qu'à peu d'aides financières.

Combien de personnes accompagnes-tu ? Comment se passent les déplacements ?

Pour les durées de prise en charge, il faut distinguer entre les **caisses de retraites** -

pour la CARSAT, c'est neuf heures de prise en charge par mois et par personne - et **l'aide personnalisée d'autonomie (APA)** ² pour lequel le temps d'intervention dépend du taux de dépendance, mesuré de 3 à 6. En ce qui me concerne, je vois en moyenne sept usagers par jour et je me déplace en voiture. Mais actuellement on recrute des agents qui se déplacent à pied ou en bus ³. La plupart d'entre eux sont cassés au bout de trois semaines et ils démissionnent ou se retrouvent en arrêt de maladie.

Des conditions de travail pires que dans le bâtiment

Il y a un gros problème de recrutement car le métier n'est pas attractif. Quant aux agents expérimentés, ils sont cassés ou à moitié cassés. Je siège en commission de réforme et je peux dire que c'est pire que dans le bâtiment, avec des ports de charge, un environnement de travail pas du tout adapté, beaucoup de troubles musculo squelettiques (TMS) reconnus en maladie professionnelle : épaules, bras, genoux, rachis, des cervicales aux lombaires... Le bilan social fait état d'un état de santé des agents dégradé - 25% des collègues subissent ou ont subi récemment des restrictions médicales - ce qui ne semble pas déranger l'employeur. Certains agents ne font pas de déclaration, par peur d'avoir des ennuis. À noter aussi des inaptitudes et même une mise en invalidité. En 2019, une procédure risques psycho-sociaux (RPS) a été initiée à la demande de la CFDT afin de comprendre et de prévenir un taux d'absentéisme toujours élevé dans ce service, avec une analyse par une psychologue du travail et la mise en place de groupes de travail.

Face à cette réalité, bénéficies-tu d'un soutien professionnel et de réunions d'équipe ?

Je travaille à Quimper depuis dix-huit ans et **pour le travail en équipe c'est un zéro pointé !** En théorie (règlement intérieur), nous devrions faire des réunions de service au moins tous les deux mois. Sous prétexte de Covid, il n'y a eu que deux réunions depuis le début de l'année 2020...

Comment faites-vous face à l'épidémie de Covid ?

Lors du premier confinement, beaucoup de collègues, surtout des femmes, devaient rester chez eux pour s'occuper de leurs

enfants et certains devaient rester confinés pour raison de santé. La situation est meilleure maintenant puisque les enfants sont scolarisés. À ma connaissance, aucun usager n'a été touché par le Covid, en partie grâce à la vigilance des agents et l'application des recommandations. Les agents à domicile sont consciencieux et respectent tous les gestes barrières, les gants, les masques...

Pour conclure, Sylvie, quel regard portes-tu sur ce métier que tu exerces depuis longtemps déjà ?

J'ai toujours la foi ! Ce métier je ne l'ai pas fait par défaut ou par dépit mais cela a été un choix de vie. Je commence à avoir du

recul sur ce métier et je reste très réservée sur le maintien dans le giron public de ce service car il est déficitaire depuis plusieurs années. La santé des agents vieillissants se dégrade, les recrutements sont de court terme et la précarisation de ce métier le rend peu attractif. Le problème ce sont les managers, qui maintenant ne sont plus que des gestionnaires alors que nos encadrants, traditionnellement, étaient des anciens soignants ou des travailleurs sociaux qui avaient, eux, la fibre humaine et humaniste. ●

¹ ► <https://bit.ly/3m9JWuF>

² ► <https://bit.ly/2KyGls0>

³ Mais pas en vélo, ndr.

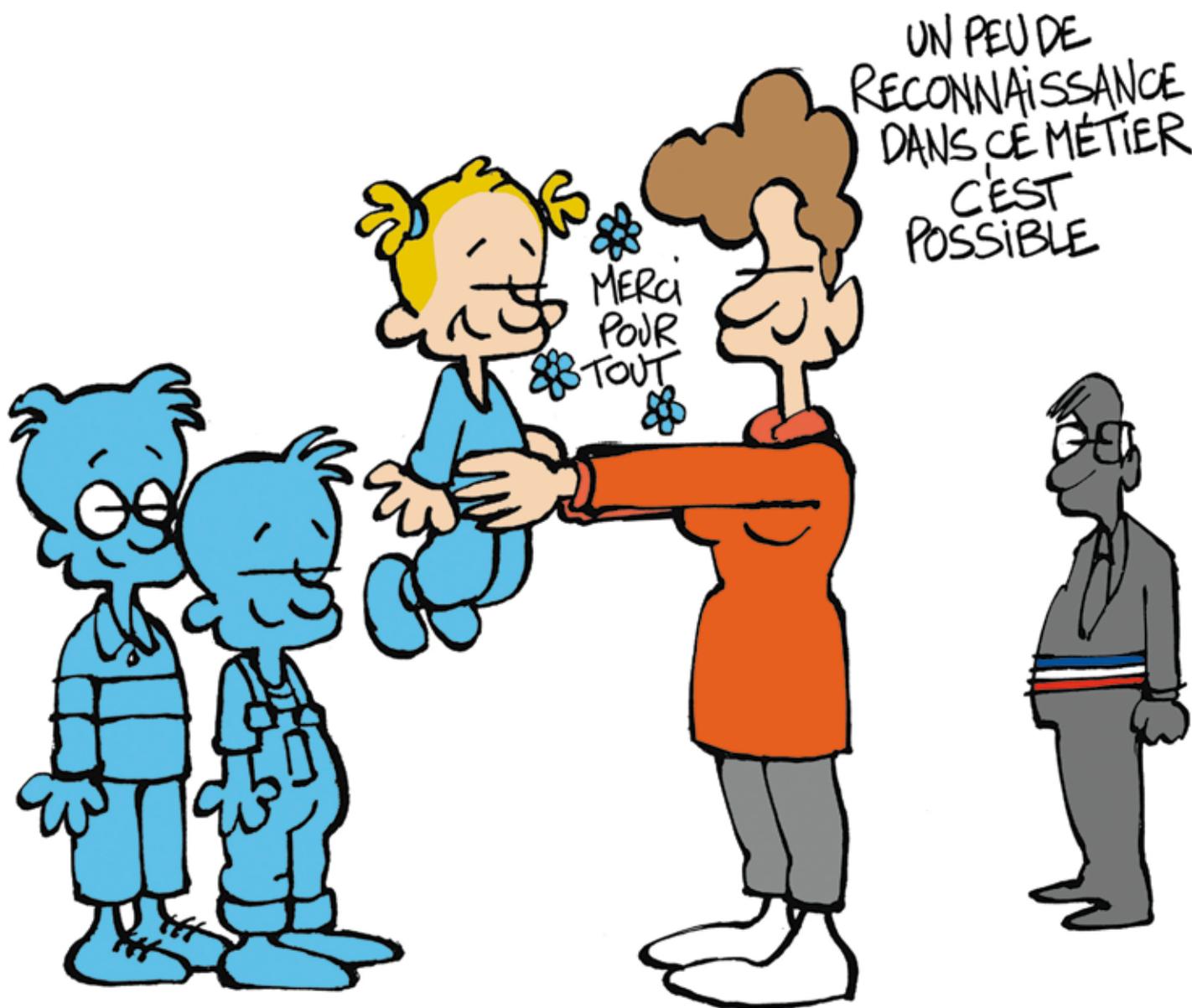


Les interviews de ce dossier ont été réalisées par Franck Bourgi et Thierry Duboc • Secrétaires fédéraux

« Pas de bébés à la consigne » : quand Interco joue collectif

Parler du travail social, de ses professionnel·les en évoquant les mobilisations ayant concerné le secteur de la petite enfance reste de pleine actualité.

Quelles problématiques touchent ce secteur ? Quelles revendications ? Quelles mobilisations ? Quel bilan ? Et quelle place pour les syndicats et la fédération Interco ?



Je me souviendrai longtemps du 17 février 2010 : des centaines d'établissements d'accueil de la petite enfance fermés sur tout le territoire, 2 000 professionnels et parents rassemblés dans un cortège bariolé, reprenant les slogans et le répertoire des comptines des crèches, revisité pour la circonstance. Le cordon de policiers chargés d'encadrer la manifestation, solidaires pour la plupart, avait été débordé par l'ampleur d'une mobilisation, inattendue pour les services. Il avait fallu interrompre la circulation et obliger le préfet à dépêcher des gendarmes mobiles pour bloquer l'accès à Matignon. Sans oublier le 11 mars 2010 : 50% de grévistes dans toute la France et près de 10 000 manifestants à Paris.

Partageons quelques repères

2006 : la directive du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur¹, dite « directive services » ou « directive Bolkestein » est adoptée par le Parlement européen le 15 novembre 2006. Ce texte permet « d'ouvrir au marché » le secteur de

la petite enfance, entre autres, puisqu'en France ce secteur n'a pas été exclu, alors que cela était possible.

2007 : les rapports parlementaires Tabarot², puis Papon/Martin³ viennent questionner les modes d'accueil de la petite enfance. Ils pointent le manque de solutions proposées aux parents, déterminent le besoin en places, proposent des assouplissements tels que l'abaissement du taux d'encadrement et de qualification des professionnels accueillant les enfants en établissement comme chez les assistantes maternelles, l'accueil en surnombre possible, la création de nouveaux modes d'accueil (jardin d'éveil, micro-crèches) mais, tout de même aussi, l'élargissement des postes de direction pour les éducatrices de jeunes enfants (EJE). 2007, c'est aussi l'année de mise en place des nouvelles grilles indiciaires des cadres d'emplois de catégorie C dans la fonction publique territoriale (FPT). Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et les auxiliaires de puériculture voient leurs carrières

passer des échelles 3-4-5 aux échelles 4-5-6, réforme portée par notre fédération et votée par nos représentants au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

2009 : des professionnel·les de la petite enfance se rencontrent, échangent autour de la mise en place des mesures qui touchent la qualité d'accueil des jeunes enfants et affectent les conditions de travail des équipes de professionnel·les. **Le collectif est né.** Un appel lancé par des personnalités et des organisations syndicales (OS), associatives et familiales prend rapidement de l'ampleur. 42 structures forment le collectif de départ. L'ensemble des OS s'y retrouvent, à l'exception de FO, qui n'en fera jamais partie. La fédération Interco et le syndicat CFDT des services publics parisiens (SPP) rejoignent dès le début le collectif. Une pétition est rapidement remplie par 50 000 signataires et un premier rassemblement est organisé à Paris.

2010 est l'année de la lisibilité nationale



Impressionnant cortège le 11 mars 2010 à Paris

du collectif. Quatre appels pour des journées de grève, des personnalités rejoignent l'appel du collectif, des parlementaires se mobilisent. Les syndicats Interco de toute la France sont visibles sur les mobilisations. Tout au long de ce parcours, le collectif a bénéficié, en plus du soutien et de la présence de nombres de nos équipes militantes, du soutien « graphique » du syndicat Interco 92 (Sylvain Marchand) et de la présence d'Émilie Philippe au bureau du collectif.

Le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans⁴, dit décret Morano, réduit le nombre de diplômés exigés de 50 à 40%, allège encore les conditions d'encadrement en micro-crèche, augmente l'accueil en surnombre jusqu'à 120% en établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE). Les conséquences sont visibles à l'œil nu : le nombre de places en crèches privées passe de 8 000 à 30 000 entre 2008 et 2012. Ce sont autant de places perdues pour le service public au profit du lucratif.

Le collectif n'est pas une association ; il n'a ni président, ni entité juridique, ni trésorerie. Il est, par définition, un regroupement permettant à chacun de ses membres, eux-mêmes issus d'une organisation différente, d'échanger et débattre sur un pied d'égalité, l'objectif étant de parler d'une voix commune.

Les années 2012-2017 sont marquées par des annonces et peu de réalisations en termes d'accueil. Même la promesse d'abrogation du décret Morano ne sera pas tenue. Le collectif se mobilise dans le cadre de la consultation nationale sur les modes d'accueil et propose un Grenelle de l'accueil petite enfance, puis en 2016 dans le cadre du rapport de Sylviane Giampino sur le développement du jeune enfant⁵.

Reconnaissance statutaire

Notre investissement Interco a apporté des avancées concernant les qualifications et la reconnaissance statutaire, portées par le rapport de Jean-Claude Lenay, présenté au

CSFPT, sur les métiers du secteur médico-social. Notre participation au groupe de travail de rénovation du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Petite enfance permet d'identifier les missions exercées et les formations validant les compétences du futur accompagnant éducatif petite enfance (nouvelle appellation). La reconnaissance statutaire des 10 000 éducateurs de jeunes enfants (EJE) de la FPT s'est concrétisée par la publication du **décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants**⁶ actant leur passage en catégorie A, en même temps que les 30 000 assistants sociaux éducatifs (ASE) concernés. Le gouvernement d'Édouard Philippe a différé la mise en application d'un an, prouvant son manque de considération pour ces métiers, cette filière, ces professionnel·les majoritairement féminines.

En 2019, dans le cadre du projet de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance⁷,



Manifestation contre le décret Morano le 29 mai 2010 à Paris

une disposition autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de dix-huit mois, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de faciliter l'implantation, le développement et le maintien des modes d'accueil de la petite enfance. Une délégation Interco, Émilie Philippe, Michel Leclerc et Philippe Scarfogliero, a été longuement auditionnée à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) où ils ont pu faire des propositions et reprendre des positions partagées au sein du collectif « Pas de bébés à la consigne » (voir ci-dessous).

Et la Covid dans tout cela ?

L'année 2020 a commencé par le feuilleton sur la date attendue de la parution du *Rapport des mille premiers jours*⁸, commission réunie autour de Boris Cyrulnik, ayant à formuler des propositions dans l'accompagnement des parents lors de la naissance d'un enfant. Les éléments du rapport ont été partiellement repris par le Gouvernement mais pas les propositions visant la qualité de l'accueil et la haute qualification des professionnel·les, tant attendues.

Un travail à reconstruire

Cette période de crise sanitaire est

mal vécue par les professionnel·les qui contactent les syndicats et la fédération, entre nécessité de se protéger et de préserver les siens, vigilance de tous les instants, nettoyages incessants, salles de repos parfois condamnées, temps de pause en effectifs réduits, difficultés de s'exprimer, d'échanger avec les enfants, les parents, sans éviter les tensions qui se créent dans les équipes. Les retours qui nous sont faits témoignent d'un sens du travail à reconstruire, de doutes, parfois de découragement. Nous devons témoigner de ces questionnements et les intégrer dans notre revendicatif. Forts de nos actions et de notre représentativité dans toutes les instances, nous pouvons agir. Les suites du Ségur de la santé doivent nous porter à mettre en œuvre une réelle prise en considération des filières sociales et médico-sociales en portant fortement la question des revalorisations de carrières des auxiliaires de puériculture, pour commencer un passage en catégorie B et le passage des EJE en catégorie A type.

La première cyber-manifestation

Le collectif « Pas de bébés à la consigne » a proposé une initiative d'un genre nouveau pour surmonter les difficultés générées par le confinement, qui rend impossible un



mouvement de protestation classique. Le collectif propose aux professionnel·les de se mobiliser, différemment, avec pour objectif de bloquer la boîte e-mail du secrétariat d'État à la Famille⁹ ! **Le 3 décembre 2020 a été le jour de sa première cyber-manifestation !**

Cette rétrospective en témoigne, notre engagement au sein du collectif « Pas de bébés à la consigne » s'inscrit dans la durée. Chacun connaît des adhérent·e·s et des militant·e·s Interco impliqué·e·s fortement dans les collectifs locaux. Nous participons à la dynamique de ce collectif sans oublier notre revendicatif, nos objectifs et nos réalisations. ●

Philippe Scarfogliero
Chargé de mission

PROPOSITIONS CFDT

- Révision à la baisse du taux d'encadrement, un adulte pour cinq enfants en EAJE, amenant les professionnels à mieux articuler leurs missions d'éveil, d'observation et de soutien à la parentalité.
- Reconnaissance des temps de réunion, de documentation et de rencontre avec les parents et partenaires.
- Maintien des ratios personnels et reconnaissance au niveau BAC pour les auxiliaires de puériculture (ouvrant l'accès à la catégorie B dans les fonctions publiques).
- Reconnaissance du rôle des assistantes maternelles, contrat de travail unifié incluant un déroulement de carrière.
- Reconnaissance et association des organisations syndicales lors de l'élaboration de textes, projets, protocoles et accords.
- Respect des « dix grands principes pour grandir », énoncés par la *Charte nationale pour l'accueil de la petite enfance*¹⁰.

¹ ► <https://bit.ly/2UqqcXa>

² ► <https://bit.ly/35qOai4>

³ ► <https://bit.ly/36Br3d8>

⁴ ► <https://bit.ly/36vs4Uk>

⁵ ► <https://bit.ly/38GE208>

⁶ ► <https://bit.ly/2VAsPWT>

⁷ ► <https://bit.ly/2VAsPWT>

⁸ ► <https://bit.ly/3f0LRiZ>

⁹ ► sec.se.enfance@sante.gouv.fr

¹⁰ ► <https://bit.ly/3IGQpfi>

Le syndicat CFDT-MAE dénonce l'exercice Action publique 2022, violent et purement comptable

La CFDT-MAE¹ a écrit le 20 octobre à Jean-Yves Le Drian, ministre de l'Europe et des Affaires étrangères. Sous le titre « Mise en évidence des risques associés à la poursuite de la diminution des effectifs ? », elle demande de rendre l'exercice AP 2022² caduc au MEAE.

Monsieur le Ministre,

Dès la conception même du projet, puis à plusieurs reprises lors de chacune de nos rencontres, la CFDT-MAE n'a cessé de dénoncer l'exercice AP 2022 (visant à la réduction de 10% de la masse salariale du Département entre 2019 et 2022) comme un exercice violent et purement comptable, lancé dans la précipitation, sans revue des missions préalables, gageant des ETP³ sur des économies d'échelles soit illusoires, soit non-encore constatées, qui fit dire à la rapporteure des budgets 105 et 151⁴ l'an dernier que le ministère était « un élève sincère dont le pronostic vital était engagé ».

À la lecture des premiers documents fournis par l'administration dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021, il semblerait que notre analyse soit rejointe par la DGAM⁵ ; on lit ainsi dans la « note Achille » présentée à l'Assemblée des Français de l'étranger que « la contribution du ministère (...) pour faire face à la crise sanitaire a mis en évidence les risques associés à la poursuite d'une diminution de ses effectifs » et qu'ainsi l'année à venir verra « une stabilisation des effectifs ».

Nous en prenons acte.

Suppression de 416 ETP

Cependant, lors de son audition, en fin d'année dernière, au Sénat, le secrétaire général évoquait toujours « nos engagements d'économies sur la masse salariale » et le fait que « le ministère respectera sa trajectoire (...) soit une suppression de 416 ETP ».

Si l'on fait les comptes, après - 130 en 2109 et - 81 en 2020 et malgré une pause en 2021... seront-ce 205 qui devront être mis sur l'autel budgétaire en 2022 ?

De toute évidence, non. Le bon sens et le retour d'expérience qui semblent poindre sont les premiers signes d'une prise de conscience. Mais qu'en sera-t-il lorsque la crise sera derrière nous, ou que nous nous y serons habitués ?

Déclarez l'exercice AP 2022 caduc au MEAE

Monsieur le Ministre, **la CFDT-MAE vous dit donc « chiche » ! Il y a effectivement « risque » à « poursuivre la diminution des effectifs » ; prenez donc cet engagement : déclarez l'exercice AP 2022 caduc au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.**

Nous avons tous à y gagner : vous-même en clarté, vos agents en motivation et notre ministère en capacité de réaction.

Respectueusement./.



¹ ▶ <http://www.cfdt-mae.fr/>

² ▶ <https://www.modernisation.gouv.fr/action-publique-2022>

³ Équivalent temps plein.

⁴ Programme 105 : action de la France en Europe et dans le monde ; programme 151 : Français à l'étranger et étrangers en France.

⁵ Direction générale de l'administration et de la modernisation du MEAE.

Le syndicalisme européen investit le secteur des services sociaux

La définition et l'organisation des services sociaux en Europe connaissent de grandes différences d'un pays à l'autre. Comme en France, ces services relèvent des collectivités locales ou de l'État et ils sont mis en œuvre tantôt par des agents publics, tantôt par des structures privées, à but non lucratif ou relevant du secteur marchand.

Au niveau européen, nous avons la chance que la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), à laquelle trois fédérations CFDT dont Interco sont affiliées, regroupe l'ensemble des travailleurs du secteur de la santé, du soin et de l'aide à la personne. Depuis six ans, la FSESP a mis en place un groupe de travail spécifique au secteur des services sociaux, coprésidé par notre camarade Maryvonne Nicolle, secrétaire fédérale de la fédération CFDT

Santé Sociaux et présidente du comité permanent « Santé et services sociaux » de la FSESP.

Pour nous parler de l'action syndicale européenne qui est menée dans ce secteur, de ses ambitions et de ses défis, *Interco Mag* a souhaité interviewer Maryvonne alors que vient juste d'être mise en place, le 19 octobre dernier, par la FSESP et ses affiliés, une journée de mobilisation européenne pour revendiquer des moyens pour les services de soins et de santé « au-delà de la pandémie ».

JOURNÉE D'ACTION EUROPÉENNE
29 octobre 2020

**Luttons pour la santé
et les soins au-delà
de la pandémie**



Augmentation des salaires · Plus de personnel · Des soins de santé de qualité pour tous

Visuel de la Journée européenne d'action pour le secteur de la santé et du soin lancée par la FSESP et ses affiliés

Maryvonne, peux-tu te présenter et nous donner un bref aperçu de ton parcours ?

Je suis havraise. J'ai exercé la profession de travailleuse familiale (TISF) pendant treize ans. Déléguée syndicale et siégeant au comité d'entreprise dans mon association, j'ai été sollicitée par la fédération CFDT Santé Sociaux comme négociatrice nationale pour la convention collective des travailleuses familiales. Par la suite, je suis devenue secrétaire fédérale, puis élue secrétaire nationale en charge de la branche aide à domicile. Avec l'équipe de négociatrices, nous avons élaboré, négocié et signé en 2010 la convention collective de la branche de l'aide à domicile. Ensuite j'ai eu en charge des dossiers juridiques publics et privés, les conditions de travail et, depuis 2013, le dossier Europe et International avec mon collègue Cyrille Duch.

En quoi consiste ta mission et notamment ton rôle au sein de la FSESP ?

En nommant en 2013 deux secrétaires fédéraux (Cyrille Duch et moi) sur le dossier Europe et International, la fédération Santé Sociaux a fait le choix de plus fortement s'impliquer dans les organisations européenne et internationale (FSESP et ISP¹) auxquelles nous sommes affiliés comme votre fédération Interco. Cet investissement m'a conduit à devenir en 2018 présidente du comité « services de santé et services sociaux », qui est l'un des quatre comités permanents mis en place au sein de la FSESP pour structurer notre travail syndical européen par secteur d'activité. À ce titre je copréside avec le président d'HOSPEEM, l'association européenne des employeurs de Santé, le comité de dialogue social européen du secteur des « hôpitaux et soins de santé » mis en place en 2006 avec la Commission européenne. Cyrille est, quant à lui, investi en tant que titulaire au comité exécutif de l'ISP au nom de nos deux fédérations Interco et Santé Sociaux. En dehors de ces instances, notre travail, à Cyrille et moi, consiste aussi à sensibiliser nos syndicats et faire le lien entre



Maryvonne Nicolle à la tribune du congrès de la FSESP en 2019

nos revendications CFDT et le travail au niveau de l'Europe et à l'international.

Comment les services sociaux sont-ils spécifiquement pris en compte dans le travail mené par la FSESP ?

Pour la FSESP, un des objectifs clés est d'organiser les travailleurs du secteur social en Europe afin d'améliorer leur couverture par des conventions collectives. Ainsi, au congrès de la FSESP en 2014 à Toulouse, la décision a été prise de mettre en place un groupe de travail en interne dédié au secteur des services sociaux. Ce « groupe services sociaux » est commun à deux comités permanents internes de la FSESP, le comité « services de santé et services sociaux » et le comité « administrations locales et régionales ». Nous suivons donc ses travaux ensemble avec vos représentants Interco, Didier Szliwka et Matthieu Fayolle.

Ce groupe services sociaux de la FSESP s'implique notamment dans un projet de grande ampleur qui consiste à pousser la Commission européenne à créer un 45^e comité de dialogue social sectoriel européen (CDSSE) qui serait dédié au secteur des services sociaux. Un tel CDSSE n'existe pas actuellement. Les questions rela-

tives à l'emploi dans les services sociaux sont traitées parfois dans le CDSSE « des hôpitaux et services de santé » ou dans le CDSSE « des administrations locales et régionales », mais ce n'est pas satisfaisant pour faire avancer les normes européennes et la prise en compte des spécificités de ce secteur au niveau européen. Sur ce dossier de création d'un CDSSE des services sociaux, nous travaillons avec la fédération Européenne Social Employeur (FESE²) qui porte cette ambition depuis 2012 dans le cadre d'un projet appelé PESSIS.

Outre construire un dialogue social européen pour le secteur des services sociaux, le groupe services sociaux de la FSESP travaille déjà en lien avec les employeurs sur plusieurs thématiques comme le recrutement et la rétention du personnel, la numérisation des services sociaux et son impact sur les travailleurs et les usagers, les marchés publics socialement responsables pour les services sociaux... Ces travaux se déroulent sous forme de conférences et de séminaires, qui nous permettent d'arriver à des prises de position commune bien que la définition et l'organisation des services sociaux en Europe connaissent parfois de grandes différences d'un pays à l'autre.

Quels sont les différences en Europe dans l'organisation des services de la santé et des services sociaux ?

La définition des services sociaux est différente selon la culture, l'histoire, la gouvernance et les systèmes de protection sociale de chacun des pays :

- **Dans les pays nordiques**, le système repose sur le principe de la protection pour tous. Les services s'adressant à un public vulnérable sont financés par des impôts, et les autorités locales jouent un rôle essentiel dans la planification et la fourniture de ces services sociaux, en lien avec des prestataires à but lucratif.
- **En Espagne, Grèce, Italie et Portugal**, le rôle central qui est accordé à la famille a pour contrepartie un développement moindre des services. Mais leur système se confronte aujourd'hui fortement à la mobilité des jeunes et à leur démographie vieillissante.

- **Au Royaume-Uni**, les services sociaux sont essentiellement privatisés. L'État passe des accords de sous-traitance et achète des services à des prestataires privés. Ces services sociaux sont financés par les autorités locales et le service public de santé (NHS³).
- **En Allemagne, Autriche, Belgique, France et Pays-Bas**, les services sont beaucoup plus fréquemment fournis par des structures à but non lucratif financées essentiellement par l'État et les collectivités.

Il y a des points communs que l'on retrouve malheureusement partout au niveau des conditions d'emplois dans ces services sociaux :

- le temps partiel est très élevé ;
- les salaires sont bas ;
- les horaires de travail sont souvent découpés ;
- l'accès à la formation est faible voire inexistant ;

- les salariés sont trop peu organisés syndicalement ;
- dans certains pays, la place du travail informel (sans aucun droit ni protection) demeure encore importante.

Ces conditions d'emploi plus précaires que la moyenne renvoient aussi fortement à la question de l'égalité des sexes au travail au vu de la large prédominance de la main-d'œuvre féminine dans le secteur.

Où en est aujourd'hui le projet de création d'un comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur des services sociaux ?

Actuellement, la Commission européenne effectue une enquête de représentativité des partenaires sociaux européens dans le champ des services sociaux. Les résultats devraient être connus début 2021. C'est l'élément important pour définir le



Action devant la Commission européenne à Bruxelles le 19 octobre 2020

périmètre du comité de dialogue social européen et autoriser sa création. Du côté syndical, la représentativité est déjà assurée avec la FSESP. La difficulté, c'est d'arriver à ce que l'association européenne des employeurs des services sociaux (FESE) soit suffisamment représentative pour que la Commission accepte de créer un nouveau comité de dialogue social. Les choses avancent vite, puisqu'en 2012 la FESE était implantée dans quatre pays seulement, alors qu'aujourd'hui elle est présente dans dix-sept États membres.

La conférence finale du projet de création d'un CDSSE a eu lieu le 19 octobre 2020. Nous ne sommes pas encore sûrs que ressortira de ce travail un nouveau comité de dialogue social sectoriel européen spécifique aux services sociaux, ou bien seulement un sous-comité rattaché à celui des administrations locales et régionales, ou encore une extension du champ de celui des hôpitaux et soins de santé.

Comment vois-tu l'avenir du combat syndical européen, voire mondial pour défendre les travailleurs et la qualité des services sociaux ?

Il n'y a pas trente-six solutions pour parvenir à un rapport de force suffisant pour pouvoir porter nos revendications ; il faut se structurer dans ce secteur et se développer. Comme vous avez vu au niveau européen, il faut du temps donc de l'endurance syndicale dans nos revendications, de la pugnacité et ne jamais lâcher. La FSESP et l'ISP doivent aussi poursuivre leur implication dans les instances existantes aux niveaux européen et mondial (OMS, OCDE, etc.).

L'avenir sera rude dans un contexte où l'économie est souvent prioritaire sur le social. Nous assistons aux niveaux national, européen et mondial à des tendances néolibérales très fortes. Mais il ne faut jamais se décourager, le syndicalisme est une question d'endurance et de conviction qu'un monde meilleur est possible.

Nous venons d'apprendre que le Parlement européen et le Conseil européen ont décidé d'augmenter le financement du budget EU4health⁴ de 1,7 à 5,1 Mds €. Bien qu'il ne s'agisse pas des 9 Mds proposés à l'origine, cette augmentation est le résultat des actions des syndicats de la santé et des services sociaux de toute l'Europe et de la FSESP qui nous regroupe et coordonne l'action. Gageons que la crise sanitaire qui a mis au premier plan l'importance des services publics, et en particulier de santé, permettra de créer un tournant positif dans les choix politiques à l'avenir. ●

Propos recueillis le 12 novembre 2020
par Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

¹ ► <https://www.epsu.org/>

► <https://publicservices.international/>

² ► <http://socialemployers.eu/en/>

³ ► <https://www.nhs.uk/>

⁴ ► https://ec.europa.eu/france/news/20200528/proposition_EU4Health_fr



Action devant la Commission européenne à Bruxelles le 19 octobre 2020

LES CADRES D'EMPLOIS PARAMÉDICAUX PASSENT EN CATÉGORIE A

Les décrets n°s 2020-1174 et 2020-1175 du 25 septembre 2020 portant statuts particuliers des cadres d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux d'une part, du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux d'autre part, définissent les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans les deux nouveaux cadres d'emplois classés dans la catégorie A de la fonction publique territoriale ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe. Ces décrets prévoient les dispositions relatives à la constitution initiale de ces cadres d'emplois, par l'intégration automatique des agents de ces spécialités des cadres d'emplois actuellement régis par le décret du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux relevant de la catégorie B de la FPT dans les nouveaux cadres d'emplois pour les spécialités concernées, à l'exception des personnels en catégorie active qui, dans le cadre d'un droit d'option individuel, pourront faire le choix de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine pour conserver leurs modalités actuelles de départ à la retraite.

- ▶ <https://bit.ly/3I2xFHs>
- ▶ <https://bit.ly/2S8Iivl>

Les décrets n°s 2020-1176 et 2020-1177 du 25 septembre 2020 portent échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux de la catégorie A d'une part, et aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux de la catégorie A, d'autre part.

- ▶ <https://bit.ly/2Go2qas>
- ▶ <https://bit.ly/2ELUAar>



© auremar - AdobeStock.com

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Ces décrets statutaires et indiciaires sont issus de l'accord *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* (PPCR). La CFDT a voté pour lors de leur passage en conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le 1^{er} juillet dernier (▶ <https://bit.ly/3i72AjF>) mais elle déplore que cette mise en oeuvre ait autant tardé et ne prévoise aucune rétroactivité. Trois ans après leurs homologues de la fonction publique hospitalière, les personnels paramédicaux de la FPT accèdent enfin à la catégorie A. La CFDT le salue positivement, même si elle estime – et l'avait exprimé devant le ministre de la Fonction publique – que la revalorisation des filières sociale et médicosociale, fortement féminisées, reste une priorité pour permettre des rémunérations et des carrières équivalentes à celles des autres filières de la fonction publique. On peut aussi rappeler que, sans la CFDT, qui a relancé à plusieurs reprises la DGCL et le bureau du CSFPT, ces textes seraient tombés dans les oubliettes du PPCR, balayés par la loi de transformation de la fonction publique.

LA PRIME GRAND ÂGE EST ENFIN SORTIE POUR LA TERRITORIALE !

Au JO du 30 septembre 2020 a été publié le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels de la fonction publique territoriale. Ce décret institue une prime spécifique ayant vocation à reconnaître l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées relevant d'établissements publics créés et gérés par les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale.

► <https://bit.ly/3ikw6CK>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le décret instituant cette prime issue du plan Grand âge, initié au ministère de la Santé et décliné ici pour les EHPAD et les services d'aide à domicile de la FPT, introduit quatre nouveautés :

- les auxiliaires de soins territoriaux exerçant les fonctions d'aide-soignant ou des fonctions d'aide médico-psychologique pourront percevoir la prime, à l'instar des agents de la FPH, soit 118 € brut ou 100 € net,
- les agents contractuels exerçant des fonctions similaires sont concernés par cette prime,
- la prime pourra avoir un effet rétroactif au 1^{er} mai 2020,
- la prime est cumulable avec le RIFSEEP,
- la prime sera remboursée à la collectivité par l'assurance maladie.

Dans la FPT, l'enjeu de cette prime était de permettre aux agents travaillant à domicile au service de personnes âgées d'en bénéficier. Pour cela, **la CFDT a obtenu que soit inscrit dans le décret que les agents travaillant en EHPAD mais aussi au sein de tout autre service et structure spécialisé dans la prise en charge des personnes âgées (CCAS ou CCIAS pour les services d'aide à domicile) pourront bénéficier de la prime - 13 000 agents territoriaux sont concernés -**.

Attention, seuls les agents relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique peuvent bénéficier de la prime. Ce décret exclut les agents « faisant-fonction », ce que la CFDT a dénoncé, sans pour autant avoir été entendu.

Enfin, afin de permettre aux agents de percevoir cette prime, **les collectivités doivent délibérer.** À nous d'aller solliciter les collectivités pour délibérer sur cette prime qui n'a pas d'incidence financière pour elles !



GIPA

Au JO du 25 octobre est paru le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Ce décret proroge la GIPA jusqu'en 2021. Il fixe, dans ce cadre, les périodes de référence prises en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2020, puis en 2021. Pour 2020, la période de référence est fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 et, pour 2021, la période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2021.

► <https://bit.ly/3msdaVg>

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Le 25 octobre a été publié aussi le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique. Ce texte détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Les agents qui perçoivent moins de deux fois le SMIC pourront bénéficier de cette indemnité pour les contrats d'une durée d'un an ou moins, signés à compter du 1^{er} janvier 2021. Les contrats saisonniers en sont exclus. L'indemnité est due lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le montant de l'indemnité est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son CDD.

► <https://bit.ly/34xRxwv>

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Même s'il n'est pas parfait, ce décret est un acquis pour les agents contractuels, que la CFDT a toujours défendus. Cette « prime de précarité » est le résultat d'une forte pression de la CFDT dans les instances comme le Conseil commun de la fonction publique et auprès des parlementaires au moment du vote du projet de loi de transformation de la fonction publique, puis lors de l'examen du projet de décret.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT avait revendiqué la reconduction de la GIPA et cela a été obtenu au cours du rendez-vous salarial du 24 juillet 2020. À l'occasion de cette réunion, la CFDT avait cependant regretté qu'aucun engagement ne soit pris d'ouvrir dans les prochains mois des négociations sur des mesures générales. Car l'addition de mesures catégorielles ou ciblées ne peut faire une politique de rémunérations satisfaisante.

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

À signaler la fiche réalisée par le service juridique de la CFDT Fonctions publiques sur ce congé de proche aidant « permettant au fonctionnaire de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche (la liste complète figure à l'article L3142-16 du Code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ».

► <https://bit.ly/2HEEPLI>

Cfdt
FONCTIONS
PUBLIQUES

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Qui peut en bénéficier ?

Désormais inscrit dans chaque loi statutaire propre à chacun des versants de la fonction publique par la loi de transformation de la fonction publique, seul l'agent fonctionnaire peut bénéficier du congé de proche aidant.

Un décret restant à paraître à ce jour, doit à la fois préciser les modalités du congé, mais aussi le rendre effectif pour les contractuels de la fonction publique.

Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un congé permettant au fonctionnaire de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche (la liste complète figure à l'article L3142-16 du Code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Quelle est sa durée ?

Elle est de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Est-on rémunéré ?

Le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Néanmoins, la loi a mis en place une indemnisation du congé à compter du 30 septembre 2020, sous la forme d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

Pour pouvoir en bénéficier, les personnes adressent leur demande au moyen d'un **Formulaire fonctionnaire** en vigueur à leur caisse d'allocations familiales.

Cette demande doit contenir aussi :

- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale.

Attention, il convient de noter que jusqu'au 1^{er} juillet 2021, les bénéficiaires d'un congé de proche aidant doivent transmettre également une attestation de l'employeur précisant la durée du congé en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables à ces agents (en l'état actuel, il s'agit des textes mentionnés en bas de page).

Service juridique 15 Octobre 2020

Ont contribué : Monique Gresset et Marie Mennella • Secrétaires fédérales

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a été mis en place en 2019¹ pour les trois versants de la fonction publique en remplacement des congés pour accident de service, accident de trajet et de maladie imputable au service prévus antérieurement². Le CITIS devient ainsi le régime unique sous lequel est placé le fonctionnaire pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident de service, un accident de trajet ou une maladie contractée en service. Il est accordé au fonctionnaire en position d'activité³. Encore trop méconnu des agents comme des employeurs publics, le CITIS fait pourtant l'objet d'une procédure d'octroi très précise aussi bien dans la fonction publique de l'État⁴ que dans la fonction publique territoriale⁵. C'est la raison pour laquelle nous détaillerons ci-après l'ensemble de ces règles : les trois sinistres donnant droit au CITIS (1), les démarches devant être effectuées par l'agent (2), celles opérées par l'employeur public (3), les droits et obligations du bénéficiaire d'un CITIS (4) ainsi que la sortie de ce congé (5).

SI JE PEUX
ME PERMETTRE,
NOUS ENTRONS LÀ,
DANS LE CADRE
D'UN ACCIDENT
DE SERVICE



¹ Article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

² Art. 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et art. 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

³ Pour la FPE, il s'agit des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que des magistrats de l'ordre judiciaire. Pour la FPT, il s'agit des fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps complet ; des fonctionnaires titulaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet d'une durée hebdomadaire ≥ à 28 h et des fonctionnaires stagiaires. Les fonctionnaires de la FPT relevant du régime général et les agents contractuels des deux fonctions publiques ne sont pas concernés par le CITIS.

⁴ Décret n°2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la FPE modifiant le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

⁵ Décret n°2019-301 du 10 avril 2019 relatif au CITIS dans la fonction publique territoriale modifiant le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

⁶ Art. 21 bis II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁷ Art. 21 bis III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁸ Art. 21 bis IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁹ Art. L 461-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

1- LES TROIS SINISTRES DONNANT DROIT AU CITIS

Les trois sinistres concernés par le CITIS sont les mêmes qu'antérieurement, à savoir l'accident de service, l'accident de trajet et les maladies professionnelles.

L'accident de service ⁶

À la différence du régime juridique antérieur des accidents de service, le fonctionnaire n'a plus à prouver l'imputabilité au service de son accident dès lors que ce dernier répond aux critères suivants :

- dans le temps de travail de l'agent ;
- sur le lieu du service ;
- dans l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal (exemple : accident survenu lorsque l'agent est en formation ou en réunion en dehors de son service d'affectation ou lorsqu'il se trouve en mission pour le compte de son employeur).

Attention, cette présomption tombe en cas :

- de faute personnelle du fonctionnaire (exemple : accident de la circulation survenu dans le cadre du service mais ayant pour cause un taux d'alcoolémie trop élevé) ;
- ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (exemple : accident survenu pendant une pause méridienne alors que l'agent se rendait à un examen médical privé).

L'accident de trajet ⁷

L'accident de trajet doit être prouvé par l'agent, à la différence de l'accident de service. Il peut être reconnu imputable au service :

- s'il se produit sur le parcours habituel entre le lieu de service du fonctionnaire et sa résidence (points de départ ou d'arrivée) ;
- s'il se produit pendant la durée normale pour l'effectuer, c'est-à-dire dans un temps normal par rapport aux horaires de l'agent et aux modalités du trajet, itinéraire qui ne doit pas être détourné

sauf pour nécessités de la vie courante (école, crèche, boulangerie...) ;

- et s'il y a absence de fait personnel de l'agent (exemple : faute de conduite ou altercation avec un autre conducteur) ou de toute autre circonstance particulière étrangère (exemple : détour à la sortie du travail dans la direction opposée à celle du domicile).

Les maladies professionnelles ⁸

Sont distinguées :

- les maladies désignées par les tableaux et pour lesquelles les agents remplissent les conditions. Le fonctionnaire n'a pas à prouver l'imputabilité au service de la maladie s'il réunit les critères suivants : sa maladie doit figurer sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale ⁹ ; les délais entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et la constatation de celle-ci doivent être respectés ; l'agent doit exercer un travail l'exposant habituellement au risque visé par le tableau ¹⁰. Il n'y a pas de saisine de la commission de réforme ;



- les maladies désignées dans un tableau pour lesquelles les agents ne remplissent pas les conditions : si au moins l'une des trois conditions précitées n'est pas remplie, l'agent doit établir qu'elle est directement causée par son activité professionnelle. La commission de réforme est obligatoirement saisie ;
- les maladies hors tableau : l'agent doit apporter la preuve qu'elle est essentiellement et directement causée par son activité professionnelle et qu'elle entraîne un taux d'incapacité au moins égal à 25% ¹¹. La commission de réforme est obligatoirement saisie.

2 - LES DÉMARCHES DE L'AGENT POUR BÉNÉFICIER DU CITIS

Un formulaire de déclaration de sinistre doit être déposé par l'agent à son employeur tout en respectant des délais.

La déclaration ¹²

L'agent doit adresser à son employeur un formulaire de déclaration d'accident ou de maladie professionnelle précisant les cir-

constances des lésions, accompagné d'un certificat médical. D'autres pièces peuvent être jointes au formulaire ou adressées dans un second temps. Le formulaire peut être demandé par l'agent à son employeur ¹³.

Les délais ¹⁴

Pour l'accident de service ou de trajet, le formulaire de déclaration complété doit être adressé dans les quinze jours à compter de la date de l'accident et, si l'impact de l'accident n'est pas décelé immédiatement, le formulaire doit être adressé dans les quinze jours à compter de la constatation médicale, cette dernière pouvant être effectuée dans les deux ans à compter de l'accident.

Pour la maladie professionnelle, le formulaire doit être adressé dans les deux ans suivant la date du premier constat médical de la maladie ou suivant la date à laquelle le fonctionnaire est informé par certificat médical du lien entre sa maladie et son activité professionnelle.

Attention, si l'agent n'a pas respecté les délais pour adresser sa déclaration, il fait l'objet d'un rejet de sa demande par son employeur avant son instruction ¹⁵.

3 - LES ACTIONS DE L'EMPLOYEUR EN VUE DE L'OCTROI DU CITIS

L'employeur public instruit tous les dossiers qui ont été déposés dans les délais avant de rendre une décision d'imputabilité ou de refus d'imputabilité au service.

L'instruction du dossier

À réception de la déclaration transmise par l'agent, l'employeur vérifie que le délai a bien été respecté par l'agent et analyse le dossier. Des délais d'instruction doivent être respectés : un mois pour l'accident de service ou de trajet et deux mois pour la maladie professionnelle, auxquels il faut ajouter, si l'employeur n'est pas en mesure de prendre une décision, trois mois en cas d'enquête, expertise ou saisine de la commission de réforme ¹⁶.

Si, à l'issue des délais maximum, l'instruction du dossier n'est pas terminée, l'agent

¹⁰ Une liste limitative de travaux est précisée pour certains tableaux.

¹¹ Quatrième alinéa de l'article L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

¹² Art. 47-2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹³ Art. 47-2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹⁴ Art. 47-3 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et article 37-3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹⁵ Art. 47-3 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹⁶ Art. 47-5 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.



¹⁷ Art. 47-5 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-5 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹⁸ Art. 47-9 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-9 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

¹⁹ Art. 21 bis I de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

²⁰ Art. 47-17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-16 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²¹ Art. 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, art. 47-10 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²² Art. 47-13 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-12 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²³ Art. 47-15 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-14 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁴ Art. 47-16 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁵ Art. 47-18 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁶ Art. 47-18 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁷ Le cas échéant en surnombre dans la FPE. Art. 47-12 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-12 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁸ Art. 47-18 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁹ Art. 47-18 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et art. 37-17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

est placé en CITIS à titre provisoire par arrêté pour la durée indiquée sur le certificat médical initial et éventuellement de prolongation jusqu'à la décision finale de son employeur¹⁷.

La décision d'imputabilité ou de refus d'imputabilité au service¹⁸

Au terme de l'instruction, l'employeur prononce ou refuse l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie. La décision d'imputabilité n'a pas à être motivée mais elle doit préciser à l'agent son placement en CITIS, la période de prise en charge, le versement de l'intégralité de son traitement et la prise en charge des frais médicaux. Le refus de reconnaissance d'imputabilité au service doit être notifié à l'agent et motivé. Dans une telle hypothèse, l'employeur retire sa décision de placement à titre provisoire en CITIS et procède aux mesures nécessaires tenant au reversement des sommes indûment versées.

4 - LES DROITS ET OBLIGATIONS DU BÉNÉFICIAIRE D'UN CITIS

Le fonctionnaire bénéficiant d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement et a droit au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle¹⁹. Le temps passé en CITIS est considéré comme une période de service accompli pour l'ouverture de droits à congés annuels et est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade et pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite²⁰. Durant ce congé, l'employeur public peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé

du fonctionnaire nécessite son maintien en CITIS et peut ainsi convier le fonctionnaire à une visite de contrôle par un médecin agréé²¹. Cette visite de contrôle est obligatoire au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé. Le fonctionnaire est tenu de se soumettre à cette visite²². Le fonctionnaire bénéficiant d'un CITIS doit informer son employeur de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile de plus de deux semaines²³ et doit également cesser toute activité rémunérée durant le congé²⁴.

5 - LA SORTIE DU CITIS²⁵

Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, le fonctionnaire transmet à son employeur un certificat médical final de guérison ou de consolidation établi par son médecin traitant²⁶. L'employeur pourra alors clôturer le dossier par un arrêté, sans que cela fasse obstacle à la prise en charge d'une éventuelle rechute. Le fonctionnaire sera alors :

- apte à reprendre ses fonctions et réintégré dans son emploi, sans formalité spécifique ou réaffecté dans un emploi correspondant à son grade²⁷ ; dans ces deux cas, une visite auprès du médecin de prévention peut être envisagée en vue d'un éventuel aménagement de poste ;
- apte à la reprise d'autres fonctions avec la possibilité de bénéficier d'une période de préparation au reclassement en cas d'inaptitude définitive à ses fonctions ;
- inapte définitivement à toutes fonctions avec la possibilité d'être placé à la retraite pour invalidité.

La guérison ou la consolidation d'une maladie ou d'un accident n'exclut en aucun cas l'éventualité d'une rechute et sa prise en charge par l'employeur²⁸. La déclaration de rechute est effectuée par l'agent dans les mêmes conditions de forme que l'évènement initial et dans un délai maximal d'un mois²⁹. ●

Émilie Géraud
Juriste fédérale

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. La CFDT est là pour te conseiller sur la possibilité de bénéficier d'un CITIS ainsi que pour tes démarches auprès de ton employeur pour la demande d'un tel congé.

LE CNFPT CONTINUE DE VOUS ACCOMPAGNER.

Découvrez **notre offre de services** pour vous former en toutes circonstances.

- Des formations réglementaires et des préparations aux concours assurées en toutes circonstances
- Des stages de spécialité proposés à distance avec un accompagnement renforcé
- Des formations en intra adaptées aux besoins des collectivités
- Des MOOC, webinaires et événements à distance confirmés
- Des ETS qui viennent à vous avec un accès 100% distance gratuit

+ d'informations sur **cnfpt.fr**

#CNFPTAVECVOUS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).