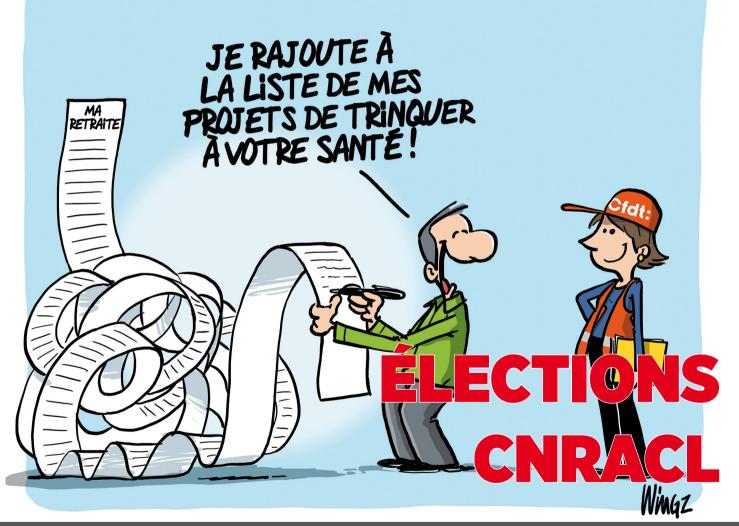


Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°246 • janvier-février 2021

LA CFDT DÉFEND VOS RETRAITES!











SOMMA!RE



Δ	64	г и



Présentation de la CNRACL : qui ? quoi ?	4
• La CNRACL : un acteur de la santé au travail des actifs	6
Des candidates Interco très motivées!	7
• Un retraité très actif	10
• Ministère de l'Intérieur : une charte de dialogue social et après ?	11
Beauvau de la sécurité : les policiers sont dans la place	12



DOSSIER : LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS



Les réponses que propose Interco pour l'avenir de la planète
 La responsabilité sociétale des organisations fait son entrée dans les textes de congrès

19

• La place de la CFDT dans la commande publique

21 22

RSO et crédibilité syndicale
La responsabilité sociétale des organisations au prisme des ODD

24



INTERNATIONAL

des syndicats



• Pourquoi et comment Interco CFDT s'implique en Europe et à l'international ?

26



C'EST OFFICIEL

31



FICHE JURIDIQUE



• Les congés et autorisations d'absence

35

INTERCO MAG

n°246 - janvier•février 2021 Trimestriel de la fédération Interco CFDT 47/49 avenue Simon Bolivar, 75 950 Paris cedex 19

Tél.: 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663 ISSN 1167-587X Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage: 68 900 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

Francois Thos

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17e

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 :

Pages 1 à 39 : © Sly - AdobeStock.com

Crédits dessins :

Pages 1-14-16-20-23-25 : Wingz Pages 4-5-12-30-35-37 : Forcadell

Cher-e adhérent-e,



année 2021 a commencé avec beaucoup d'incertitudes, de restrictions et aussi l'espoir que la vaccination fasse enfin reculer la pandémie qui modifie profondément nos vies et, sans doute d'abord, nos possibilités de rencontres familiales, amicales et de vie sociale.

Nous faisons tous en sorte que, malgré tout, la vie continue et nous préparons même « le monde d'après ». Car pendant ce temps-là, le réchauffement climatique se poursuit et les difficultés sociales s'aggravent. Il y a fort à faire pour que notre monde reste vivable pour chaque citoyen ne et l'intuition des signataires du Pacte du pouvoir de vivre¹ est plus que jamais avérée. C'est dès aujourd'hui qu'il faut opter pour un développement durable qui, vous le lirez dans ces pages, comprend une forte option sociale. C'est en permanence qu'il faut revivifier la vie démocratique et à notre niveau, dans nos administrations et entreprises, où se joue la possibilité que chaque salarié e participe à l'organisation de son travail.

Chacun·e d'entre nous peut apporter sa pierre au nouvel édifice, dans sa vie personnelle, professionnelle, syndicale... La fédération Interco et ses syndicats en prennent leur part aussi, d'autant plus que nous sommes sur des champs professionnels à forte dimension sociale et sociétale. Nous y travaillons en préparant notre congrès de juin prochain, tant dans son déroulement même que dans les orientations qui nous guideront ensuite pendant quatre ans.

Travailler à l'avenir n'empêche pas des préoccupations beaucoup plus immédiates : si tu es fonctionnaire territorial·e, tu as ou vas recevoir ces jours-ci ton matériel de vote (professions de foi et surtout modalités, login et mot de passe) pour élire tes représentant·es à

la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), notre caisse de retraite. En lisant les interviews et articles que nous consacrons à ce sujet, tu verras toute l'importance de ce mandat et l'intérêt d'y avoir des représentant-es CFDT.

La CNRACL n'est pas l'endroit où l'on peut « faire la révolution » dans le système de retraite, mais nos représentant-es y travaillent à plus d'attention et de prévention envers les agents, notamment celles et ceux soumis à des risques professionnels importants, pour parvenir à une retraite décente et en bonne santé. Ils peuvent y faciliter la résolution de litiges de pension de retraite ou d'invalidité et faire en sorte que les prestations d'action sociale soient équitablement réparties et profitent aux retraité-es les plus défavorisé-es et isolé-es. Ils ont aussi proposé des aides vertes aux transports en commun, aux modes de chauffage économe en énergie...

Les représentant-es CFDT ont été particulièrement efficaces lors du dernier mandat car nous avions gagné un deuxième siège sur huit. Il nous faut absolument le conserver et, pourquoi pas, en gagner un troisième ?! Tu l'auras compris : non seulement nous comptons sur ton vote, mais aussi pour inciter tous les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, actifs ou retraités, de ta connaissance, à voter CFDT : il dépend de toi aussi de donner des moyens d'action à la CFDT et je t'en remercie par avance très sincèrement.

À chacun·e, je souhaite de conserver d'abord la santé, et une bonne dose de courage et d'optimisme pour traverser la période et aussi œuvrer à une société plus solidaire et durable!

Claire Le Calonnec Secrétaire générale

► https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/

SCANNEZ

pour lire directement *Interco Mag* sur votre tablette

http://bit.ly/3aBpVbJ





RETROUVEZ

toutes les infos de la fédération Interco CFDT





https://interco.cfdt.fr



@interco_cfdt

ACTU • ÉLECTIONS CNRACL

Présentation de la CNRACL : qui ? quoi ?

Du 1^{er} au 15 mars prochains, se dérouleront les élections pour renouveler les membres du conseil d'administration de la CNRACL. Pourquoi est-ce important d'aller voter et quels sont les enjeux de ces élections pour la CFDT ?

a caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) est la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Elle verse les pensions de retraite, les pensions d'invalidité, les pensions de réversion et les prestations d'action sociale définies par le conseil d'administration (CA) en faveur des retraités les plus démunis. Elle accorde sous condition des prêts à taux zéro aux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) pour la réalisation de leurs projets immobiliers de construction, extension ou rénovation.

Enfin, particularité de la CNRACL, elle gère en son sein le Fonds national de prévention des risques professionnels (FNP) qui a pour mission essentielle de permettre aux collectivités de développer pour leurs agents des actions de prévention et de qualité de vie au travail. La CFDT préside actuellement ce fonds.

La Caisse des dépôts ¹ est le gestionnaire du régime sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration.

LA CNRACL EN CHIFFRES (ANNÉE 2019)

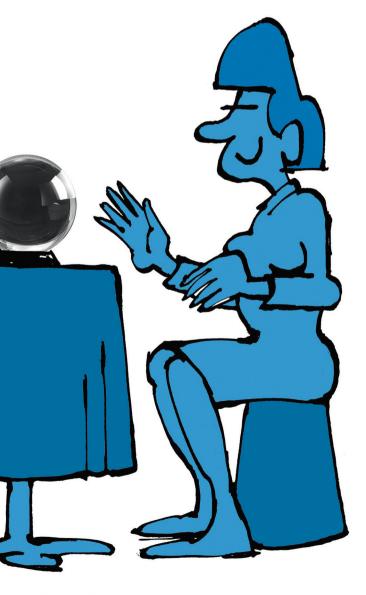
- 2,2 millions d'actifs cotisants dont 63,5% de territoriaux.
- 1,4 million de pensionnés (retraités) dont 772 000 territoriaux.
- Rapport démographique brut : 1,60 soit « 1,6 » actif pour 1 retraité :
 - pour la FPT : 1,85
 - pour la FPH: 1,29
- Âge moyen global des actifs: 46,4 ans (47,7 pour les territoriaux).
- Montant des cotisations : 21 315 M€
- Montant des pensions : 21 253 M€
- Compensation : 1 104 M€
 La compensation correspond au versement par la CNRACL à certains autres régimes de retraite de base en déséquilibre démographique.



Les tendances de fond qui impactent dès à présent l'avenir de notre caisse :

- un rapport démographique qui s'amoindrit (moins de cotisants et plus de retraités);
- des montants de pension qui augmentent plus vite que les cotisations;
- un âge moyen des actifs qui augmente ;

LE PLUS SUR C'EST DE VOTER CFDT!



PETIT ZOOM SUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE

Il est composé de vingt membres dont seize sont élus : huit au titre des employeurs territoriaux et hospitaliers et huit au titre des affiliés, actifs et retraités.

Les présidents du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) sont membres de droit avec voix consultative, de même que deux représentants de la direction du budget et de la direction de la sécurité sociale. Le collège des affiliés regroupe les actifs avec quatre sièges et les retraités avec deux sièges. La durée du mandat est de six ans, en référence aux élections municipales.

- des pensions d'invalidité de plus en plus nombreuses ;
- un nombre d'employeurs défaillants majoritairement hospitaliers de plus en plus nombreux.

Les enieux de l'élection

La composition actuelle du CA est la suivante :

- représentants des actifs : trois CGT, deux CFDT et un FO :
- représentants des retraités : un CGT et un FO.

Au vu du nombre de sièges obtenus lors des dernières élections de 2014, la CFDT est en deçà de sa réelle représentativité dans la fonction publique territoriale. Souhaitons-nous laisser la CGT ultra majoritaire au sein du CA ? Voulons-nous laisser la CGT et FO au pilotage de notre régime ? Non, bien sûr, car des perspectives difficiles touchent notre régime. La CFDT doit pouvoir prendre toute la place qui lui revient pour faire entendre notre différence : exigence, vigilance, pragmatisme et responsabilité. Pas de posture ni de discours stériles mais des propositions et des actions.

Pas un vote ne doit manquer à la CFDT: nous n'avons qu'une fragile avance de 5 000 voix par rapport à FO, à qui nous avons pris un siège en 2014 et qui aura à cœur de tenter de nous le reprendre. Privilégiez le vote électronique, qui est plus sûr, et n'hésitez pas à demander de l'aide à votre section en cas de problème. Par avance, merci de votre vote. ●

Nadine Brucher

Vice-présidente de la CNRACL et présidente du FNP



► https://www.caissedesdepots.fr/

ACTU • ÉLECTIONS CNRACL

La CNRACL : un acteur de la santé au travail des actifs

Ayant assuré la présidence du Fonds national de prévention des risques professionnels (FNP), Nadine Brucher, vice-présidente de la CNRACL durant la mandature 2014-2020, a pu orienter et impulser les actions de ce fonds qui s'adresse aux actifs. Elle illustre ici avec le projet ATSEM l'intérêt de voter CFDT aux élections de mars 2021.

Prévention des risques et amélioration des conditions de travail

Le dispositif en cours à destination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) est l'un des exemples de mon action dans ce cadre. Le métier d'ATSEM, une des actuelles cibles prioritaires du FNP, fait l'objet d'un vaste dispositif sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Ce projet se veut dans la continuité de l'auto-saisine du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), dont le rapport paru en février 2017 ¹ n'abordait pas totalement cette dimension. Il se concoit comme un apport essentiel à la future charte professionnelle des ATSEM, projet commun de la direction générale des collectivités locales (DGCL) et de l'association des maires de France (AMF).

Des recommandations nationales

Quinze collectivités territoriales ² ont été retenues sur les cinquante-cinq ayant répondu à l'appel d'offre du FNP. Celles-ci s'engagent à développer des actions de prévention et à déployer des plans d'actions d'amélioration des conditions de travail de leur personnel ATSEM. Elles devront identifier et répertorier tous les éléments ayant un impact sur la santé au travail des ATSEM. Enfin elles devront participer aux travaux collectifs du FNP de mutualisation et de capitalisation de ces éléments. Outre un accompagnement et un soutien financier conséquents,



un prestataire proposé par le FNP pourra les épauler. Il s'agit alors pour le FNP d'élaborer des recommandations nationales ³ relatives aux actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des ATSEM en s'appuyant sur les données de terrain. La démarche a débuté dès janvier 2020 et devrait aboutir fin 2021.

Un nouvel appel à projet concernant les auxiliaires de puériculture sera lancé au début 2021 et un autre pour les services d'aide à domicile à la fin du premier semestre 2021.

Nadine Brucher

- ► http://bit.ly/3aHxvBy
- ² Angers, Cadaujac, Castillon, Grenoble, Maxeville, Revel, Sceaux, Saint-Girons, Communauté de communes du Pays Loudunais, Dzaoudzi Labattoir (Mayotte), Nice, Pélissanne, Riom, Toulon et Tourcoina.
- ³ Ces recommandations nationales permettent aux employeurs de mettre en place des actions de prévention pertinentes dans le cadre de leur obligation de sécurité envers leurs agents. Ces recommandations peuvent être prises en considération dans la recherche de responsabilité de l'employeur en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle

Des candidates Interco très motivées!

Marie Coubret, secrétaire fédérale, et Nadine Brucher, secrétaire fédérale et vice présidente de la CNRACL, se présentent aux élections de la CNRACL en mars prochain. À travers leurs motivations, elles nous exposent les enjeux de cette échéance électorale qui concerne tous les actifs et retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Marie, Nadine, pouvez-vous présenter la CNRACL?

Nadine B.: la CNRACL est la caisse (structure) et le régime (ensemble de règles relatives aux droits à pension). Elle est gérée par la Caisse des dépôts sous le pilotage et la responsabilité d'un conseil d'administration paritaire élu pour six ans. Ce conseil d'administration pilote la politique financière et budgétaire du régime et contrôle la gestion et l'activité de la caisse. Il est force de proposition de modifications ou d'évolutions des textes réglementaires et s'assure de la bonne application de ceux-ci auprès des affiliés. Il détermine la politique d'action sociale en faveur des retraités CNRACL, des propositions de prêt pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

(EHPAD). Enfin, à destination des actifs, il élabore la doctrine d'intervention du fonds national de prévention des risques professionnels et il supervise la mise œuvre de la politique nationale de prévention du fonds et pilote sa gestion.

En quoi est-ce important d'y avoir des représentants CFDT ?

Marie C.: le sujet des retraites concerne tous les salariés. Il est donc fondamental de disposer de représentants à tous les niveaux et dans toutes les structures concernées. De plus, depuis de nombreuses années, la CFDT se mobilise en matière de solidarité, de handicap, de prévention des accidents et maladies professionnelles, entre autres. Plus nous serons présents, plus nous pourrons peser sur les décisions dans ces domaines.

Quels sont les projets et les ambitions de la CFDT pour la prochaine mandature ?

Nadine B.: je parlerai plutôt de valeurs, de principes d'action, d'objectifs voire de défis. Si le pilotage financier, budgétaire et administratif de notre régime et la gestion du fonds d'action sociale (FAS) en faveur des retraités et du FNP en direction des actifs constituaient un enjeu majeur lors des dernières élections, cela est encore plus essentiel pour la nouvelle mandature : les extrêmes tensions sur les finances de notre régime vont s'accentuer. Il faudra bien que la parole particulière de la CFDT puisse s'y faire

entendre. La CFDT se différencie en refusant les postures et discours de circonstance souvent démagogiques de certains.

Une CFDT exigeante, vigilante, concrète et responsable

Exigeante dans la bonne utilisation des cotisations (retenues salariales et contributions des employeurs) en demandant des études d'impact, des évaluations chiffrées et des bilans quantitatifs et qualitatifs des subventions accordées auprès des employeurs mais aussi des centres de gestion. Exigeante aussi quant aux frais de gestion administrative versés par la CNRACL à la Caisse des dépôts pour sa gestion du régime. Cela a parfois abouti à ne pas voter (abstention ou vote contre) certaines délibérations si les éléments donnés n'étaient pas suffisamment précis.



Marie Coubret

ACTU • ÉLECTIONS CNRACL

Vigilante dans l'application des textes et leurs interprétations par la Caisse des dépôts et les ministères de tutelle (budget et santé affaires sociales) aux situations individuelles des agents. Vigilante aussi pour que les projets de la Caisse des dépôts ne s'imposent pas à la CNRACL sans décision du conseil d'administration, comme par exemple lors du projet de mutualisation informatique avec le service des retraites de l'État 1.

Concrète dans le portage et la résolution de situations individuelles d'agents territoriaux auprès de la Caisse des dépôts notamment. Responsable dans la détermination des prestations d'action sociale à destination des retraités les plus fragiles, dans l'allocation des subventions du FNP. Responsable aussi dans la maîtrise et l'étude des documents et dossiers du conseil d'administration. À la CFDT, les administrateur-trice-s ne font pas de la figuration, ils et elles impulsent, proposent et agissent.

Des objectifs essentiels

Les prochains défis seront liés à l'équilibre du régime et aux défauts de paiement de leurs cotisations par de nombreux établissements hospitaliers. Ce seront aussi ceux portant sur le droit à l'information de chaque actif dont il s'agira de mieux garantir un réel accès qualitatif. Durant la prochaine mandature, deux autres points seront également importants : ne rien lâcher quant aux compétences du CA et poursuivre le travail entrepris de reconnaissance de la légitime place et du rôle majeur des administrateurs. Face au mouvement de fond de réduire le dialogue et la démocratie sociale à leur expression la plus minimaliste, il est essentiel de s'assurer que les projets de la Caisse des dépôts n'embolisent pas les marges de manœuvre du CA.

Quels sont les enjeux électoraux pour la CFDT ?

Marie C.: l'enjeu majeur est de conforter notre position au conseil d'administration, avec actuellement deux sièges sur huit, afin de faire entendre notre voix et de porter notre politique notamment de prévention et d'action sociale. L'idéal serait évidemment de progresser, pour peser également face aux autres organisations syndicales.

Nadine B.: cette campagne électorale est la campagne de tous, pour prendre en charge l'avenir de notre caisse et de notre régime, pour répondre aux défis qui se poseront à nouveau à nous durant cette mandature, notamment sur les équilibres financiers et budgétaires de la CNRACL, pour n'en citer que quelques-uns. Il faut une délégation CFDT plus nombreuse qui puisse peser et faire entendre sa voix avec encore plus d'efficacité. La configuration du conseil d'administration issue des dernières élections CNRACL en 2014 ne reflète en rien la représentativité réelle de notre organisation au sein de la fonction publique territoriale (FPT). Faisons en sorte que cette prochaine élection rétablisse cela.

Comment les adhérents et les militants CFDT peuvent-ils appeler à voter pour nos candidats?

Nadine B.: tout d'abord, en votant euxmêmes! Cela peut sembler une évidence mais nos adhérents CFDT, nos sympathisants et nos électeurs se mobilisent moins que ceux des autres organisations syndicales sur ces élections. Ensuite, chacun à chaque niveau de l'organisation, a sa part à accomplir pour lutter contre notre pire ennemi : l'abstention (pour rappel : 68,38% en 2014 pour le collège des actifs et 58,21% pour celui des retraités).

Chaque maillon de la chaîne est important pour diffuser, relayer et démultiplier mais l'échelon le plus important est celui de la section syndicale pour aller au plus près des électeurs comme pour toute autre élection.

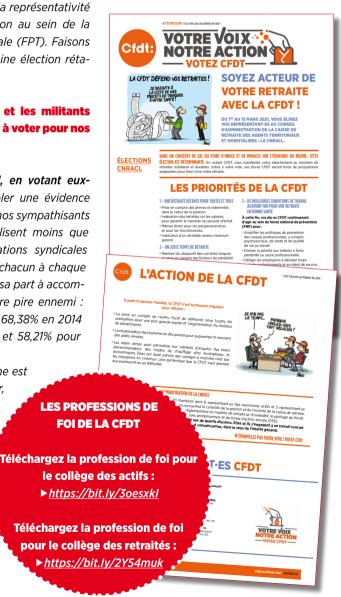
Des affiches et propositions de foi (voir enca-

dré) seront envoyées dans

chaque syndicat avant les élections. Il faut s'en saisir et les diffuser au plus près du terrain. Les candidat·e·s Interco CFDT ont aussi un rôle à jouer dans leur périmètre, réseaux militant et professionnel, en s'appropriant les enjeux et en diffusant nos revendications et articles.

Quelles sont vos motivations personnelles pour vous présenter à ces élections ?

Nadine B.: vice-présidente actuelle de la CNRACL, je n'ai plus de suppléant Interco depuis deux ans. Ma motivation essentielle est donc de pouvoir passer le relais en cours de mandature et d'assurer ainsi un tuilage



de haute qualité auprès de Marie avant mon départ en retraite... afin que la fédération Interco garde toute sa place au sein du CA de la CNRACL et que nous continuions d'assurer la meilleure qualité de service auprès de nos adhérents et des agents. Ce mandat est passionnant mais il est très exigeant. Il demande beaucoup d'investissement et de connaissances. Il s'agit à la fois de maîtriser le système de financement français de la protection sociale, les règles financières et budgétaires des organismes de Sécurité sociale, les règles statutaires de la FPT (et d'avoir une connaissance générale du versant hospitalier), la législation très complexe et fournie relative aux pensions, sans oublier toute la question de l'invalidité. Et, pour finir, n'avoir aucun secret sur la problématique santé au travail, conditions de travail, politique de prévention...

Marie C.: nous sommes toutes et tous soucieux de l'avenir de nos retraites. Par ailleurs, je suis intéressée depuis le début de ma carrière par les questions de santé au travail. Mes activités syndicales m'ont permis de mesurer l'importance de la prévention et de l'accompagnement des agents durant leur carrière en cas d'accident ou de maladie professionnelle, et qui peuvent impacter fortement leur retraite. Cet engagement prend ainsi tout son sens dans la continuité de mes mandats syndicaux.

Propos recueillis le 22 janvier 2021

▶ https://retraitesdeletat.gouv.fr/

Téléchargez la liste de nos candidats pour le collège des actifs :

► https://bit.ly/2MbohFg

Téléchargez la liste de nos candidats pour le collège des retraités :

► https://bit.ly/3sOFrJC

COLLÈGE DES ACTIFS : LISTE DES CANDIDATS CFDT

1. Nadine BRUCHER

Chargée de mission protection sociale - CNFPT (49)

2 • Cvrille BELLANGER

Aide-soignant EHPAD - Oiron (79)

3 • Marie COUBRET

Auxiliaire de puériculture - Mairie de Chamalières (63)

4 • Fabienne BILLOUX

Technicienne de laboratoire - CH Henri Mondor (15)

5 • Guillaume BOULESTEIX

Gestionnaire administratif et financier - Mairie Toulouse (31)

6 • Hugues PECARD

Infirmier anesthésiste CS - CH intercommunal Elbeuf, Louviers, Val-de-Reuil (27)

7 • Céline GASSIN

Éducatrice des APS - CC Convergence Garonne Podensac (33)

8 • Laetitia PRIBUDIC

Adjoint administratif - CD de l'enfance et de la famille Haute-Garonne (31)

9 • Julien MARCHETTI

Chargé de mission RH - Metz métropole (57)

10 • Nicolas HUGUES

Infirmier en soins généraux - Groupement hospitalier Portes de Provence (26)

11 • Virginie GREGORACI

Adjointe au chef du service santé, sécurité et QVT - SDIS (83)

12 • Sindy IGUAL

Aide médico-psychologique - CH Ain Val-de-Saône (01)

13 • Gilles RICHY

Technicien principal - Conseil départemental (62)

14 • Camille SIRO

Préparateur en pharmacie hospitalière - CH Ploërmel (56)

15 • Alya SAYADI

Chargée d'accompagnement professionnel - Grenoble Alpes Métropole (38)

16 • Laurence LE TOHIC

Infirmière soins généraux et spécialisés - CH Simone Veil Blois (41)

17 • Christophe LEMOINE

Animateur - Mairie Notre-Dame de Bondeville (76)

18 • Dominique LEGROS

Technicien de laboratoire de classe supérieure - CH ouest Réunion (974)

19 • Pascale ARNAULT

Auxiliaire de soins - EHPAD Le Faou (29)

20 • Suzanne LAGORSSE

Infirmière soins généraux - EHPAD Marcel Canteloube Solignac Eyvigues (24)

21 • Pascal MANGEMATIN

Adjoint technique polyvalent - Mairie Antully (71)

22 • Franck FABRE

Manipulateur en électroradiologie - CH intercommunal Toulon La-Seine-sur-mer (83)

23 • Sébastien BOUVIER

Adjudant-chef sapeurs-pompiers professionnels - SDIS (01)

24 • Nolwen CADUDAL

Infirmière en soins généraux et spécialisés - CH Bretagne Atlantique Vannes (56)

ACTU • ÉLECTIONS CNRACL

Un retraité très actif

Après avoir été élu au collège des actifs, Alain Anastasi nous explique pourquoi il se présente au collège des retraités.



Bonjour Alain. Peux-tu te présenter à notre lectorat ?

Je suis un retraité sportif. Avant ma retraite en juillet 2019, je gérais le service formation du groupement territorial Centre comprenant vingt-sept centres de secours. Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, j'exerçais au Luc (83). C'est en passant les concours que je suis parvenu à ce grade.

Quel est ton parcours syndical?

J'ai adhéré à la CFDT en 1997. Nous avons créé, en prévision de la départementalisation (effective en 1999) des centres de secours, une section CFDT à Hyères où j'ai débuté mon engagement militant. En parallèle de l'animation de la section Interco SDIS du Var, dont j'étais le secrétaire de 2002 à 2013, j'ai occupé divers postes au sein du syndicat départemental Interco du Var, dont j'étais trésorier jusqu'à ma cessation d'activité professionnelle. J'étais élu en CAP, au CTP (ex-CT) et au CHS (ex-CHSCT). J'ai également participé à la commission nationale de la branche sapeurs-pompiers à la fédération Interco. De 2016 à 2019, j'ai siégé

au conseil d'administration de la CNRACL dans le collège des actifs.

Quelles étaient tes motivations pour t'engager à la CNRACL?

À l'époque, le calcul de la retraite et les conditions de départ étaient en plein changement et, pour moi, il était hors de question que cela s'effectue sans que la CFDT ait son mot à dire. De plus, je considère important que la base soit présente via les représentants syndicaux. Nous apportons un regard différent sur les décisions prises par des technocrates qui oublient souvent les conséquences sur l'humain. Si l'on ne réfléchit au'en données comptables, on perd de vue l'impact des décisions prises sur les personnes auxquelles elles s'appliquent. Notre vision réaliste permet de rendre un texte plus équitable qui, en étant cohérent avec le terrain, est mieux accepté par tous.

Pourquoi souhaites-tu poursuivre au collège des retraités ?

Pour moi, partir à la retraite, c'est comme fermer un livre que l'on range dans une armoire. Je trouve dommage de ne pas utiliser l'expérience acquise durant ses années d'activité. Au contraire, il est préférable de la mettre au service des autres, en poursuivant mon engagement. Je considère que passer du collège des actifs à celui des retraités constitue une continuité et je ne vis pas cela comme une rupture.

De plus, même si la CNRACL n'est pas catégorielle, certains textes généraux méritent d'être regardés à la loupe pour les adapter si besoin, par exemple aux regards des spécificités des sapeurs-pompiers. Il est important de ne laisser personne sur la touche.

Comment abordes-tu ces élections?

Les retraités dépendent du versement de leur pension, ils doivent donc être informés que la CNRACL gère leur quotidien. En les représentant, je les relie à cette institution. Je me dois de recueillir leur vécu pour améliorer leur quotidien lors des négociations. Les retraités sont nombreux mais peu organisés. Chacun se replie sur soi car être retraité est un métier dangereux - on n'en sort pas vivant - d'où l'importance de créer un collectif pour être entendus. Le fait d'avoir été élu au collège des actifs et d'être à la retraite depuis dix-huit mois m'autorise à parler des deux états de la vie professionnelle, car j'appréhende mieux la réalité d'aujourd'hui.

Tires-tu des objectifs au collège des retraités du bilan de ton mandat au collège des actifs?

Avec mes camarades élus, nous nous sommes rendu compte qu'il est compliqué de faire réagir l'institution. Toutefois, avec de la persévérance, on arrive à améliorer les lignes. Ce que nous obtiendrons dans le prochain mandat, ce sont les futurs retraités qui en bénéficieront, donc les actifs actuels. Le système de répartition est une richesse et nous le défendrons, et nous nous battrons pour le rendre plus juste. Je suis peut-être un utopiste mais je considère qu'après avoir travaillé toute sa vie, on a le droit à une vie décente durant sa retraite.

Merci Alain. Je te laisse le mot de la fin.

Être représentant à la CNRACL est une chance pour ne pas se déconnecter de la réalité. Ce n'est pas parce que l'on part à la retraite que l'on doit tomber dans l'oubli.

Propos recueillis le 15 janvier 2021

ACTU • INTÉRIEUR

Ministère de l'Intérieur : une charte de dialogue social... et après ?

Le ministère renouvelle en janvier sa charte de dialogue social datant de dix ans. Un point positif en apparence ?... pas si simple. François Thos et Guillemette Favreau du secteur fédéral Intérieur nous expliquent pourquoi.

François, Guillemette, tout d'abord à quoi sert une charte du dialogue social?

Avant tout à s'entendre sur un certain nombre de règles et de pratiques communes favorisant, d'une part, la préparation et le déroulement des instances (CT, CAP, CHSCT, commissions et groupes de travail) et, d'autre part, l'information et la communication entre l'administration et les organisations syndicales (OS). Enfin, la charte rappelle aussi les droits (si, si, il y en a !) des représentants du personnel.

Cette charte du dialogue social actualisée, c'est donc plutôt une bonne nouvelle, non?

Dans l'affichage et la nécessité de prendre en compte les nouveaux textes règlementaires, c'est indéniable, mais nous rappellerons juste que cela fait quatre ans que la CFDT réclame ce toilettage... voyant bien que la version de 2011¹ était déjà obsolète. Mais surtout, si une charte peut être signée par toutes les OS ainsi que l'employeur et validée par le comité technique ministériel, cela reste une simple déclaration d'intention non contraignante juridiquement. Par conséquent, si on ne la fait pas vivre et que les OS ne s'assurent pas qu'elle est réellement appliquée, alors elle ne sert pas à grand-chose.

Vous semblez très critique ; avez-vous des exemples concrets ?

La CFDT avait grandement contribué à l'élaboration de la première charte en 2011, et avait notamment obtenu :

l'inscription d'un comité de suivi annuel;

- la déclinaison et l'effectivité de cette charte dans les services déconcentrés :
- la production systématique de certains documents (bilans et études d'impact) en amont de chaque réorganisation et réforme:
- la reconnaissance des parcours des représentants du personnel.

Dix ans après, on nous ressort les mêmes recettes sur la nouvelle charte alors que l'on n'a jamais pu goûter aux plats. En effet, le comité de suivi ne s'est jamais réuni. Nombre de services déconcentrés se sont royalement assis sur la charte en vigueur. Lors des trop nombreuses restructurations, les bilans et études d'impact se sont comptés sur les doigts d'une main. Quant aux parcours syndicaux, c'est une gestion simplement réglementaire sans proactivité.

Malgré tout, vous inscrivez-vous dans cette nouvelle démarche ?

Oui, car pour ce qui concerne l'organisation du dialogue social et l'échange d'information, cette charte demeure référentielle. Et puis il faut reconnaître que les OS ont leur part de responsabilité. À nous de mieux faire respecter les clauses contenues dans ce document et d'exiger notamment sa mise à jour de façon plus réactive car nous l'avons tout de même signée en 2011.

Quels seront vos leviers?

Nous continuerons d'être exemplaires pour ce qui nous concerne dans l'application de cette charte. Ensuite, instruits de l'expérience passée,







nous formaliserons systématiquement tous les manquements constatés par rapport à ce que cette nouvelle charte prescrit. Enfin, si cela ne suffit pas, nous en tirerons collectivement les conséquences en envisageant, pourquoi pas, de retirer la signature de la CFDT à cette charte.

Dans le dialogue social comme en toute chose, l'État doit cesser de se payer de bons mots et tenir ses engagements.

Propos recueillis le 25 janvier 2021

► http://bit.ly/3iroiAW

Beauvau de la sécurité : les policiers sont dans la place

Après une période mouvementée pour la police nationale (policiers suspendus après des violences contre un producteur de musique, violences contre des policiers, mouvements hostiles à la police et à la gendarmerie, débats et polémiques autour de la proposition de loi « sécurité globale », etc.) et des déclarations qu'ont peu goûtées les forces de l'ordre de la part du Président de la République sur le média *Brut* ¹, ce dernier annonçait le 8 décembre dernier la tenue d'un *Beauvau de la sécurité* ².

Formation, vidéo, inspections, effectifs, encadrement...

Initialement articulé autour de sept chantiers qu'avait lui-même retenus le ministre de l'Intérieur devant la commission des lois, le 30 novembre, le *Beauvau de la*

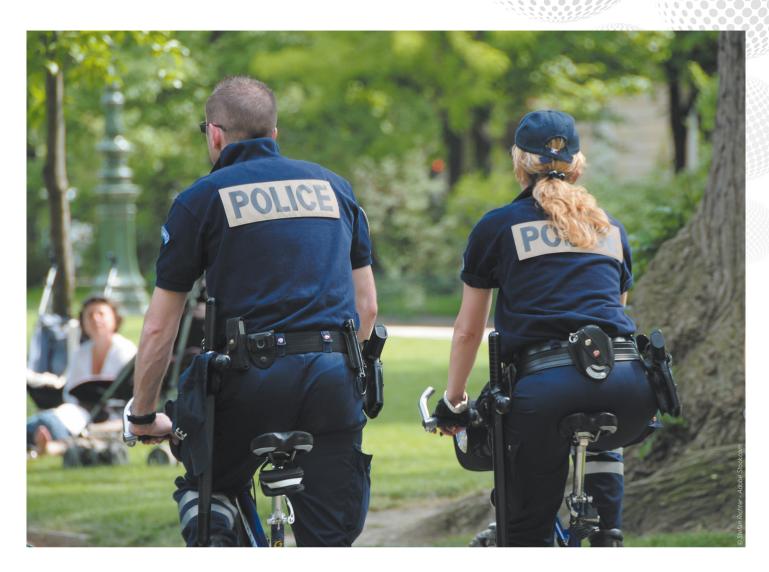
sécurité est l'occasion d'aborder la formation initiale et continue des policiers, la prise vidéo des interventions, le contrôle interne effectué par les inspections, les effectifs du maintien de l'ordre, les conditions matérielles d'exercice, l'encadrement des effectifs et, pour finir, un chantier auquel sont particulièrement attachées notre fédération et notre confédération : le lien police/population.

Ce Beauvau de la sécurité a débuté le 25 ianvier sous la forme de réunions bimensuelles jusqu'au mois de mai afin de déboucher, le ministre de l'Intérieur l'évoque lui-même. sur des propositions à court terme mais aussi sur des réponses à plus long terme par l'intermédiaire d'une loi d'orientation et de programmation sur la sécurité intérieure (LOPSI). Sont conviés à ces réunions de travail, les organisations syndicales de la police nationale et les représentants de la gendarmerie nationale mais aussi des élus, maires et parlementaires, et des experts français et internationaux. Gérald Darmanin ira sur le terrain dans divers services de police et de gendarmerie, rencontrera des élus et débattra dans les territoires avec les citoyens, les jeunes, les agriculteurs, etc.



Si la représentativité était respectée...

Une fois de plus, si la représentativité était respectée, nos syndicats Alternative Police CFDT³ et le Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI-CFDT)⁴ seraient tous deux à la table des discussions. Mais malheureusement, à l'heure où nous vous écrivons ⁵, le ministère rechigne à nouveau à inviter Alternative Police au titre de la préservation de la « paix sociale », par crainte



de la réaction des syndicats siégeant au comité technique de la police nationale, alors que la logique et le bon sens voudraient que les organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel et donc Alternative Police, soient conviées. En revanche, le SCSI-CFDT, ultra majoritaire dans le corps des officiers, y participe bien au titre de sa représentativité en CAP nationale. Alternative Police, boîte à idées du corps des gradés et gardiens de la paix dont ses concurrents se nourrissent et s'en arrogent la paternité, peut toutefois naturellement compter sur le SCSI-CFDT pour relayer et défendre ses propositions.

Ajoutons qu'après avoir menacé (ou feint de menacer...) de boycotter ce sommet de la sécurité à cause des propos tenus par le Président de la République sur *Brut*, les syndicats Alliance (CFE-CGC) et UNSA Police sont présents à ces réunions suite à l'ajout d'un huitième chantier, à savoir la réponse pénale et les relations avec la justice, ainsi que de quelques points par ailleurs déjà en cours d'avancement avant même la tenue de ce « Beauvau ».

Le lien police/population doit s'inscrire sur le long terme

À l'issue de cette série de réunions, nous reviendrons vers vous afin de vous faire connaître les orientations qui seront esquissées, en espérant que les propositions retenues iront bien au-delà des prochaines échéances présidentielles, notamment pour ce qui est du lien police/population,

un sujet qui doit s'inscrire aussi sur le long terme. Le courage politique n'est-il pas aussi le fait de prendre le risque de ne pas tirer les fruits de ses engagements au gré du « jeu de l'alternance » ? L'intérêt général et le service public doivent être souverains, et comme on dit : « Attendons de voir ! ».

Julien Morcrette

Chargé de mission fédéral Sécurité intérieure

- ► https://www.elysee.fr/emmanuel-ma-cron/2020/12/04/le-president-emmanuel-ma-cron-repond-aux-questions-de-brut
- https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiques/Beauvau-de-la-securite
- ► <u>https://www.alternativepn.fr/</u>
- ⁴ ► <u>https://www.scsi-pn.fr/</u>
- Début février 2021.

Les réponses que propose Interco pour l'avenir de la planète

n 2018, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) 1 a rappelé et précisé l'objectif d'atteindre la neutralité carbone pour la seconde moitié du XXIe siècle. La modification des comportements et des modes de vie est ainsi devenu un nouveau champ de solutions pour faire face aux changements climatiques. Pourtant, aujourd'hui encore, alors que nous connais-

sons tous les enjeux, l'Union européenne peine à progresser sur la lutte contre les changements climatiques. Créé dans le cadre du Pacte vert² en janvier dernier, le Fonds européen pour une transition juste ³ devrait accorder des subventions permettant de mobiliser entre 30 et 50 Mds€ aux régions les plus en retard en matière de neutralité carbone. Par ailleurs, la Cour européenne de justice ⁴ encourage les tribu-

naux nationaux à prendre des décisions qui obligent les gouvernements européens à prendre les mesures nécessaires pour faire face à l'urgence climatique. En France, le Gouvernement annonce un délit général de pollution et un délit de mise en danger de l'environnement. La Convention citoyenne pour le climat ⁵ a été un lieu de réflexion et de propositions qui devait permettre la mise en œuvre de réformes systémiques

LA CFDT MET EN PLACE LA RSO



pour décarboner l'économie. Mais avec la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) ⁶ et les dernières décisions du Gouvernement, on assiste à un détricotage en règle des travaux de la Convention citoyenne.

Beaucoup de questions restent à instruire pour mieux comprendre ces changements possibles de mode de vie. Comment montrer aux citoyens le lien entre les gestes individuels et les transformations plus profondes de la société face au problème mondial du climat? Quel rôle les pouvoirs publics jouent-ils pour susciter et accompagner les changements nécessaires? Comment les entreprises et les médias façonnent-ils nos modes de vie, actuels et futurs?

Des collectivités s'engagent

Face à ce défi, beaucoup de collectivités et d'entreprises prônent une véritable démarche de développement durable et d'autres en sont encore à une action de communication. Mais il existe aussi des petites et moyennes collectivités engagées dans une démarche environnementale. La commande publique c'est 130 000 acheteurs, 200 Mds€ par an soit 10% du PIB. Afin d'encourager la rédaction de clauses à vocation environnementale dans les marchés publics, le Centre de développement des éco entreprises (CD2E) 7 lance « la clause verte », une plate-forme regroupant des clauses toutes prêtes et vérifiées juridiquement, pour les généraliser 8. Leur question, dans la course contre la montre du dérèglement climatique, c'est comment impulser, conforter et généraliser un changement de trajectoire du mode de développement à l'échelle des territoires ? Comment déployer la transition écologique, économique et sociale dans nos modes de vie, nos modes de production et nos modes de pensée?

La CFDT et particulièrement la fédération Interco s'engagent

Depuis de nombreuses années, la confédération CFDT s'implique dans un véritable

projet de société pour le développement durable. L'engagement de la CFDT avec les ONG et associations signataires du **Pacte du pouvoir de vivre** ⁹ en est le dernier exemple. La loi de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ¹⁰ que la CFDT a fortement portée, en est un exemple de plus.

La CFDT et la fédération Interco s'inscrivent dans une volonté de travailler avec les organisations syndicales internationales, notamment la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ¹¹ et l'Internationale des services publics (PSI) ¹², qui portent des revendications fortes pour les travailleurs.

La CFDT revendique le travail décent et la protection sociale pour l'ensemble des salariés partout dans le monde. Le service public est un outil pour garantir l'atteinte de ces objectifs.

Plus de responsabilité sociale dans les commandes publiques

La fédération Interco CFDT et ses syndicats ont décidé qu'un des vecteurs d'intervention pour une meilleure prise en compte du développement durable (DD) doit passer par plus de responsabilité sociale dans les commandes publiques (voir pp. 21 et suivantes) et que la participation de l'organisation syndicale à la gouvernance est un réel enjeu pour plus de démocratie. Les acheteurs travaillent souvent dans l'urgence. Ce n'est pas simple pour eux de trouver les clauses appropriées. De plus, les marchés publics sont redondants : ils ont tendance, par sécurité, à reprendre le cahier des charges précédent. Aujourd'hui, ces clauses vertes ne représentent que 18% des clauses des marchés publics, par manque d'outils pour accompagner le changement d'échelle. Parties prenantes dans l'élaboration du cahier des charges dans les marchés publics, nous devrons être reconnus pour nos compétences mais aussi comme garants que les entreprises soumissionnaires répondent aux critères de responsabilité sociale des entreprises pour leurs salariés et aussi pour la sous-traitance.

En mars 2014, la fédération Interco a lancé son projet ambitieux

Il a fallu dans un premier temps convaincre et trouver des volontaires à cette expérimentation, puis se former dans deux domaines où nous n'étions au départ pas les plus compétents : les marchés publics et la responsabilité sociétale des organisations (RSO). Le groupe de pilotage a suivi à plusieurs reprises des formations par le biais de l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg 13 (marchés publics, économie circulaire, métiers de demain et ODD). Dans le même temps, trois équipes syndicales volontaires se sont engagées dans ce challenge : Bordeaux Métropole, le syndicat des services publics parisiens (SPP) et le Conseil départemental de la Côte-d'Or. Le groupe de pilotage a proposé de la documentation afin de permettre aux équipes intéressées de se former aux actions possibles dans le cadre de la RSO. Au cours de l'année 2018, des documents à destination des syndicats ont été élaborés et distribués pour leur donner des outils pour la campagne des élections professionnelles (quide RSO, affiches, tracts).

Fabienne Gourlot, secrétaire de la section du CD de la Côte-d'Or nous explique pourquoi sa section s'est investie sur ce projet, les bénéfices pour celle-ci mais également les difficultés rencontrées (voir page 22).

- ► https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/
- ² ► https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal fr
- ³ ► <u>http://bit.ly/38UmbCD</u>
- ⁴ ► https://europa.eu/european-union/about-eu/
 institutions-bodies/court-justice_fr
- ► https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr/
- 6 ► https://bit.ly/3oXmYYO
- ⁷ ► <u>http://www.cd2e.com/</u>
- ► https://ecoentreprises-france.fr/lancement-de-la-clause-verte-un-nouvel-outil-numerique/
- ► https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/
- 10 ► http://bit.ly/3almf8a
- ¹¹ ► https://www.epsu.org/
- ¹² ► <u>http://www.world-psi.org/fr</u>
- ¹³ ► <u>https://idt.unistra.fr/</u>

L'ACTION REVENDICATIVE AU PRISME DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Lors du colloque organisé par la fédération Interco le 12 mars 2019 à la Bourse du travail de Paris, la fédération et le Copil RSO ont proposé un nouvel axe d'action RSO: renforcer notre action revendicative en nous appuyant sur les Objectifs de développement durable (ODD). Une vingtaine de participants à ce colloque représentant dix syndicats volontaires, ont participé le 6 juin 2019, dans les locaux de la fédération, à une journée de sensibilisation et d'appropriation de la méthodologie de cette action. Comme pour toute action syndicale, après avoir choisi collectivement (syndicat, section) le revendicatif à étudier, le groupe concerné s'appuiera sur la matrice pour :

- identifier les ODD concernés,
- positionner les enjeux en fonction des différents domaines : social, économie, environnement et gouvernance,
- vérifier la pertinence de ces enjeux et leurs définitions,
- vérifier auprès des parties prenantes de l'action, leur implication et leur position pour connaître nos alliés éventuels.

Le constat fait par les participants à la journée de sensibilisation, était que, une fois ce travail accompli, la construction d'un argumentaire de cette revendication devenait plus facile et la définition des règles d'importance de chaque enjeu au regard des ODD choisis se justifiait aisément. Après étude du sujet revendicatif, il faut interpeller les élus de la collectivité ou de l'entreprise sur leur responsabilité de prise en compte de la RSO, proposer une plate-forme revendicative et faire connaître l'action CFDT par une communication idoine auprès des agents et salariés. Pour chacun de ces axes d'action, la fédération proposera aux syndicats et à leurs sections volontaires un diaporama présentant la méthodologie de l'action et des annexes détaillant les outils pour chacune des phases de cette action.

DEVENEZ UN MILITANT ÉCO-RESPONSABLE!

VOS REVENDICATIONS SYNDICALES ME RENDENT VERT!



En mars 2019, un nouvel angle d'action : les revendications syndicales au prisme des ODD

En mars 2019, la fédération Interco et le groupe de pilotage RSO ont proposé aux syndicats départementaux un colloque sur la RSO, réunissant une trentaine de militants venus de quinze syndicats avec comme objectifs:

- présenter le travail réalisé depuis la mise en œuvre de ce projet (témoignages des équipes du conseil départemental de Côte-d'Or, SPP et Bordeaux Métropole), ainsi que le témoignage d'un directeur des marchés publics,
- proposer un autre axe d'action : l'action revendicative au prisme des ODD,
- montrer, s'il en est besoin, l'importance de notre action avec les interventions de Philippe Portier, secrétaire national confédéral, Vaia Tuya, de l'association

4D (Dossiers et débats pour le développement durable) ¹⁴ et Daria Cibrario de l'ISP.

Ces actions montrent que l'on peut travailler, réfléchir et agir de façon différente. Nous pensons que la RSO rend possible la mise en place de nouvelles pratiques en repositionnant le facteur humain au centre de l'activité et en redonnant du sens au travail.

Philippe Malaisé, secrétaire général du syndicat Interco 67, et Philippe Goret, secrétaire général adjoint du syndicat Interco de Loire-Atlantique, nous expliquent pourquoi leurs syndicats ont inscrit la RSO comme un axe important de leurs résolutions d'orientation en congrès (voir interview page 19).

Travailler en réseau, c'est comprendre et partager avec les autres parties prenantes nos attentes en matière de clauses sociales, les impacts de nos choix et propositions en termes de possibles, de mode d'organisation,

de bien-être, de reconnaissance de l'agent, d'incidences sur l'activité et l'environnement, sur l'ensemble de la société et trouver des points de convergence.

Après ce colloque, dans le cadre de l'action « nos revendications au prisme des ODD » la fédération a invité, début juin 2019, une vingtaine de militants représentant dix syndicats volontaires à venir s'initier aux outils proposés par cette nouvelle lecture de nos revendications syndicales vue par le prisme des ODD (voir encart en page précédente).

Sandrine Lenoir, membre de la commission exécutive du syndicat Interco 71, nous explique page 24 pourquoi son syndicat s'est mobilisé sur la RSO et pourquoi l'action « les revendications syndicales au prisme des ODD » l'a particulièrement intéressée.

Janvier 2021, pour une démarche militante éco responsable au quotidien

Dans le domaine des marchés publics, nous souhaitons que d'autres sections et syndicats s'inscrivent dans cette démarche. Pour ce faire, le comité de pilotage va devoir mettre au point une méthodologie claire, simple et accessible au plus grand nombre pour aider les futures équipes. Il devra aussi rédiger une charte des marchés publics CFDT, expliquant les grandes lignes de notre action, les points indispensables voire non négociables, les sujets sensibles et les lignes à ne pas franchir. Si les sections syndicales de collectivités territoriales se sont senties, à des degrés divers, concernées par les marchés publics, il en est autrement des ministères. Pourtant, s'il y a bien un passeur de marchés publics sur notre territoire c'est bien l'État. Notre première démarche sera, avec l'aide de nos camarades des sections et syndicats de l'État, d'identifier à quels niveaux sont élaborés et passés les marchés publics dans les ministères, et sur quels leviers on peut s'appuyer pour nous faire reconnaître comme parties prenantes des marchés publics.

La fédération a son mot à dire dans le secteur de l'eau, particulièrement impacté par le changement climatique et par le développement durable et la transition écologique. Un autre secteur concerne les déchets où nous retrouvons des agents des collectivités territoriales. surtout dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou des salariés d'entreprises privées dans le cadre de délégations de service public (DSP). Le secteur des offices publics de l'habitat (OPH) est également concerné du fait des nouvelles normes de construction et des obligations de respecter certaines règles environnementales. Nous devons également rappeler notre volonté de promouvoir l'économie circulaire comme un outil incontournable du développement durable afin de pouvoir donner une deuxième vie aux produits et donc de réduire nos déchets. Nous devons préparer des outils pour nos militants concernant l'impact de la

transition numérique et écologique sur les métiers de demain, tant dans le secteur public que privé. Le groupe de pilotage RSO a, pour ce faire, suivi une première formation « Transitions environnementales et numériques : quels impacts sur la FPT de demain ? » à l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg.

Renforcer notre implication au niveau international

Nous renforçons nos échanges et collaborations, que ce soit en interne à la CFDT, avec la confédération, avec d'autres fédérations ou en externe avec certaines organisations nongouvernementales (ONG) ou associations, ou à l'international avec la FSESP et l'ISP. Ainsi, nous sommes interrogés par la FSESP dans le cadre du nouveau projet de la Confédération européenne des syndicats (CES) intitulé « Adaptation au changement climatique » 15.

LA FÉDÉRATION RÉFLÉCHIT ET FAIT DES PROPOSITIONS SUR LA MISE EN PLACE DE LA RSO EN INTERNE

À la fin de l'année 2019, la commission exécutive de la fédération a décidé de mettre en place un groupe de travail sur la RSO pour réfléchir sur les actions à mener en interne. Des réunions ont été programmées. Les deux confinements ont retardé les actions et travaux envisagés mais les idées et la volonté d'avancer ne manquent pas. Les propositions ont fusé:

- appliquer un comportement éco-militant au bureau,
- interroger l'association de gestion de l'immeuble des fédérations CFDT (AGI) sur le devenir du matériel informatique obsolète et lui demander le cahier des charges de l'association prestataire,
- travailler sur l'archivage papier et numérique,
- communiquer par des fiches thématiques,
- réfléchir sur le transport : multimodalité, prise en charge des abonnements transports en commun et locations de vélo.
- réaliser une étude sur le bilan carbone des militants,
- faire le lien avec les groupes de travail sur le télétravail et la QVT.

Actions concrètes à la fédération pour encourager le comportement de l'éco-militant au bureau :

- ni verre, ni bouteille en plastique, achat de gobelets recyclables en carton et mise à disposition de carafes à eau. Pour les formations et réunions, inscrire sur les convocations que chacun peut apporter son mug, sa gourde ou son gobelet réutilisable,
- recyclage du papier et tri des déchets,
- agrandissement du parking à vélo sécurisé.

Nous souhaitons pouvoir montrer notre sensibilité dans cette société en mutation et être dans l'exemplarité sur ce sujet de responsabilité sociétale.

¹⁴ ► <u>https://www.association4d.org/</u>

¹⁵ ► <u>http://bit.ly/38SFPP6</u>

DOSS!ER

Son objectif est de faire le point sur ce qui a été fait jusqu'à présent, dans les différents secteurs de l'UE, pour impliquer les partenaires sociaux dans le débat sur l'adaptation. Il vise également à se faire une idée de la maturité du débat au sein du mouvement syndical autour de ces questions ainsi qu'à identifier les meilleures pratiques et les expériences qui pourraient être partagées.

Devenir un militant CFDT éco-responsable

Nous devons promouvoir et pratiquer, à l'échelle de notre fédération, de nos syndicats, de nos sections et de nos militants, un comportement éco-responsable citoyen car le but du développement durable est de minimiser l'impact de l'humanité sur son environnement. Plusieurs actions sont possibles : la gestion des déchets, l'énergie, en favorisant les énergies renouvelables plutôt que les énergies fossiles, l'habi-

tat écologique, l'alimentation et la santé, le développement durable et la place de l'automobile dans notre société. Il est possible pour chacun de réduire son empreinte écologique au travers de petits gestes écologiques quotidiens qui ne demandent pas beaucoup d'efforts, excepté un léger changement dans nos habitudes. Certains syndicats et sections se sont déjà impliqués sur ces revendications. Éco-consommer, c'est être conscient des déséquilibres environnementaux de la planète, des inégalités économiques, sociales et culturelles entre les hommes. C'est aussi être respectueux de l'environnement, de la santé, du bien-être et des droits de l'Homme, et c'est contribuer à la satisfaction des besoins actuels sans altérer la possibilité des générations futures à satisfaire les leurs.

La fédération montre l'exemple par la mise en œuvre d'actions au quotidien et un groupe de travail interne a été mis en place (voir en page précédente). La commission exécutive de la fédération a proposé également une analyse RSO sur son prochain congrès fédéral à Dijon (voir ci-dessous).

La crise sanitaire nous l'a encore une fois démontré, si nous ne voulons pas avoir à subir des conséquences qui s'imposeront à nous, que ce soit dans le cadre sanitaire ou environnemental, nous devons réaffirmer notre volonté de revendiquer un syndicalisme CFDT renouvelé, ambitieux, engagé et innovant en capacité de passer de l'intelligence collective à l'intelligence constructive. C'est de notre devenir dont il est question, de la place de chacun d'entre nous et de l'avenir de notre planète.

Dossier préparé par Chantal Gosselin, secrétaire nationale, ainsi que Philippe Billaux, Franck Bourgi et Thierry Duboc, secrétaires fédéraux

LA FÉDÉRATION ORGANISE SON 14^E CONGRÈS SOUS LE PRISME DE LA RSO

La commission exécutive a proposé une analyse RSO pour le prochain congrès fédéral, qui se déroulera à Dijon au mois de juin. La feuille de route remise au comité d'organisation du congrès repose sur les principes suivants :

- prendre appui sur les enseignements tirés du congrès de Brest,
- maîtriser le budget en utilisant au maximum nos ressources internes et en y associant un référent fédéral, qui est le secrétaire fédéral Philippe Billaux,
- l'objectif est de « franchir un cap supplémentaire en matière d'éco-congrès ».

Les propositions :

- limiter la communication papier en faisant un usage judicieux du numérique,
- avoir recours à l'informatique par le logiciel de la confédération pour les inscriptions au congrès ainsi que pour la diffusion des documents officiels et le dépôt des amendements,
- utiliser, pour les déplacements, les transports en commun et le covoiturage. En centre-ville, encourager les déplacements à pied ou à vélo,
- mettre à disposition des fontaines à eau et des gourdes,
- limiter, pour les pauses café, le jetable au profit du réutilisable et des produits peu emballés,
- installer des poubelles dédiées aux différentes sortes de déchets,
- diminuer le gaspillage alimentaire et promouvoir une nourriture de qualité, bio et éco-responsable,
- être attentifs à ce que nos partenaires présents lors de ce congrès veillent à nous proposer des outils publicitaires (goodies) éco-responsables.

Le choix de la salle retenue en plein centre de la ville de Dijon et l'infrastructure hôtelière de Dijon permettent d'accueillir un grand nombre de congressistes à proximité du lieu du congrès pour améliorer la mobilité des participants.

Le choix de l'hébergement vise à en limiter les impacts (hébergement « vert »).

Chaque syndicat sera invité à mesurer l'impact carbone de ses déplacements par un questionnaire remis à l'arrivée avec les outils nécessaires pour répondre à cet objectif et à remettre à l'organisation du congrès.

La responsabilité sociétale des organisations fait son entrée dans les textes de congrès des syndicats

Philippe Malaisé et Philippe Goret, conseillers fédéraux et, respectivement, secrétaire général du syndicat Interco du Bas-Rhin et secrétaire général adjoint du syndicat Interco de Loire-Atlantique, nous expliquent pourquoi la RSO devient un axe revendicatif dans les résolutions de leurs congrès.

Philippe et Philippe, à quand remonte la préoccupation RSO dans vos syndicats?

Philippe M.: Claude Amann, l'ancienne secrétaire générale d'Interco 67, et moi-même depuis mon arrivée en 2017, avions participé à des réunions sur le sujet organisées par la fédération. Avant travaillé comme responsable d'un centre d'éducation à la nature et à l'environnement 1 dans un parc naturel régional avant de devenir permanent syndical, j'ai apporté cette compétence professionnelle. Au moment de la préparation de notre résolution, on a d'abord travaillé en petit groupe et la mayonnaise a pris. Nous avons sans doute bénéficié d'un contexte favorable, les alsaciens étant sensibles aux questions environnementales, nappes phréatiques, nucléaire avec Fessenheim, etc.

Philippe G.: des débats informels au sein de notre conseil syndical ont montré que de nombreux militants étaient sensibilisés. La démarche fédérale, mise en évidence au conseil national fédéral d'Amiens était connue et nous a incité à intégrer la démarche RSO lors de la rédaction de notre résolution d'orientation pour notre congrès d'Ancenis en 2019.





Comment se traduisent ces orientations votées en congrès dans votre actualité revendicative et votre fonctionnement interne?

Philippe G.: notre congrès a approuvé cette nouvelle orientation mais 2020 et ses périodes de confinement et de travail à distance a été une année compliquée pour les débats de fond. Nous avons demandé à la fédération de venir faire une présentation en conseil syndical en avril prochain, puis nous organiserons un groupe de travail pour promouvoir la démarche auprès des sections et réinterroger nos principes de fonctionnement en interne.

Philippe M.: nous avons adapté notre fonctionnement interne lors de l'adoption, en décembre dernier, de la charte financière du syndicat qui favorise les transports en commun et l'autopartage. On est attentif à la limitation des impressions papier et à l'extinction des ordinateurs avant de quitter son travail. Les fournitures de bureau sont commandées à un ESAT², on achète du thé et du café équitables, on limite l'utilisation des gobelets en plastique et les touillettes en plastique ont été définitivement bannies.

RÉSOLUTION INTERCO 67 : INSCRIRE COMME AXE REVENDICATIF LA DÉMARCHE RSO

La RSO est un axe revendicatif porté par la fédération Interco. C'est un axe qui s'inscrit dans la déclinaison des 17 objectifs de développement durable (économique, social et environnemental) de l'agenda 2030 de l'ONU. C'est une démarche qui permet de distinguer notre action syndicale de celle des autres OS, en affirmant les convictions CFDT sur les questions sociétales. Nous formerons nos équipes pour décliner cette démarche RSO dans les collectivités et entreprises, la première étant la future collectivité d'Alsace, et dans le fonctionnement du syndicat lui-même.

RÉSOLUTION INTERCO 44 : NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UN DÉ-VELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable est l'idée que les sociétés humaines doivent vivre et répondre à leurs besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. Le développement durable est une façon d'organiser la société de manière à lui permettre d'exister sur le long terme. Cela implique de prendre en compte à la fois les impératifs présents mais aussi ceux du futur, comme la préservation de l'environnement et des ressources naturelles ou l'équité sociale et économique. Dans le cadre de ce nouveau modèle, notre action syndicale a toute sa place à notre niveau d'intervention, auprès de nos employeurs et pour les agents publics. Par la représentation des salariés nous continuerons donc à agir dans ce cadre, pour la protection sociale, la santé et le bien-être, le logement, les déplacements, l'insertion, les parcours professionnels, l'égalité professionnelle, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations. (...) Conscient des enjeux pour la planète, notre syndicat s'engagera dans la démarche RSO en la promouvant auprès des équipes syndicales. Cela doit être un moyen pertinent pour valoriser notre conception du syndicalisme et contribuer à son développement. (...)



Avez-vous impulsé un travail du côté de vos sections syndicales?

Philippe M.: oui, les responsables de la section syndicale de la Collectivité européenne d'Alsace³, qui ont participé au colloque RSO organisé par la fédération le 12 mars 2019, puis le 6 iuin 2019 au groupe de travail RSO/ ODD à la fédération, avaient rencontré les responsables RH de l'ancien conseil départemental du Bas-Rhin pour aller plus loin. Il leur avait été répondu que la démarche était intéressante mais qu'il faudrait travailler avec tous les syndicats et le groupe de travail n'a pas fonctionné. Nous allons profiter du changement de collectivité pour ramener ces questions sur la table. Le centre de gestion a traîné les pieds et refusé à un maire - qui l'a fait quand même, avec le soutien des OS! - de valider le remboursement de déplacements à vélo sous prétexte que le décret sur le forfait mobilités durables 4 n'était pas sorti.

Philippe G.: non pas encore, cela viendra après la présentation de la démarche au conseil syndical. Mais des équipes et leurs militant·e·s déjà sensibilisé·e·s ont intégré cette dimension comme la section du conseil départemental, qui a été consultée sur la « mise en place d'une politique performante des déplacements professionnels » basée sur la réduction et la conversion électrique de la flotte automobile, l'usage recommandé des transports en commun pour les déplacements professionnels et sur la mise à disposition de vélos, électriques ou non, pouvant parfois être utilisés pour les trajets domiciletravail.

Propos recueillis les 8 et 11 janvier 2021

- ► http://www.maisoneauriviere.fr/
- Établissement et service d'aide par le travail.
 - ► http://bit.ly/3sJk3o0
- Créée le 1^{er} janvier 2021, la Collectivité européenne d'Alsace regroupe les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Voir à ce sujet Le Journal Interco n° 242 pp. 6 à 8.
 - ► <u>http://bit.ly/3a3dZiP</u>
- <u>http://bit.ly/390kl2R</u>

La place de la CFDT dans la commande publique

Les marchés publics génèrent environ 12% du PIB dans les pays de l'OCDE. Ils jouent un rôle essentiel pour la fourniture de services publics tels que les infrastructures, la santé et l'éducation. La commande publique est un outil stratégique permettant d'atteindre des objectifs universels tels que les Objectifs de développement durable et d'inciter les entreprises à adopter des pratiques responsables.

a fédération Interco CFDT revendique une plus grande transparence dans les procédures de passation des marchés et une gouvernance multipartite qui réduiront les dysfonctionnements, apporteront un nouvel éclairage, créeront les conditions du renouveau de la démocratie locale et seront des réponses aux défis de demain. L'organisation syndicale est légitime, comme partie prenante, à participer à l'élaboration des critères et au suivi de la bonne exécution des marchés. C'est avant tout un choix politique qui doit être acté par l'organe décisionnel de la section et/ou du syndicat.

Une équipe et un pilote

Les moyens nécessaires pour entreprendre ce travail sont une équipe de trois ou quatre personnes motivées, convaincues et convaincantes et, si possible, un pilote prêt à se former ou déjà un peu ou beaucoup dans la partie. La connaissance de la commande publique dans la collectivité est absolument nécessaire. Après le choix de la commande publique nouvelle ou à renouveler, les militants devrons remonter l'ensemble d'une filière donnée et à partir des éléments recueillis, l'équipe fera des propositions à la collectivité pour aller plus loin sur les clauses sociales et environnementales. Cerner les points forts et les points faibles, à chacun des niveaux opérationnels, aidera à construire un cahier des charges qui valorise le capital humain et préserve le capital naturel.

Le facteur humain au centre de l'activité

La RSO doit permettre la mise en place de nouvelles pratiques en repositionnant le facteur humain au centre de l'activité avec l'idée de redonner du sens au travail. Les objectifs que la section syndicale cherchera à atteindre seront d'influer sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, sur l'emploi et sur le travail décent, de vérifier les conditions d'emploi et de travail des salariés des sous-traitants et d'influer sur la limitation des impacts environnementaux (énergie, climat...).

Cartographier les chaines d'activité

Pour y arriver, il faudra cartographier de façon schématique les principales chaines d'activités qui concernent les produits ou les services retenus, en amont et en aval de la collectivité territoriale qui les utilise. L'identification des enjeux du développement durable aux différentes étapes de ces chaines d'activité est une action indispensable pour poursuivre l'action, au même titre que la vérification du schéma de ces enjeux qui font l'objet de fortes controverses sociétales ou qui présentent une criticité importante et un travail sur la critériologie de la commande publique concernée.

Choisir les enjeux-clés

À partir de ce travail, l'équipe s'appuiera sur la matrice des ODD pour choisir les quelques enjeux-clés (typiquement trois à cinq enjeux parmi ceux identifiés précédemment) sur lesquels elle pourra éventuellement concentrer ensuite son travail d'analyse et sa capacité d'influence sur la rédaction d'un appel d'offres. L'équipe syndicale collectera les positions explicites (les « attentes » au sens de la responsabilité sociale) des parties prenantes principales. Elle s'assurera de l'attribution du contrat d'achat et de la réalisation des commandes sur une année par des contrôles éventuels du respect de certains critères de responsabilité sociale liés au contrat.

Informer et expliquer

Parce qu'il s'agit d'une action syndicale forte, nous devons à toutes les phases du projet, informer les agents et salariés de l'avancée ou non de celle-ci, expliquer les avantages et les inconvénients que rencontre notre action et aussi les résultats obtenus qui s'inscrivent dans une démarche de RSO pour laquelle la CFDT s'engage depuis des années.

- Occurrence forte d'un problème ou gravité élevée d'un risque.
- ² Critères économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux.

RSO et crédibilité syndicale

Fabienne Gourlot témoigne des difficultés rencontrées par sa section pour travailler avec son employeur sur une démarche RSO dans les marchés publics.

Peux-tu te présenter, Fabienne?

Je suis assistante de service social. J'ai été élue, en février 2017, secrétaire de la section du conseil départemental de la Côte-d'Or. Je siège au CT et au CHSCT de ma collectivité. Je suis conseillère syndicale, élue à la commission exécutive. J'ai la responsabilité de la communication à Interco 21 et je suis en cours de formation de défenseur syndical juridique.

Comment ton syndicat en est-il venu à s'intéresser à la RSO ?

Lionel Mori, qui était secrétaire général d'Interco 21 et secrétaire de la section départementale, a participé à la réflexion sur la RSO organisée par la fédération. À l'issue de la présentation qu'il nous en a faite, il a demandé si nous souhaitions que la section s'investisse dans ce domaine. Bien que sensibilisés, les militants ont regretté de ne pas avoir assez de temps pour s'v impliquer, conscients que ce projet demandait de l'ampleur. Seule une militante, Françoise Pocheron, a eu envie de s'engager avec Lionel sur ce sujet. Quand j'ai été pressentie pour succéder à Lionel, il m'a demandé de continuer à m'inscrire dans ce travail, en prenant sa place au sein du COPIL RSO fédéral. C'est ce que j'ai fait quand Lionel nous a quitté prématurément.

Vu les circonstances, je suppose que cela n'a pas été facile ?

En effet, je n'ai bénéficié d'aucun tuilage. Je me suis trouvée un peu dépourvue, seule face aux nouvelles responsabilités qui m'incombaient. Lorsque j'ai rejoint le COPIL, je me suis sentie en décalage avec les autres participants mais, très vite, ils m'ont transmis leur envie et cela m'a « boostée ».



Et vis à vis de ton syndicat, comment cela s'est-il passé ?

Le travail sur la RSO était déjà acté et j'ai donc poursuivi l'action de Lionel, avec Françoise à mes côtés. Celle-ci ayant des contacts dans le domaine des marchés publics, c'est donc vers ce thème que nous nous sommes concentrées. Cela nous a paru d'autant plus évident que cela nous semblait une entrée plus facile pour intéresser notre collectivité.

Comment êtes-vous intervenus concrètement?

Notre première action a été d'envoyer un courrier au président du conseil départemen-

tal, pour lui expliquer notre démarche RSO et solliciter un rendez-vous pour la lui présenter. Ce courrier est resté sans réponse. Avec l'aide de la fédération qui nous a soutenues, nous avons écrit une deuxième lettre qui nous a permis d'être enfin reçues par le directeur du pôle Ressources. Celui-ci semblait intéressé par notre exposé mais il souhaitait préalablement s'assurer que nous ne serions pas bloquants. Nous lui avons affirmé que notre but n'était pas de ralentir les choses mais au contraire de réfléchir ensemble, syndicat et employeur, pour faire progresser l'aspect RSO des marchés publics.

Jamais deux sans trois

Les mois ont passé et, sans aucune nouvelle de la part de notre collectivité, nous avons renvoyé un troisième courrier, rappelant à nouveau notre motivation pour ce sujet. Cette fois-ci la réunion s'est déroulée avec le même directeur, accompagné de la directrice du service Agriculture et patrimoine local. Lors de cet entretien, il a été évoqué l'idée de travailler soit sur le marché du papier, soit sur celui des produits ménagers. Nous avons opté pour le second car les types de produits utilisés pour effectuer le ménage des lieux de travail concernent tous les agents. Nous avons attendu une réponse officielle qui n'est jamais venue. Entre le premier courrier et la seconde entrevue, il s'est écoulé deux années!

Comment expliques-tu le comportement de votre employeur?

Nous pensions que le directeur des Ressources avait parfaitement compris notre démarche mais aujourd'hui nous nous interrogeons sur l'image qu'un syndicat renvoie et sur la notion de plus-value que nous pouvons apporter en tant que partie prenante. Sans doute notre employeur a-t-il estimé qu'il ne nous avait pas attendu pour agir, et que ses services savent déjà comment travailler dans ce domaine. De plus, à la même époque, « Dijon Métropole » se mettait en place, et le transfert de compétences se heurtait au conseil départemental. Clairement, notre projet n'était pas prioritaire à ses yeux.

Avez-vous communiqué sur votre démarche?

Lors des élections professionnelles de 2018, nous avons communiqué sur le sujet auprès des adhérents et aussi envers les agents. Les retours ont été positifs, même s'il est difficile d'expliquer que la RSO n'est pas une démarche indépendante mais au contraire est une notion transversale aux autres dossiers. Comme les agents se motivent lorsqu'ils sont touchés personnellement, notre mission est de leur faire prendre conscience que la RSO est partout et qu'elle les concerne à bien des titres.

Quel bilan tires-tu de cette expérience?

Même si notre démarche auprès de notre employeur n'a pour l'instant pas abouti, j'estime que nous avons appris aussi bien d'un point de vue personnel que professionnel. Par ce travail, nous avons engagé une réflexion que nous n'aurions pas eue dans un cadre plus classique. S'intéresser à la RSO amène à s'interroger dans sa vie quotidienne : d'où provient ce produit ? comment est-il fabriqué ? quelles sont ses conditions de transport ?... Et quand tu passes à un niveau plus général, tu te poses la question de ce que tu veux demain pour ton environnement et pour les générations futures.

Allez-vous poursuivre vos actions?

Nous avons encore beaucoup de travail pour aller au-delà de la sensibilisation. Alors que tout est stoppé par la crise sanitaire actuelle, je ne sais pas aujourd'hui si nous pourrons continuer, pour de multiples raisons (départs de collègues en retraite, retour pour d'autres dans les services). Mais il faut rester positif et optimiste pour trouver de nouveaux militants prêts à s'engager, même si le télétravail est un frein qui ne facilite pas les rapprochements.

Côté employeur, nous commençons à nous épuiser, à rester sans réponse de sa part. Mais ce sujet reste présent au sein du syndicat car il constitue un engagement fédéral.

As-tu des conseils à donner aux syndicats qui souhaiteraient se lancer dans un projet RSO?

Les syndicats sont habituellement perçus comme des empêcheurs d'avancer par les collectivités, alors cela reste compliqué de se faire une place à leurs côtés pour réfléchir ensemble sur des enjeux communs. Il faut argumenter pour faire évoluer notre image syndicale. Avoir des forces vives au sein même des marchés publics peut aussi favoriser l'approche. Je constate que le travail de sensibilisation auprès des militants ne suffit pas pour qu'ils s'engagent dans ce domaine. Ils expriment souvent un manque de temps, accaparés par les autres sujets à traiter. La RSO leur semble un sujet secondaire alors qu'elle est essentielle dans nos vies quotidiennes. Lorsqu'ils auront acquis la certitude que c'est une notion transversale, ils y trouveront un intérêt personnel et collectif.

Propos recueillis le 14 janvier 2021



La responsabilité sociétale des organisations au prisme des ODD¹

Sandrine Lenoir est animatrice-directrice d'un centre de loisirs communal. Militante à Interco 71, elle nous expose l'engagement de son syndicat pour réduire l'impact environnemental.

Pourquoi ton syndicat s'est-il engage dans la RSO ?

Lors de notre congrès de 2018, le syndicat a inscrit des actions RSO dans son plan de travail, suite aux décisions prises lors du congrès confédéral de Rennes. Notre motivation première était de relayer les actions nationales de la CFDT. Fin 2019, en tant que militante voulant prendre des engagements, j'ai suivi une formation proposée par l'URI Bourgogne-Franche-Comté. Dans le cadre de cette formation, il fallait défendre un dossier. Ayant choisi le domaine de la RSO, cela m'a permis de débroussailler le sujet pour présenter un état des lieux au syndicat. J'ai opté pour un angle ludique afin d'expliquer aux militants en quoi la RSO les implique. Malheureusement, à cause de la crise sanitaire due au Covid-19, nous n'avons pas pu nous réunir et ma présentation est repoussée à mars prochain.

Pourquoi avez-vous effectué le choix des ODD ?

Notre choix s'est porté sur la limitation de l'impact environnemental car nous estimons

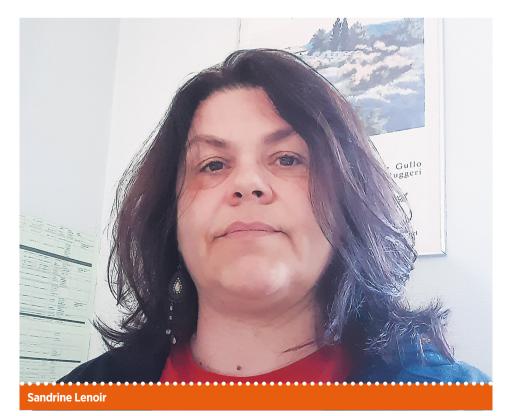
que cela parle plus aux adhérents. Notre objectif est de travailler sur le sujet dans nos propres instances Interco. On commence par s'interroger sur ce que l'on peut déjà faire de notre côté, avant de vouloir passer en 2022 aux applications dans les instances de représentation du personnel. Il faut que nous soyons convaincus de l'efficacité de nos actions, avant de vouloir convaincre les équipes militantes et les élus.

Quelles sont vos actions concrètes?

J'ai fait remarquer aux militants que, sans nous en rendre compte, nous limitions déjà notre impact environnemental et que nous pouvions aller encore plus loin. Ainsi le syndicat a acté que pour s'équiper, nous priorisons le rachat de matériel de récupération. Pour nous rendre à nos instances internes, le syndicat favorise le covoiturage en fournissant la liste des militants et leur lieu d'habitation pour s'organiser au mieux. Cela a été vivement encouragé au départ ; désormais c'est naturel pour nous tous.

Privilégier le circuit court

Nous économisons le papier, par exemple en synthétisant en un seul livret le bulletin d'adhésion et les informations complémentaires qui constituaient auparavant deux documents séparés. Pour l'impression, nous faisons appel à un prestataire local qui utilise du papier recyclé. Nous limitons les goodies et quand nous en acquerrons, ils sont forcément biodégradables. Nous avons supprimé les couverts et gobelets en plastique, invitant chacun à apporter ses



propres ustensiles. L'alimentaire est issu du commerce équitable ou de producteurs régionaux. En général, nous choisissons le circuit court sans pour autant modifier notre vie auotidienne.

Avez-vous mesuré vos résultats?

Au début, seul un tiers des militants jouait le jeu, et maintenant tout le monde s'implique, à part quelques-uns par oubli. Nous sommes tous convaincus et nous sommes confiants de pouvoir convaincre nos collèques. Nous avons commencé par communiquer sur nos actions en expliquant aux militants pourquoi nous choisissions tel produit plutôt qu'un autre. Lors de la prochaine tournée de distribution des goodies, nous préciserons aux agents qu'ils sont biodégradables. Nous avons prévu d'effectuer un bilan lors de notre congrès en 2021, et pour cela nous avons établi une liste de ce qui a été amélioré et des actions qui restent à mettre en place.

Quels sont vos objectifs?

À moyen terme, nous souhaitons convaincre nos représentants dans les instances pour qu'ils puissent influencer sur les commandes publiques des collectivités. Pour cela, nous les aidons à lire le bilan social de leur collectivité pour leur permettre d'intervenir sur les décisions prises par les élus. Ensuite, une commission d'aide aux sections et aux représentants dans les CT sera mise en place. Ce groupe de travail aura comme missions d'informer sur la RSO et de fournir des outils pour aider les sections à convaincre. Nous préférons avancer à pas de fourmi, doucement mais sûrement, pour ne pas rater d'étape au risque de tout faire stopper en cas d'échec.

Pourrais-tu donner quelques conseils aux syndicats qui voudraient suivre votre exemple?

Le principal est de trouver au sein de son

syndicat des militants déjà convaincus par la nécessité de s'engager dans la RSO pour convaincre ensuite le reste du collectif. Il ne faut pas rester seul, et échanger sur le sujet permet d'intéresser des camarades qui auront ensuite envie de s'y engager. La RSO est une porte d'entrée pour obtenir de nouvelles adhésions car ce sujet attire les jeunes.

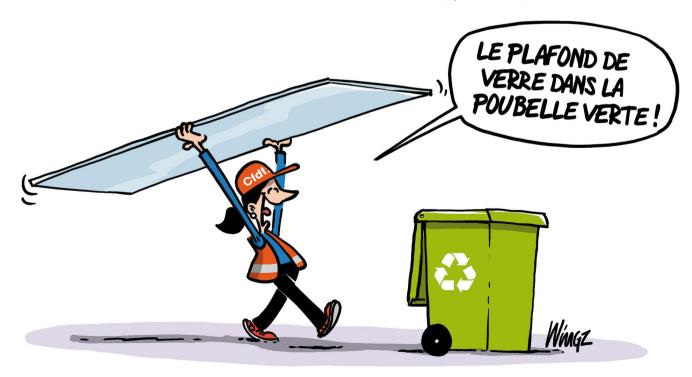
Souhaites-tu ajouter un dernier point pour finir notre entretien?

J'ai évoqué l'aspect environnemental de la RSO mais celle-ci contient également un volet sociétal. Ainsi, notre syndicat choisit les associations avec qui nous travaillons, en fonction de leur caractère social.

Propos recueillis le 13 janvier 2021

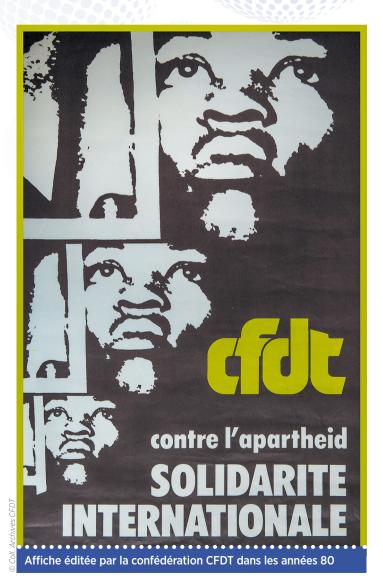
- Les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies :
 - ► https://bit.ly/35Yx1W5

SYNDICALISME ECO-RESPONSABLE



Pourquoi et comment Interco CFDT s'implique en Europe et à l'International?

Épauler l'action des syndicats pour défendre les agents dans toute la France est en soi un lourd travail. Dès lors, pourquoi notre fédération mène-t-elle en complément une action au niveau européen et mondial ? Pour répondre à cette question, explorons la richesse du mouvement syndical mondial et européen, et l'importance d'agir au niveau international.



La solidarité internationale au cœur des valeurs de la CFDT

Solidarité, émancipation, démocratie, autonomie et indépendance, dans la description que notre organisation fait de ses cinq valeurs cardinales 1, nous pouvons lire en particulier « Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous [..] les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples ». Promouvoir la valeur de solidarité, c'est penser large et n'oublier personne ; c'est « s'engager pour chacun, agir pour tous » comme le rappelle notre slogan ; ou encore « penser global » lorsqu'on « agit local » comme le propose cette maxime chère au mouvement humaniste et écologique. La solidarité est ainsi probablement le premier moteur qui pousse notre organisation à agir à l'international en soutien des syndicalistes et de peuples moins bien lotis que nous. Nous lions la solidarité avec la démocratie, étant donné que nous sommes « un syndicat qui a toujours dénoncé toutes les dictatures d'où qu'elles soient et qui a aidé des syndicalistes à instaurer la démocratie comme en Pologne dans les années 80 » 2 comme l'indique le site <u>cfdt.fr</u> sur sa page « la CFDT en 10 points ».

Notre confédération mène depuis bien longtemps une action solidaire conséquente dans les cinq continents et, à ses côtés, les fédérations, comme Interco, conduisent leurs propres actions.

Interco a fait le choix depuis une dizaine d'années de s'engager fortement aux côtés de la fédération syndicale tunisienne UGTT des Municipaux pour soutenir la transition démocratique engagée depuis 2011 dans ce pays frère, et aider nos camarades tunisiens dans le cadre de la décentralisation et de la construction d'une fonction publique municipale. Ce partenariat s'est matérialisé par la signature d'une convention de coopération en 2016, renouvelée

en 2020, qui nous a conduits à concrétiser de nombreuses actions utiles.

Notre choix de s'engager aux côtés des Tunisiens a démarré sous l'impulsion de la confédération. Mais parfois, les fédérations agissent et construisent des liens de leur propre initiative. Ce fut le cas pour Interco, concernant les liens que nous avons tissés depuis 2010 avec les principales fédérations syndicales palestinienne et israélienne des services publics. Si des projets concrets peinent encore à émerger, nous pouvons être fiers que notre action fédérale ait pu aider la confédération dans ses propres liens avec les syndicats de cette zone, tout en ayant su garder une ligne consistant, à chaque fois que nous rencontrions nos camarades israéliens, à rencontrer aussi nos camarades palestiniens, et inversement.

Contribuer au mouvement syndical mondial, qui a plus d'un siècle

Outre nos coopérations spécifiques, la solidarité CFDT s'exprime au travers d'une contribution aux organisations syndicales mondiales. Comme cela est indiqué sur notre carte d'adhérent, la CFDT est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI). Notre fédération Interco est, quant à elle, membre de l'Internationale des services publics (ISP), une des fédérations sectorielles de la CSI. Fondée en août 1907 à Stuttgart par une conférence internationale des travailleurs des services publics, l'ISP est une organisation qui n'a cessé de grandir, regroupant aujourd'hui 700 fédérations syndicales réparties dans 154 pays. Son siège se trouve à Ferney-Voltaire, dans l'Ain.

Avec l'ISP nous faisons entendre la voix des travailleurs du service public auprès de l'ONU, de l'OIT, de l'OMS... L'ISP nous permet aussi de tisser des liens et de nous apporter entraide et soutien entre syndicalistes du monde entier notamment dans des pays où il est compliqué voire dangereux, d'être syndiqué.

Faire face à des enjeux de plus en plus mondialisés

L'ISP constitue également une force capable de produire de larges études et de mener des campagnes mondiales bien utiles face à des enjeux que nous rencontrons en France mais qui sont en réalité des phénomènes à l'œuvre internationalement. Sont ainsi menées des actions contre la privatisation des services publics et pour en renforcer ses moyens au travers d'une taxation juste, débarrassée de l'évasion fiscale. L'ISP agit aussi sur des questions comme l'accueil des migrants, la protection des lanceurs d'alertes, l'égalité femme/homme, la mise en œuvre effective des Objectifs de développement durable de l'ONU, la prise en compte des impacts de la numérisation...

Pour tous ces enjeux, notre fédération a apporté sa pierre à l'édifice, en faisant par exemple adopter au dernier congrès de l'ISP la construction d'un réseau méditerranéen des fédérations syndicales



Représentants ISP, UGTT et Interco CFDT au colloque *Conditions* de travail coorganisé à Tunis en avril 2019



Didier Szliwka lors d'une réunion du comité des femmes du syndicat palestinien PGFTU à Naplouse en octobre 2018



Réunion de travail du secteur municipal de l'ISP – zone Afrique francophone – avec le concours d'Interco CFDT en septembre 2019 au Maroc

INTERNATIONAL

des services publics, ou encore en montant un projet de sensibilisation à l'écologie en lien avec la valorisation des conditions de travail des travailleurs municipaux des déchets en Tunisie. Notre fédération a aussi fortement contribué à ce que la crise du Covid-19 soit l'occasion de mettre en place une première réunion mondiale des syndicats et des employeurs territoriaux sur la lutte contre la pandémie, la protection des travailleurs des services publics et la valorisation durable de leur action.

S'impliquer et tirer parti de la montée en puissance de l'Union européenne

Comme l'indique la présentation La CFDT en 10 points : « La CFDT est adhérente à la Confédération européenne des syndicats (CES) et se prononce pour une Europe politique, sociale, capable de faire face aux nouvelles puissances pour créer des emplois, préserver sa protection sociale et faire progresser les qualifications ». C'est d'ailleurs à la CES (présidée par Laurent Berger depuis 2019) que l'on doit en grande partie le « Socle Européen des Droits Sociaux » conclu en 2017 pour relancer l'Europe sociale.

Pour ce qui concerne notre fédération, nous agissons principalement via notre affiliation à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP). La FSESP constitue à la fois une des fédérations de la CES et la branche européenne de l'ISP.

Même si la gestion des services publics reste de la compétence ex-

clusive des États, les décisions européennes peuvent avoir des effets sur les conditions de travail dans nos secteurs. Le travail de veille et d'influence mené avec la FSESP, nous permet d'infléchir les décisions européennes et d'en tirer parti, comme lors de l'obtention du CDI pour les agents contractuels de la fonction publique en France qui a fait suite à la décision de l'UE de faire du CDI la règle de l'emploi en Europe.

Faire vivre le dialogue social européen

Notre travail d'influence en Europe s'effectue en partie dans le cadre du dialogue social mis en place au niveau européen. Ce dialogue social européen a été initié sous la présidence de Jacques Delors avec un fort soutien de la CFDT. Il demeure une conquête et un marqueur important pour la CFDT.

Notre fédération est pleinement impliquée dans certains comités de dialogue social sectoriels européens dont elle a participé à la création il y a quelques années (administrations d'État - administrations locales et régionales - services concédés).

Au travers du « comité de dialogue social sectoriel européen du secteur des administrations locales et régionales », un gros travail a été fait récemment avec les représentants des employeurs de la fonction publique territoriale en Europe pour, qu'ensemble, nous pesions sur les recommandations économiques et sociales que l'UE fixe annuellement aux États (processus du « semestre européen »).



Interco présent à Bruxelles le 26 avril 2019 à l'euro manifestation à l'appel de la CES en faveur d'une Europe de la justice démocratique et sociale

Faire entendre notre voix spécifique CFDT, diffuser notre pratique du syndicalisme hors de nos frontières

Comme en France, la voix de la CFDT est au niveau supranational souvent la bienvenue pour faire des propositions et éviter les positions stériles. C'est par exemple ce que la CFDT apporte quand elle promeut au niveau européen le « devoir de vigilance » (social et écologique) des entreprises envers leurs sous-traitants dans le monde. Par ailleurs, notre organisation reste attachée sans ambiguïté à la construction européenne en tant que projet porteur de paix, de régulation mondiale et de protection des droits.

Notre fédération a ainsi pesé de tout son poids, avec succès, pour que la FSESP mette bien l'objectif d'une Europe sociale au cœur de ses orientations de congrès en 2019. Nous œuvrons au sein de l'ISP pour que soient évitées les surenchères vindicatives inspirées de fédérations comme il en existe de plus ou moins puissantes dans tous les pays, et dont le mode de syndicalisme tient plus de l'affichage va-t-en-guerre que de la recherche d'avancées concrètes.

Notre syndicalisme CFDT offre en effet une alternative qui peut inspirer dans certains pays. Il est intéressant de savoir par exemple que la grande centrale syndicale historique UGTT en Tunisie a été créée en 1946 de la volonté de s'émanciper de la proposition syndicale dominante d'alors, la CGT, qui favorisait les travailleurs français au dépend des intérêts des travailleurs locaux.

Nos valeurs sont proches de celles de nos camarades tunisiens de l'UGTT. C'est ainsi que notre fédération a transmis à l'UGTT des Municipaux sa culture du « guide pratique » à visée d'information et d'émancipation des travailleurs : c'est en effet suite à un colloque que nous avons coorganisé à Tunis en 2019 sur les conditions de travail, qu'a été édité le premier guide UGTT (« Santé et sécurité ») à destination des travailleurs municipaux tunisiens.

Enrichir nos pratiques au contact de nos camarades syndicaux européens et mondiaux

Ce colloque de 2019 avec l'UGTT est un bon exemple d'un enrichissement qui va dans les deux sens. Nous avons été impressionnés de constater l'attention que mettent nos camarades tunisiens à ne pas se borner aux questions salariales mais aussi à valoriser l'image des travailleurs du secteur des déchets, qui ont proposé un spectacle sur une place publique pour valoriser leur rôle et leur dévouement.

Nous tirons toujours des bénéfices à observer les pratiques de nos camarades à l'étranger : le syndicat belge CSC fait par exemple le choix de ne pas utiliser l'écriture inclusive pour féminiser ses documents afin ne pas en alourdir la lecture, mais le fait savoir de manière visible par une mention sur les pages de couverture. Ou encore, une

des choses les plus marquantes que nous constatons lorsque nous siégeons dans les instances de la FSESP, c'est la courtoisie et l'absence d'outrance dans la façon de s'exprimer et de mener les débats de beaucoup de nos voisins européens. Autre pratique dont nous avons prévu de nous inspirer plus fortement : la culture du lobbying, notamment pratiquée par les syndicalistes nordiques ou allemands envers les députés européens. Nos confrères utilisent d'ailleurs pour cela les locaux de la FSESP à Bruxelles opportunément placés non loin des bâtiments du Parlement européen.



Didier Szliwka et Matthieu Fayolle, en mai 2018, lors d'un comité de dialogue social sectoriel européen



Guide santé et sécurité édité par l'UGTT des Municipaux

INTERNATIONAL



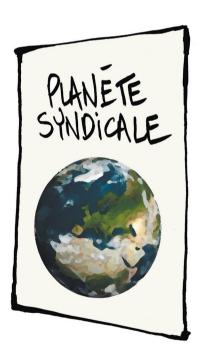
C'est grâce aux syndicats Interco CFDT de toute la France, et au nom de leurs adhérents, que notre fédération effectue son action solidaire à l'international, qu'elle contribue au mouvement syndical mondial, et qu'elle mène les combats nécessaires au niveau européen, faisant vivre le dialogue social mis en place par l'Union européenne. Cela contribue à faire rayonner les valeurs de notre organisation et nous permet d'enrichir notre action en France. Le prochain congrès fédéral en juin sera l'occasion de faire un bilan de cet investissement et de travailler à la manière dont il pourrait être encore mieux connu, source de fierté et d'attraction pour l'engagement syndical au sein d'Interco CFDT.

Matthieu Fayolle Secrétaire fédéral

- ▶ https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/nos-valeurs/nos-valeurs-rec 79841
- https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec 66780







PARTAGE DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EN CAS DE SÉPARATION OU DE DIVORCE

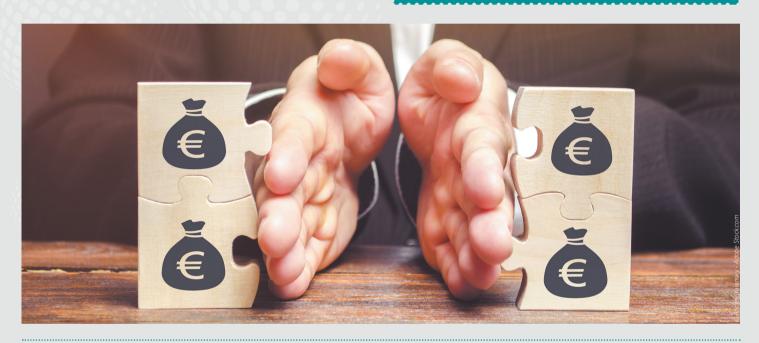
Au JO du 11 novembre 2020 a été publié le décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Ce décret précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'article 373-2-9 du Code civil.

http://bit.ly/3kq1Veq

QU'EN PENSE LA CFDT?

Le décret est issu de la loi de transformation de la fonction publique (article 41). Il précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant. En cas de résidence alternée, sur demande conjointe ou en cas de désaccord, le SFT sera donc réparti entre les deux parents.

La CFDT regrette que les montants du SFT n'aient pas été revus à la hausse, surtout pour un premier enfant. Rappelons que, pour un enfant, le SFT, c'est 2,29€ par mois à partager en deux!



POLICE NATIONALE

Au JO du 19 novembre est paru le décret n° 2020-1398 du 17 novembre 2020 modifiant le décret n° 2000-194 du 3 mars 2000 fixant les conditions d'attribution d'une indemnité pour services supplémentaires aux fonctionnaires actifs de la police nationale.

Ce décret revalorise le taux horaire forfaitaire de l'indemnité pour services supplémentaires par la modification de l'indice brut de référence porté de 342 à 372. Le taux horaire forfaitaire trouve également à s'appliquer aux majorations auxquelles donnent droit les services supplémentaires, selon la période de leur accomplissement.

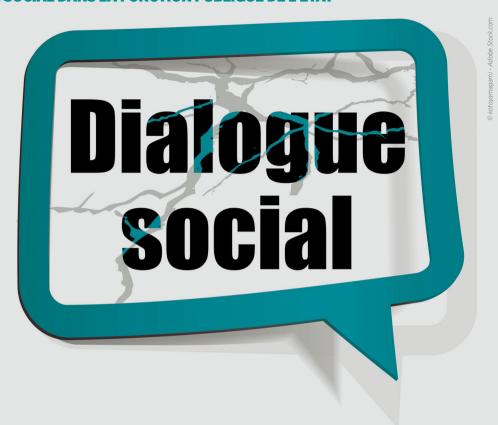
https://bit.ly/3mdx5HA

QU'EN PENSE LA CFDT?

Si l'augmentation du taux de l'indemnité est toujours une bonne chose, on ne peut que contester la méthode utilisée pour attribuer cette indemnité pour la gestion de la période de confinement liée à la crise sanitaire Covid-19. Comment pourrait-on expliquer à un policier qui a travaillé une semaine en s'exposant à des risques qu'il serait moins ou pas concerné par l'indemnité par rapport à un autre policier qui a travaillé pendant deux semaines ? La contamination du virus est fulgurante pour ne pas quantifier le temps de travail pour l'attribution de cette indemnité. Une nouvelle fois, l'administration oppose les policiers entre eux et ce n'est pas dans ces conditions qu'on obtiendra une plus grande cohésion et surtout une plus grande motivation pour effectuer les missions qui nous sont confiées.

BOULEVERSEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Au JO du 22 novembre 2020 ont été publiés deux décrets relatifs aux instances de dialogue social dans la fonction publique de l'État (FPE). Issus de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) et examinés lors du Conseil supérieur de la fonction publique d'État du 16 juillet 20201. Ils renouvellent de fond en comble les instances formelles du dialogue social dans la FPE. Des décrets du même acabit suivront pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. La plupart des dispositions de ces décrets entreront en vigueur à l'issue des prochaines élections professionnelles, prévues fin 2022. Certaines dispositions s'appliquent dès maintenant comme la diminution des compétences des CAP.



Voir le compte-rendu rédigé par l'UFFA

CFDT: ► https://bit.lv/3628TIS

Le décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 est relatif aux commissions administratives paritaires dans la fonction publique de l'État. Ce décret modifie le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP en instaurant les règles de création des CAP par catégorie hiérarchique dont le principe est posé par l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE modifié par la loi TFP. Il modifie les dispositions relatives à leur composition, leur organisation et leur fonctionnement. Ce décret complète la liste des décisions individuelles qui sont examinées par les CAP. Il prévoit enfin la faculté de réunir à distance ces commissions, en cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières, et pose le principe de leur élection par voie électronique, sauf dérogation prévue par arrêté des ministres intéressés et du ministre chargé de la Fonction publique.

► <u>https://bit.ly/33fS318</u>

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 est relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le décret est pris en application de l'article 4 de la loi TFP qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration (CSA). La loi TFP prévoit en outre la création, au sein du CSA, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents. En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. Deux autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être mises en place, en dehors du CSA mais rattachées à ce dernier, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers sur certains sites ou dans certains services le justifie. Les principales dispositions du décret concernent la cartographie des CSA, la composition des instances, la généralisation, sauf dérogations, du vote électronique lors des élections, les compétences du CSA et l'articulation de ses attributions avec celles de la formation spécialisée.

https://bit.ly/2KwjpcK

ORDONNANCE SANTÉ-FAMILLE

Prise en application de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique compte quinze articles et vise à créer ou à modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

► http://bit.ly/2Mq1iWT



QU'EN PENSE LA CFDT?

Cette ordonnance permet des avancées comme la possibilité de fractionner les congés de longue durée (CLD) et les congés de longue maladie (CLM), la faculté offerte à un agent de suivre une formation ou de reprendre une activité tout en étant en CLM ou en CLD ou la possibilité d'obtenir un temps partiel thérapeutique avec droit rechargeable au bout d'un an. L'article 8 fait référence à la reconnaissance comme maladie professionnelle du Covid : « Pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire imputable au service. l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet, nonobstant toute disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie ». L'ordonnance prévoit par ailleurs un renvoi au Code du travail pour les durées des congés familiaux.

LA CFDT A OBTENU:

Au cours de l'examen du texte au Conseil commun de la fonction publique du 2 octobre 2020, toutes les OS se sont abstenues sauf l'UNSA qui a voté contre. La CFDT s'est abstenue car sur la question du secret médical « il pourrait y avoir des conséquences que l'on ne mesure pas à ce stade » et il manque la possibilité de refuser en amont un reclassement. La CFDT a obtenu dans les échanges pour la rédaction de cette ordonnance la portabilité du CLD, du CLM et du temps partiel thérapeutique. Les agents qui en bénéficient pourront continuer à le faire même s'ils changent d'employeur, quel que soit le versant de la fonction publique.

NOUS REVENDIQUONS:

Dans les groupes de travail sur les déclinaisons réglementaires de l'ordonnance, nous continuons de revendiquer l'instauration d'une visite d'information et de prévention organisée par la médecine du travail pour pallier la suppression de la visite d'aptitude, le rechargement des droits à CLD en cas de récidive pour une même maladie, à l'instar du CLM, le maintien de l'accord préalable de l'agent avant son reclassement effectif, quelles que soient les modalités de ce reclassement et le maintien de la représentation des personnels au conseil médical, nouvelle instance fusionnant comité médical et commission de réforme. La CFDT s'oppose aux règles de quorum autorisant la tenue des instances hors de toute représentation des personnels.

AIDE EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITÉ

Au JO du 28 novembre 2020 a été publié le décret n° 2020-1453 du 27 novembre 2020 portant attribution d'une aide exceptionnelle de solidarité liée à la crise sanitaire aux ménages et aux jeunes de moins de vingt-cinq ans les plus précaires. Ce décret prévoit le versement d'une nouvelle aide exceptionnelle aux jeunes de 18 à 25 ans, ainsi qu'aux foyers modestes afin qu'ils puissent faire face aux difficultés financières liées à la crise sanitaire causée par l'épidémie de Covid-19. Cette aide exceptionnelle est de 150 € pour les bénéficiaires d'une aide personnelle au logement (APL) âgés de moins de 25 ans non étudiants, du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de la prime forfaitaire pour reprise d'activité, de l'allocation équivalent retraite (AER) ou du revenu de solidarité Outre-mer (RSO), et de 100 € par enfant à charge pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité, de l'AER, du RSO, d'une APL ou, à Saint-Pierre-et-Miquelon, de l'allocation de rentrée scolaire.

https://bit.ly/33Gd851

QU'EN PENSE LA CFDT?

Ce décret vise à soutenir financièrement une partie de la population, dont les jeunes de moins de 25 ans et les foyers les plus modestes, face aux difficultés liées à la crise épidémique actuelle. Cette aide exceptionnelle de solidarité de 150 € est versée depuis le 27 novembre sous certaines conditions. Par exemple, il faut être bénéficiaire d'une aide personnelle au logement, être âgé de moins de 25 ans et ne pas être étudiant. Pour autant, les étudiants boursiers se verront attribuer une aide exceptionnelle de 150 € directement versée par le CROUS. Si la CFDT peut se féliciter de cette aide exceptionnelle, il reste néanmoins amplement à faire car beaucoup de personnes sont encore exclues des dispositifs sociaux. Le Gouvernement a promis un « acte 2 » à la stratégie anti-pauvreté et nous restons attentifs. Rappelons que la CFDT réclame le bénéfice du RSA pour les jeunes de moins de 25 ans qui peuvent se trouver en situation de grande précarité ainsi qu'une hausse de 100 € du RSA.

C'EST OFFIC!EL

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique a été publié au JO du 10 décembre 2020. Ce décret détermine, pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques et les personnels médicaux (...), les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situation d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

http://bit.ly/38dIF10

QU'EN PENSE LA CFDT?

Il s'agit d'un congé permettant à l'agent 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.

La CFDT regrette que le montant de l'indemnité journalière ne soit pas plus élevé mais c'est une avancée. L'UFFA-CFDT a publié le 16 décembre une fiche très complète sur le congé de proche aidant pour les agents publics, fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques.



JOUR DE CARENCE

Au JO du 9 janvier 2021 a été publié le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés. Ce décret détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la Covid-19. Il définit également la durée de cette dérogation.

http://bit.ly/3iuCqZZ



QU'EN PENSE LA CFDT?

Sur ce décret, attendu, de suspension du jour de carence en cas d'arrêt de travail lié à la Covid-19, la CFDT s'est abstenue ainsi que les autres organisations syndicales, à l'exception de l'UNSA qui a voté pour. En effet, au cours de la séance du Conseil commun de la fonction publique du 7 janvier 2021, nous avons fait valoir la situation injuste subie par les agents atteints par la Covid-19 au second semestre 2020 et contesté la date butoir du 31 mars 2021 pour l'application du décret. La ministre a cependant indiqué que la date pourrait être adaptée à la situation sanitaire. Aucun amendement n'a été intégré. À cette séance, la CFDT a proposé un vœu où elle réaffirme « la revendication d'une négociation plus large qui ouvre la voie à la suppression définitive des jours de carence qui nuisent à la santé publique, pénalisent les malades ou personnes fragiles sans rien régler de la question des absences au travail ». En complément de la suspension du jour de carence, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a diffusé le 12 janvier une circulaire relative aux mesures destinées à inciter à l'auto-isolement des agents de la fonction publique de l'État dans le cadre de la Covid-19, pour les agents de l'État identifiés cas contact ou présentant des symptômes.

https://bit.ly/3sGt0zl

Ont contribué : Jacqueline Fiorentino, Monique Gresset et Marie Mennella • Secrétaires fédérales

Denis Jacob • SG Alternative Police CFDT

Les congés et autorisations d'absence

Parce qu'on a beaucoup entendu parler des autorisations spéciales d'absence en 2020 en raison de la crise sanitaire et parce qu'il est préférable de débuter 2021 avec des réjouissances, nous vous proposons pour ce premier *Interco Mag* de l'année une fiche juridique sur les congés et autorisations d'absence. En effet, comme il n'est pas toujours facile de différencier les congés des autorisations d'absence ou de connaître l'ensemble de nos droits dans ce domaine, il nous paraît important de faire le point sur cette question ¹.

Les fonctionnaires et agents contractuels bénéficient d'abord de congés pour se reposer (I). Ils disposent ensuite de congés ou autorisations d'absences (AA) liés à des événements ou motifs particuliers : l'arrivée d'un enfant (II), la maladie, le handicap ou la dépendance d'un membre de la famille (III) ou bien encore d'autres événements familiaux ou fêtes religieuses (IV). Des congés et AA peuvent aussi être accordés pour des motifs civiques, politiques ou syndicaux (V).

I - LES CONGÉS POUR SE REPOSER

Les congés annuels²

Tout fonctionnaire en position d'activité et agent contractuel a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année accomplie du 1er janvier au 31 décembre. Les congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril sont majorés d'un jour si le nombre de jours de congés pris dans cette période est compris entre cinq et sept et de deux jours si le nombre de jours de congés pris dans cette période est au



- Les congés pour raison de maladie feront l'objet d'une fiche à part entière dans un prochain numéro d'Interco Mag.
- ² Art. 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État modifié, art. 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des art. 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (FPE) modifié, décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux modifié, art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) modifiée et art. 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT modifié.

FIGHEJURID!QUE

- Report possible au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année de référence dans la limite de quatre semaines en cas de congés de maladie (Avis CE 26 avril 2017 n°406009) et report possible sur l'année suivante en cas de congés de maternité (CE 26 novembre 2012 n°349896).
- ⁴ CAA Marseille, 6 juin 2017, Commune de Calvi, n°15MA02573.
- 5 Art. 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et art. 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.
- Oécret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminé modifié, art 57 1° alinéa 2 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du 2° alinéa du 1° de l'art. 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié.
- ⁷ Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une PMA et art. L.1225-16 du Code du travail.
- 8 Circulaire du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents publics de l'État et circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents publics de la FPT.
- Instruction du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.
- Nrt. 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, art. 34 5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, art 2 et 15 à 18 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée faisant référence aux art L.1225-17 à L.1225-21 du Code du travail, art. 10 à 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité et art. L.331-3 à L.331-7 du Code de la Sécurité sociale.
- Pour les femmes en CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir : art. 27 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et art. 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.
- ¹² Art. 1ºr du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié et art. 88 alinéa 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.
- S'ils ont effectué six mois de services effectifs ou plus, ils bénéficient de leur plein traitement, alors que s'ils ont effectué moins de six mois de services effectifs, ils ne bénéficient pas de leur traitement mais d'indemnités journalières de la Sécurité sociale s'ils remplissent les conditions.

moins égal à huit. On les appelle les jours de fractionnement. En principe, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et reportés sur l'année suivante. Toutefois l'employeur public doit automatiquement accorder le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie ou de maternité, n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés à la fin de l'année de référence 3. Un congé non pris ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Toutefois. sous certaines conditions, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés pour des motifs indépendants de sa volonté, en raison d'un congé de maladie ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service et que ce dernier se trouve en fin de relation de travail eu égard à son admission à la retraite, les congés non pris peuvent être indemnisés ⁴. Concernant les agents contractuels, lorsqu'à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'employeur, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice 5.

Les congés bonifiés ⁶

S'ils satisfont aux conditions et si les nécessités du service ne s'y opposent pas, les fonctionnaires dont le centre des intérêts matériels et moraux se situent en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miguelon ainsi que dans les îles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin et qui exercent leur activité en métropole, bénéficient d'une bonification de congés, d'une durée maximale de 31 jours consécutifs. Le fonctionnaire peut bénéficier de ce congé bonifié tous les deux ans en justifiant de 24 mois de services ininterrompus. Dans le cadre de ce congé, l'employeur public accorde au fonctionnaire qui remplit les conditions un supplément de rémunération et prend en charge la totalité de ses frais de transport aérien et ceux de ses enfants, ainsi que ceux de son conjoint, partenaire ou concubin si le niveau de revenus de ce dernier n'excède pas un certain plafond.

II - LES CONGÉS LIÉS À L'ARRIVÉE D'UN EN-FANT

PMA, GROSSESSE ET ALLAITEMENT

- Les femmes agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service, pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA). Une autorisation d'absence peut également être accordée à l'agent conjoint, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec la femme qui reçoit une PMA, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole de PMA 7.
- Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence durant leur grossesse pour les examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement ainsi que pour les séances de préparation à l'accouchement si elles ne peuvent pas se tenir en dehors des heures de travail 8.
- Les jeunes mères de famille peuvent bénéficier de facilités pour allaiter leur enfant en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois 9.

Le congé de maternité 10

Les femmes agents publics en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée par un médecin d'une durée égale à 16 semaines pour le premier et le deuxième enfant, 26 semaines pour le troisième enfant et 34 semaines pour des jumeaux 11. Dès lors que le congé de maternité n'est pas un congé de maladie, les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur traitement, y compris la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le régime indemnitaire, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs du service 12. Pour les agents contractuels, leur rémunération durant ce congé dépend de leur ancienneté 13. À compter du premier jour du troisième mois de

grossesse, l'agent peut bénéficier, compte tenu des nécessités d'horaires de son service et sur avis du médecin de prévention, d'aménagements d'horaires de travail dans la limite d'une heure par jour de service ¹⁴. Elle bénéficie aussi du report de ses congés annuels sur l'année suivante si elle n'a pas pu en bénéficier en raison de son congé de maternité ¹⁵.

Le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ¹⁶

À l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, un congé rémunéré de trois jours ouvrables est accordé au père fonctionnaire qui reconnaît l'enfant et qui vit de manière notoire avec la mère de l'enfant ou, en cas d'adoption, au fonctionnaire adoptant. Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption peut être pris de manière continue ou fractionnée à l'arrivée de chaque enfant et doit être inclus dans une période de quinze jours entourant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé de paternité ou d'accueil d'un enfant 17

Ce congé peut être octroyé aux hommes fonctionnaires en position d'activité en cas de naissance de leur enfant et également lorsqu'ils ne sont pas le père mais qu'ils ont la qualité de conjoint, de partenaire de PACS ou de concubin de la mère. Ce congé, qui est cumulable avec le congé de naissance ou le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption de trois jours, est d'une durée de 11 jours consécutifs ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples et doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours 18. La durée de ce congé de paternité et d'accueil d'un enfant sera augmentée dans quelques mois pour les enfants devant naître ou qui seront nés à compter du 1er juillet 2021 19. Les fonctionnaires

conservent l'intégralité de leur traitement, y compris la NBI et le régime indemnitaire, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs du service ²⁰. Les agents contractuels peuvent aussi avoir droit à un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, qui peut être rémunéré ou non selon leur ancienneté de service ²¹.

Le congé parental ²²

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration pour élever son enfant à la suite d'une naissance ou d'une adoption. Il est accordé de droit par périodes de deux à six mois renouvelables sur simple demande, transmise deux mois avant le début du congé, et accordé au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou durant les trois ans qui suivent l'arrivée au foyer en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans. Cette durée peut être prolongée en cas de naissances multiples ou d'arrivées simultanées. Les agents contractuels doivent justifier d'une durée de services d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant pour en bénéficier. Le congé peut être pris par l'un des parents ou par l'un puis l'autre ou par les deux parents simultanément, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels. Pour ces derniers, des règles spécifiques sont applicables 23. Le congé parental n'est pas rémunéré mais, si l'agent en remplit les conditions, il peut percevoir les prestations versées par la Caisse d'allocations familiales (CAF).



- Art. 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié, circulaire du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents publics de l'État, art. 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT modifié et circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents publics de la FPT.
- Report possible sur l'année suivante (CE 26 novembre 2012 n°349896).
- 16 Art. L215-1 du Code de l'action sociale et des familles, art. 34 5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et art. 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée faisant référence à l'art. L.3142-4 du Code du travail.
- Art. 34 5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, art. 2 et 15 à 18 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée faisant référence à l'art. L.1225.35 du Code du travail et art. 10 à 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité et art. L.331-3 à L.331-8 du Code de la Sécurité sociale.
- ¹⁸ Art. L.1225.35 du Code du travail.
- Art. 73 de la loi nº 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et en attente des décrets d'application de cette mesure.
- ²⁰ Art. 1er du décret n°2010-997 du 26 août 2010 précité et art. 88 alinéa 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.
- Art. 19 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et art. 10 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.
- Art. 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE modifié (art. 52 à 56) et art. 19 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT modifié (art. 29 à 33) et art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et art. 14 du décret n°88-145 du décret du 15 février 1988 précité.
- ²³ Art. 19 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et art. 14 décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

FICHEJURID!QUE

- Art. 40 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPE modifié, art. 20 bis du décret 86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif au congé de présence parentale dans la FPT modifié et art. 14-2 du décret 88-145 du 15 février 1988 précité.
- 25 Art. 34 9° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, art. 19 ter du décret 86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 57 10° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires modifié et art. 14-3 du décret 88-145 du 15 février 1988 précité.
- ²⁶ Art. 34 9°bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, art. 20 ter du décret 86-83 du 17 janvier 1986 précité art. 57 10°bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique, art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précité et art. 14-4 du décret 88-145 du 15 février 1988 précité.
- ²⁷ Ou un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.
- ²⁸ Circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.
- 2º Art. 21 et 32.Il de la loi nº83-634 du 13 juillet 1983 précitée, art. 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, instruction du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence et circulaire du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au PACS.

III - LES CONGÉS LIÉS À LA MALADIE, AU HANDICAP OU À LA DÉPENDANCE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

Le congé de présence parentale 24

Ce congé, qui se distingue du congé parental, constitue un aménagement de la position d'activité. Il est accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie. l'accident ou le handicap « présentent une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants ». Il est accordé sur demande écrite quinze jours au moins avant le début du congé. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée ou encore en temps partiel pour une durée maximale de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie. À l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ouvert au fonctionnaire qui en réunit les conditions.

L'agent n'est pas rémunéré durant ce congé mais il peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale.

Le congé de solidarité familiale 25

Peut bénéficier de ce congé, l'agent en activité ou en position de détachement, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il n'est pas rémunéré mais le fonctionnaire a droit, sur sa demande, à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le congé de proche aidant ²⁶

Le congé de proche aidant est accordé à l'agent public lorsque son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge ²⁷ ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits

et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé est accordé pour une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. La demande doit être adressée au moins un mois avant le début du congé à l'employeur public. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. L'agent n'est pas rémunéré, mais il peut percevoir une allocation journalière de congé de proche aidant.

Les autorisations d'absence pour garde d'enfant ²⁸

Les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner un enfant de moins de seize ans ou handicapé quel que soit son âge ou pour en assurer momentanément la garde sous réserve des nécessités de service. La durée annuelle de ces autorisations est généralement égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent plus un jour, soit six jours par an pour un agent travaillant cinq jours par semaine. Lorsque les deux parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de douze jours par an à répartir entre les parents à leur convenance. Il en est de même pour les agents qui assument seuls la charge de leur enfant ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi ou encore dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune AA rémunérée pour ce motif.

IV-LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR CERTAINS ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX OU FÊTES RELIGIEUSES

Les autorisations d'absence pour événements familiaux ²⁹

Les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence lors d'un mariage, d'un PACS, d'un décès du conjoint, du partenaire, d'un enfant ou d'un proche parent, s'ils fournissent la preuve matérielle de l'événement. L'employeur public local doit en prévoir les modalités dans une délibération de l'organe délibérant. En outre, une autorisation d'ab-

sence de cinq jours est accordée de droit aux agents publics en cas de décès d'un enfant. Elle est portée à sept jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et, dans ce cas, l'agent a également droit à une AA complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Les autorisations d'absence pour les principales fêtes religieuses ³⁰

Des autorisations d'absence pour des fêtes religieuses non inscrites au calendrier des jours chômés sont possibles dans la mesure où l'absence de l'agent public demeure compatible avec le fonctionnement normal du service. Là encore, pour les agents publics territoriaux, une délibération est nécessaire.

V - LES CONGÉS POUR MOTIFS CIVIQUES, POLITIQUES OU SYNDICAUX

Le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle 31

L'agent public en activité a droit à un congé avec traitement accordé, sous réserve des nécessités de service, de neuf jours ouvrables par an maximum s'il est appelé à siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle. Pour cela il doit, au moins quinze jours avant la date de début du congé sollicité, présenter à l'autorité administrative une demande écrite, précisant la date et la durée de l'absence envisagée, accompagnée des éléments justificatifs.

Les autorisations d'absence pour l'exercice de fonctions politiques 32

Les agents publics remplissant des fonctions politiques électives bénéficient, comme tous les salariés, de garanties leur permettant de concilier leur activité professionnelle avec leur mandat électif. Des AA leur sont accordées de droit pour participer aux séances plénières et aux réunions des assemblées (conseils municipaux, départementaux, régionaux...) et des commissions dont ils sont membres.

Le congé et les autorisations d'absence pour motifs syndicaux

Tous les agents publics, syndiqués ou non,

désireux d'exercer des responsabilités syndicales dans leur environnement professionnel, peuvent bénéficier d'un congé de formation syndicale pour effectuer un stage ou suivre une session de formation syndicale d'une durée de douze jours maximum par an. Pour en bénéficier, l'agent doit se rapprocher de la structure CFDT présente sur son lieu de travail et adresser une demande écrite à son employeur au moins un mois avant le début de la formation. Tout refus doit être motivé en raison des nécessités de service et communiqué à la commission administrative paritaire (CAP) 33. Des autorisations d'absence sont accordées aux représentants dûment mandatés des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux, aux réunions des organismes directeurs des structures CFDT dont ils sont membres élus. La durée de ces autorisations peut atteindre vingt jours par an. On parle alors des AA « réunions statutaires » 34. Des autorisations d'absence sont octroyées par l'employeur public aux représentants syndicaux et représentants du personnel pour siéger au sein des instances représentatives du personnel (comité technique, CHSCT, CAP, CCP...), mais aussi pour participer à une réunion de travail organisée par l'administration ou encore dans le cadre d'une négociation collective. On parle alors des AA « convocations » accordées sur simple présentation de la convocation. La durée de l'autori-

sation comprend les délais
de route, la durée prévisible de la réunion
et un temps égal
à cette durée
pour permettre
aux intéressés
d'assurer la cont
préparation et syndie
le compte-rendu des travaux.
Ces AA sont cumulables avec les

précédentes 35.

Émilie GéraudJuriste fédérale

- ³⁰ Circulaire ministérielle du 23 septembre 1967 relative aux congés pouvant être accordés aux fonctionnaires pour participer à des cérémonies religieuses et circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.
- ⁵¹ Art. L114-24 du Code de la mutualité, art. 34 10° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, art. 11 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité, art. 57 11° et 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et art. 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.
- 32 Art. 11 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, art. L.3142-79 et suivants du Code du travail, art. L2123-1 et suivants du Code général des collectivités territoriales (CGCT), art. L3123-1 et suivants du CGCT et art. L4135-1 et suivants du CGCT, circulaire du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.
- 33 Art. 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution d'un congé pour formation syndicale modifié, art. 11 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la FPT du congé pour formation syndicale et art. 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.
- ³⁴ Art. 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique modifié et art. 15 et 16 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT modifié.
- ³⁵ Art. 15 du décret n°82-447 du 29 mai 1982 précité et art. 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précité.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer 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. La CFDT est là pour te conseiller sur la possibilité de bénéficier d'un de ces différents congés ou autorisations ainsi que pour tes démarches auprès de ton employeur pour toute demande y afférent.

Militants - Adhérents entre indissociable





partenariat@macif.fr

Essentiel pour moi

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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.