# Le journal (fdt des choix des actes des actes

**F** onction publique

Valorisation des parcours syndicaux

**I** nternational

Une délégation syndicale palestienne à Paris

p.21

p.18

Trimestriel d'information des adhérents Interco

n°210 • mars/avril/mai 2012 • 0,90 €



DOSSIER

Paroles d'ATSEM... engagées

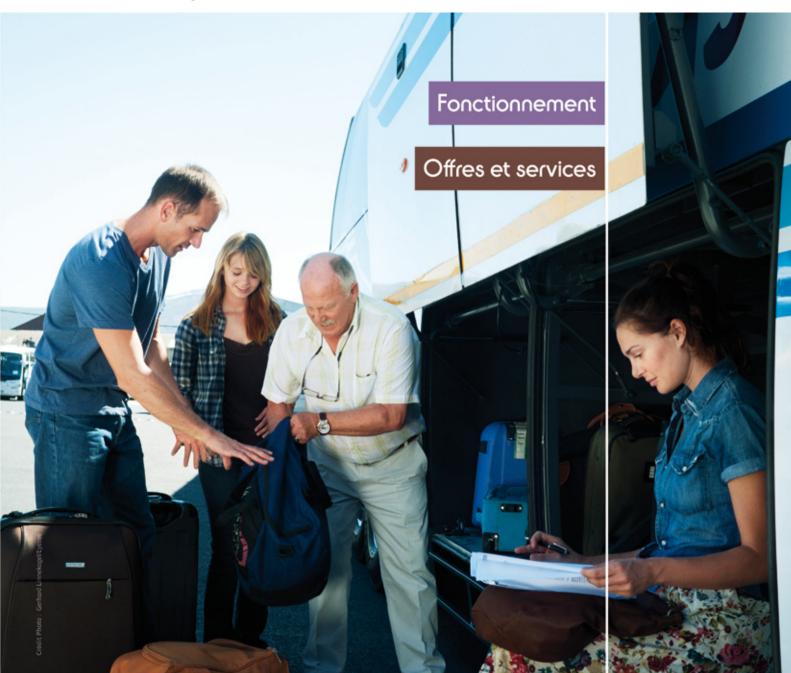
p.12

A CTU

Avec la CFDT au CESE

p. 4

#### Comités d'entreprise



### Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France!



#### Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en Points d'accueil ou sur www.macif.fr

Le Journal Interco-CFDT

mars/avril/mai 2012 trimestriel de la fédération Interco CFDT, 47/49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19

Tél.: 01 56 41 52 52



CPPAP 091 3 S 05663 ISSN 1167-587X Prix du numéro : 0,90 € Prix de l'abonnement : 6,80 € Tirage : 62000 ex. Photo page une : © *Gennadiy Poznyakov - Fotolia.com* 

Directeur de la publication : Marie-Odile Esch Responsable de la rédaction : Olivier Mourot Maquette et impression : INCKÔO, Paris 17<sup>ème</sup>

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Sommaire



## Cher(e) adhérent(e),

il est un sujet d'actualité, c'est bien celui des élections politiques, présidentielle puis législatives. Il ne se passe pas un jour sans que les médias nous abreuvent de détails sur la

campagne des uns et des autres et nous inondent de sondages jusqu'à la nausée. Alors, pourquoi en rajouter encore sur le sujet d'autant que la CFDT s'applique le principe « *ni neutre, ni partisan* » et se refuse à donner des consignes de vote ?

Eh bien, parce que je souhaite apporter mon analyse et la partager avec toi.

Une élection politique de cette nature est un élément central de notre système démocratique. Dans un contexte international fortement marqué par des luttes visant à conquérir la démocratie, ne pas s'intéresser, ou pire, bouder la nôtre ; me semble relever du réflexe égoïste voire de l'inconséquence. Les défis à relever pour garantir notre avenir commun en France dans un destin étroitement lié à tous les autres Etats sont tels que zapper cette opportunité de peser d'une manière ou d'une autre sur ceux en charge de le dessiner serait suicidaire. Tout notre environnement (emploi, pouvoir d'achat, famille, logement santé, école et formation, sécurité, etc.) est conditionné par nos choix de gouvernance et nous avons, de fait, une responsabilité individuelle quant à la désignation de ceux à qui nous confions notre bien commun.

L'action syndicale s'inscrit par nature dans un contexte politique qui accorde ou non une place aux acteurs de la société civile c'est-à-dire à la démocratie sociale. Ces acteurs, par leur fonction de contre-pouvoirs organisés, favorisent le débat et contribuent par leurs apports, leurs expertises, leurs connaissances de pans entiers de la société à l'élaboration de solutions aux nombreux problèmes liés au « vivre ensemble ». A ce sujet, vous lirez l'article que nous consacrons au rôle du CESE dans ce numéro.

Nous avons obtenu, au fil du temps, une reconnaissance formelle dans ce que nous qualifions de dialogue social. Or nous constatons de plus en plus qu'entre le prescrit et le réel le fossé se creuse. Sur ce plan, notre société et principalement ceux qui incarnent le politique, reste très conservatrice. Pire elle recule ; les politiques prétendant à tort définir seuls ce qui relève de l'intérêt général. La campagne présidentielle a atteint des sommets inégalés dans la négation et le mépris des « corps intermédiaires », certains candidats leurrant leurs auditoires quant à un dialogue direct permanent avec le « peuple ». Certes cela fait partie du jeu d'une campagne où la démagogie sert le plus souvent à cacher la pauvreté des ambitions d'un programme mais cela n'en reste pas moins inacceptable et dangereux dans une démocratie. La période de crises multiples dans laquelle nous sommes et qui supposent des réponses pour garantir le long terme et la cohésion sociale, devrait plutôt que de diviser encore plus, favoriser la mise en synergie de toux ceux qui sont prêts à relever les manches. C'est bien l'état d'esprit qui animait les acteurs du Conseil National de la Résistance à qui nous devons nos grands systèmes sociaux actuellement menacés qu'il nous faut retrouver.

La CFDT s'inscrit dans ce défi, elle l'a dit aux candidats qui ont accepté d'en débattre avec elle, elle a organisé également des espaces de débats dans le forum pour le pacte social 2012 avec bon nombre d'autres acteurs associatifs et syndicaux de la société civile. Cela relève pour moi d'une grande lucidité et d'une fierté renouvelée donnant sens à mon adhésion.

Le 6 mai, nous saurons qui, pour les 5 prochaines années, tiendra les rennes de notre avenir collectif. La seconde étape des législatives viendra conforter ou contredire ce premier scrutin. S'ouvrira alors, enfin la période de passage à l'acte autrement plus déterminante que les discours. Nous aurons à y prendre voire à y arracher notre place pour qu'à côté, en complément de la démocratie politique, la démocratie sociale vive et produise.

En attendant cet après auquel j'aspire, c'est au regard de mes convictions et de mon vécu auxquels tu participes que j'irai glisser mon choix dans l'urne les 22 avril et 6 mai. Et toi ? Avec mon amitié.

Marie-Odile Esch

#### Edito



L'actu	p. 4
<ul> <li>Avec la CFDT au CESE</li> <li>CESE : 10 questions à Michèle Nathan</li> </ul>	р. 4 р. 6
Fonction publique territo-	p.8
• Les territoriaux mal dans leur peau	p.8
Dossier	p.12
• Paroles d' ATSEM engagées	p.12
Fonction publique	p.18
<ul> <li>Suresnes expérimente la valorisation des parcours syndicaux</li> </ul>	p.18
International	p.21
Une délégation syndicale palestinienne à Paris	p.21
La retraite pratique	p.26
<ul> <li>Le départ anticipé en retraite pour conjoint invalide ou souffrant d'une maladie incurable</li> <li>Le départ anticipé en retraite au titre de la catégorie active des agents détachés auprès</li> </ul>	p.26
d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général	p.27
Juridique	p.28
<ul> <li>Les agents du service public : quel statut ?</li> <li>Droit du travail ou droit de la fonction publique ?</li> </ul>	p.28



#### Avec la CFDT au CESE

Après le Sénat l'année dernière, l'élection présidentielle 2012 sera suivie par des élections législatives où les citoyens désigneront leurs députés à l'Assemblée Nationale. Mais savez-vous qu'il existe une troisième chambre en France? C'est le Conseil Economique, Social et Environnemental.

Visite.

e Conseil Économique, Social et Environnemental est la troisième assemblée de la République. Il siège au Palais d'Iéna à Paris. Sa mission est de conseiller le gouvernement et les deux autres assemblées (le parlement) dans l'élaboration des politiques publiques en matière, économique, sociale et environnementale.

Cette dernière compétence lui a été attribuée suite à la réforme de la Constitution de 2008.

#### Il doit également :

- Promouvoir un dialogue constructif et une coopération avec les assemblées consultatives créées auprès des collectivités territoriales et auprès de ses homologues européens et étrangers;
- Contribuer à l'information des citoyens.

Émanation de ce qu'on appelle « la société civile », sa composition vise à favoriser le dialogue entre les catégories socioprofessionnelles dont les préoccupations, différentes à l'origine, se rapprochent dans l'élaboration de propositions d'intérêt général :

Les modes de désignations de ces conseillers obéissent à des règles différentes qui ont été modifiée en 2010 pour



La troisième assemblée de France, le CESE siège au Palais d'Iena

#### La pétition citoyenne

Le CESE peut être saisi désormais par le biais d'une pétition citoyenne. Cette pétition doit être signée par au moins 500 000 personnes majeures (de nationalité française ou résidant régulièrement en France) et doit être adressée, par un mandataire unique, au Président du Conseil.

Le bureau statue sur sa recevabilité et, dans un délai d'un an, le Conseil doit se prononcer, par un avis en assemblée plénière, sur les questions soulevées par les pétitions recevables et sur les suites à y donner.

permettre notamment l'entrée au Palais d'Iéna de représentants du monde de la protection de la nature et de l'environnement et de représentants des jeunes et des étudiants. Depuis le 16 novembre 2010 le CESE est présidé par Jean-Paul Delevoye élu à la majorité absolue par 170 voix sur 227 exprimées.

Les différents rapports, avis et études produits par le CESE résultent soit d'une demande du gouvernement (saisine gouvernementale), soit d'une demande du Parlement (saisine parlementaire), soit de sa propre initiative (autosaisine). De plus, le Conseil économique, social et environnemental peut désormais être saisi par voie de pétition de toute question à caractère économique, social et environnemental (lire encadré).

Dans tous les cas, le Bureau, l'organe directeur collégial du Conseil, désigne la formation de travail chargée de préparer le projet d'avis ou l'étude.

Les sections élisent un rapporteur pour chacun des sujets qui leur sont affectés puis elles préparent les projets d'avis, qu'elles peuvent étayer par un rapport.

Elles peuvent si elles le souhaitent auditionner des per-





Séance inaugurale du CESE le 14 janvier 2011 Jean-Paul Delevoye préside le CESE

sonnalités compétentes sur le sujet lors de réunions à huis clos. Les projets d'avis sont votés en plénière (séance publique). Quelquefois consolidés par un rapport (adopté en section) qui dresse un bilan exhaustif du sujet traité, l'avis du Conseil présente les propositions concrètes qui seront adressées aux décideurs politiques.

Les études sont votées au sein de la formation de travail. Elles sont destinées à dresser un premier bilan sur une thématique et ne donnent pas lieu à la formulation de propositions.

Toutefois, après leur adoption par le bureau, elles peuvent, sur décisions de celui-ci, être transformées en projet d'avis et être soumises, après avoir été complétées par des propositions, au vote de l'assemblée plénière.

Tous les travaux, documents, études, avis du CESE sont publics et accessibles sur le site du CESE.

#### ► Source: http://www.conseil-economique-et-social.fr/



CESE, vue de l'hémicycle à l'occasion de la séance plénière du 22 mars 2011

#### **Composition du CESE**

Les 233 membres du Conseil Économique, Social et Environnemental se répartissent en 18 groupes de représentation et la durée de leur mandat est de 5 ans. Ils se répartissent comme suit :

#### 140 membres au titre de la vie économique et du dialogue social, dont :

- 69 représentants des salariés ;
- 27 représentants des entreprises privées industrielles, commerciales et de services;
- 20 représentants des exploitants et des activités agricoles ;
- 10 représentants des artisans ;
- 4 représentants des professions libérales ;
- 10 personnalités qualifiées choisies en raison de leur expérience dans le domaine économique, dont deux issues des entreprises publiques ainsi qu'une représentant les activités économiques françaises à l'étranger.

#### 60 membres au titre de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative, dont :

- 8 représentants de l'économie mutualiste, coopérative et solidaire non agricole ;
- 4 de la mutualité et des coopératives agricoles de production et de transformation :
- 10 représentants des associations familiales ;
- 8 représentants de la vie associative et des fondations ;
- 11 représentants des activités économiques et sociales des départements et régions d'outre-mer, des collectivités d'outre-mer et de la Nouvelle-Calédonie ;
- 4 représentants des jeunes et des étudiants ;
- 15 personnalités qualifiées choisies en raison de leur expérience dans le domaine social, culturel, sportif ou scientifique, dans le secteur du logement social ou en raison de leur action en faveur des personnes handicapées ou des personnes retraitées;

#### 33 membres au titre de la protection de la nature et de l'environnement, dont :

- 18 représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de la nature et de l'environnement;
- 15 personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable, dont au moins trois dirigeant des entreprises ayant une activité significative dans ces matières.

#### Interview

## CESE: 10 questions à Michèle Nathan

Michelle Nathan a longtemps été trésorière de la fédération Interco. Mandatée par la confédération sur proposition de notre conseil fédéral, elle y siège pour la CFDT. Nous lui avons posé 10 questions sur cet engagement au nom de la société civile. Journal – Michèle, tu sièges au CESE au titre de la CFDT au sein de la section de l'aménagement durable et des territoires après celle des affaires européennes et internationales. Explique-nous tout d'abord comment on en vient à être membre du Conseil?

M.N. - « C'est la confédération - qui dispose de 17 sièges au CESE – qui propose une liste au premier ministre, après vote du bureau national confédéral. La conf sollicite des fédés et/ou des URI. C'est la fédération Interco qui m'a proposée, après le vote du conseil fédéral. »

- Concrètement, quelle est ta mission et quelle charge de travail cela représente t-il ?
- « Comme dans les 2 autres assemblées parlementaires (assemblée nationale et sénat) l'essentiel du travail se fait dans les sections. Nous rendons des avis sur des saisines qui viennent soit du gouvernement ou des présidents de l'AN ou du Sénat, soit des auto-saisines. Ces avis font des préconisations sur le sujet concerné. Nous pouvons faire aussi des études ou des rapports, qui ne font pas de préconisations.

Cela représente un bon mi-temps, sauf



Michèle Nathan qui a été trésorière de la fédération Interco, siège pour la CFDT au CESE



si l'on est rapporteur d'un avis où là, on passe au plein temps. »

#### Touches-tu en ta qualité de membre du CESE, une indemnité comme les parlementaires des deux autres assemblées?

- « Oui, les conseillers ont une indemnité égale à 1/3 de celle des parlementaires + des indemnités de frais. Mais à la CFDT, comme dans la plupart des autres organisations syndicales, c'est la confédération qui perçoit directement ces indemnités. De fait, le CESE sert en partie au financement du syndicalisme, en toute transparence. »

#### – A quels travaux as-tu été associée au sein du CESE ?

- « Dans la section affaires européennes et internationales, nous avons dernièrement rendu un avis sur les négociations climatiques de Durban et sur les PME et l'export. A la section aménagement durable du territoire, un avis vient d'être rendu sur le schéma national des infrastructures terrestres, mais je suis arrivée à la section juste à la fin des travaux. »

## - Alors que le Président de la République s'est ouvertement interrogé récemment sur l'utilité des corps intermédiaires, les travaux du CESE ont-ils une réelle utilité?

 « C'est paradoxal car la réforme de la constitution de 2008, menée par le Président de la République, a renforcé le champ et les prérogatives du CESE.

Je pense que les travaux du CESE peuvent avoir une réelle utilité, car c'est là que se rencontrent tous les acteurs économiques, sociaux et associatifs, qu'ils apprennent à se connaître, à travailler ensemble et trouver des consensus, plutôt que de rester chacun sur ses positions, voire ses certitudes et laisser le pouvoir politique arbitrer. Après, c'est toujours la même histoire, tout dépend de la méthode employée. Quand le gouvernement nous demande en urgence un avis sur la prise en charge de la dépendance, que la ministre concernée publie ses propositions/décisions avant que nous ayons pu rendre notre avis, et que le président enterre la réforme 2 mois plus tard, nous avons l'impression d'avoir travaillé pour rien! Ce qui n'est pas tout-à-fait exact, car l'acquis du débat dans le CESE restera et le sujet reviendra tôt ou tard. »

#### - Entre rapports, avis et études, lequel ou lesquels selon toi, sont les plus innovants ?

- « Innovant n'est pas le terme adéquat selon moi. Les avis sont plus brefs et précis et font des propositions. Les rapports et les études permettent de faire le point sur des sujets souvent complexes et ils permettent une appropriation collective du sujet par les membres de section. En effet nous ne sommes pas des experts, mais des hommes et des femmes de terrain qui ont chacun leur entrée pour leur vision du sujet. »

#### – Au sein des diverses sections, tu côtoies et tu travailles avec des représentants du patronat, d'autres OS, des représentants d'associations et des politiques. Comment faites-vous pour vous mettre d'accord?

- « D'abord, normalement les politiques ne sont pas représentés en tant que tels. Mais il est vrai que des personnes qualifiées ou des personnalités associées ont leur mandat (local) ou étiquette politique en bandoulière... ce que je déplore.

Je l'ai dit cela fonctionne au consensus, il faut trouver le dénominateur commun qui sera le moins petit possible! La section vote l'avis pour qu'il soit transmis au bureau du CESE lequel le soumet au vote de l'assemblée plénière. A ce stade l'avis est adopté à une plus ou moins large majorité. »

#### - Qu'est-ce que la parité a changé selon toi ?

- « La première fois que je suis entrée dans l'hémicycle en 2009, il y avait très peu de femmes sur les bancs, et j'ai vu que je devais être dans les plus jeunes du conseil, ce qui m'a fait un choc, car je connais mon état-civil...

Depuis le mandat 2010, la parité est obligatoire, mais avec le nombre impair des groupes, on n'arrive tout de même qu'à 48%. Je trouve que ça change un peu l'atmosphère dans les sections. En fin de plénière, c'est caricatural, les femmes sont hyper majoritaires sur les bancs de l'hémicycle, tous les hommes « hyper occupés » sont partis vaquer à d'autres occupations... sans doute bien plus importantes! »

#### Les jeunes font désormais partie esqualité du CESE, qu'apportent-ils et qu'y trouvent-ils ?

- « Un peu de fraîcheur ! Mais les jeunes ne sont pas encore assez nombreux pour faire chuter significativement la moyenne d'âge...

Ils apportent une vision différente des sujets et je trouve cela intéressant. Quant à ce qu'ils y trouvent, une tribune sans doute et une certaine reconnaissance de la société. »

#### - et les environnementalistes ?

- « Je ne les connaissais pas particulièrement avant. On voit bien qu'ils n'ont pas les mêmes pratiques que nous, la négociation notamment, et qu'ils sont plus dans des stratégies de lobbying, ce qui est assez logique. Cela prendra sans doute un peu de temps pour qu'ils trouvent pleinement leur place. Pour moi, le véritable enjeu est que toutes les questions environnementales irriguent tous les avis et rapports du CESE, particulièrement les questions de transition vers une économie « plus verte ».

#### - Merci Michèle.

Propos recueillis par Olivier Mourot

# Les territoriaux mal dans leur peau

Qui sont les territoriaux?

Quelle perception ont-ils de leur travail et de leurs conditions de travail? Dans une étude rendue publique en janvier, l'Observatoire Social Territorial a missionné une équipe de sociologues pour les interroger et rentrer dans leur peau.

De quoi donner le frisson.

ecture édifiante que celle de l'étude publiée en janvier par les cahiers de l'Observatoire Social Territorial mis en place sous l'égide de la Mutuelle Nationale Territoriale et réalisée par une équipe de sociologues auprès des agents territoriaux! Son titre est accrocheur « Dans la peau des agents territoriaux (1) » mais son contenu l'est tout autant. A l'inverse des études d'ordre statistique qui pourraient annoncer que « 47,5% des agents territoriaux pensent que... » ce travail qualitatif repose sur l'analyse d'entretiens soutenus menés auprès d'une cinquantaine d'agents territoriaux de toutes catégories et de tous types de collectivités auxquels il a été demandé de s'exprimer sur leur travail. Ce qu'il en ressort, devrait nous interroger sur notre fonction

Ce qu'il en ressort, devrait nous interroger sur notre fonction et nos pratiques syndicales, comme tout autant ça devrait interroger les managers et les élus. Qu'on en juge.

#### Le sens du travail qu'on se construit

Al'antipode de nos représentations habituelles, la « territorialité » de cette fonction publique – son territoire - n'évoque spontanément rien ou en tous cas, rien de significatif, à l'essentiel des personnes interrogées sauf peut-être à l'encadrement supérieur. Alors que tous déclarent s'investir dans un travail dont ils sont fiers, défendent leur métier ; ce qui en donne unanimement le sens n'est revendiqué nulle-part et rarement valorisé : le service de proximité à l'habitant pris comme un individu particulier qu'il

Le service aux habitants : la fierté des agents territoriaux







faut servir et avec lequel il faut composer.

L'utilité sociale revendiquée par chacun quel que soit le poste qu'il occupe, est d'être là pour « adapter la règle à l'individu ». On s'arrange pour organiser l'échelonnement du paiement de la cantine, on se débrouille pour accueillir le gamin à la crèche, on fleurit les rues pour le plaisir des riverains, on fait la photocopie qui permet de boucler un dossier urgent, bref, on rend la vie possible aux gens auprès desquels on vit et c'est ce sens profond du service de proximité à la personne sur lequel les territoriaux construisent pour eux-mêmes, leur légitimité, le sens de leur travail. Il se construit « non pas en opposition mais à côté du discours de l'institution locale ».

Comme les auteurs le soulignent : « Les notions clés de cette conception renouvelée du service public s'en distinguent profondément par : la relation, la personne, le qualitatif, la médiation. »

#### Décentralisation et RGPP même combat

Avec ce qui précède, on peut comprendre comme beaucoup l'affirment, que la décentralisation soit perçue comme une menace à ce sens du service de proximité. Outre qu'ils ont fait leur le discours des élus qui dénoncent le transfert de missions de l'État non financées, les territoriaux déclarent l'expérimenter par eux-mêmes avec l'augmentation de la charge de travail. La décentralisation et la réforme des collectivités qui valorise l'intercommunalité et la mutualisation des services, est perçue comme attentatoire à la qualité de la relation de proximité que nous évoquons plus haut (2).

Les organisations du travail qui en découlent renforcent dans le même temps le poids de la superstructure et de la prescription sur le travail qui se désincarne de plus en plus voire qui disparait lorsque les élus décident de « passer au privé ».

#### Un statut limité à la garantie d'un emploi jugé déconsidéré

Alors que le statut de fonctionnaire trouve son fondement proclamé dans la nécessité de protéger le fonctionnaire du pouvoir politique, les territoriaux et surtout les agents de catégorie C qui constituent 77% de la FPT, n'y voient essentiellement que la garantie de l'emploi. Nombre d'entre eux ont une double carrière qui est passée par un parcours qui a pu être chaotique entre période d'emploi et chômage dans le privé. Ils le voient comme un privilège dont ils bénéficient mais dont ils peinent à trouver la justification par rapport aux salariés du privé. Ils ont intériorisé le discours politique ambiant qui tend à discréditer les fonctionnaires « creuseurs de dette publique » et envisagent leur disparition avec un mélange de crainte et de fatalisme pour « ceux qui viendront après nous ». Après l'État, à qui le tour ? semblent-ils s'interroger et ils entrevoient la réponse alors qu'ils mesurent désormais une nette diminution des embauches.

#### Le statut c'est d'abord la garantie de l'emploi

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> La CFDT Interco défend la décentralisation, l'intercommunalité, la réforme des collectivités. Il nous revient d'être d'autant plus vigilants aux conditions de cette mise en œuvre qu'elle est un motif de crainte et de perte de sens pour les agents des collectivités concernées. Nous en sommes conscients et devons d'autant plus peser sur les décideurs locaux.



<sup>(1)</sup> L'étude est téléchargeable sur le site de l'OST <a href="http://www.mnt.fr/agir/observatoire-social-territorial">http://www.mnt.fr/agir/observatoire-social-territorial</a>



Une cinquantaine d'agents territoriaux de toutes catégories et de tous types de collectivités ont participé à l'étude de l'OST

Mais alors que les A et les B reconnaissent généralement bénéficier d'une forme d'ascenseur social au sein de la FPT, soit par le fait des concours soit par le fait qu'une part non négligeable des B ont débuté en C, beaucoup de ces derniers s'en sentent en grande partie exclus en raison de la triple conjonction de la faiblesse de leur rémunération, la diminution de leur pouvoir d'achat et l'absence de reconnaissance. Ils expriment des réticences à s'inscrire dans une dynamique de formation (réminiscence de difficultés scolaires) qui est parfois même jugée vaine (trop peu de places ouvertes aux concours).

Encore qu'il faille distinguer entre les agents de catégorie C exerçant au sein d'une grande collectivité dotée d'un système de primes et d'une politique d'action sociale et les autres laissés pour compte. Pour ceux-là, la mésestime symbolique qu'ils ressentent associée à leur faible rémunération les renvoie à une « France d'en bas » oubliée des élites et anxieuse pour son avenir. Politiquement, ceux-là sont sensibles au discours des extrêmes (lire encart).

#### Un management impuissant

Le constat posé sur les formes du management qui leur est appliqué n'est guère satisfaisant. Toutes catégories confondues, les

territoriaux conviennent que le management « souffre d'un déficit de réactivité, de lisibilité, d'autorité et de reconnaissance » en raison d'abord de son organisation pyramidale très centralisée et au final, entre les mains des élus. Ceux-ci sont perçus comme plus préoccupés de leur investissement politique auprès de la population que soucieux du vécu des agents chargés de la mettre en œuvre.

A tous les niveaux hiérarchiques, on dénonce le manque d'échanges et de communication, de marges de manœuvre. Nombre de cadres comme d'agents d'exécution se sentent livrés à eux-mêmes, c'est-à-dire contraints à l'entre soit. Faute de pouvoir valoriser ou sanctionner, le management peut se résumer à la gestion des relations interindividuelles où « l'ambiance de travail » prime sur tout le reste. Dans cette situation, la régulation s'organise par l'échange de bons (ou mauvais) procédés qui peuvent apparaitre comme autant de passe-droits, d'arrangements, qui, lorsqu'ils viennent à être refusés sont perçus comme un désaveu personnel et lorsqu'ils sont accordés, comme un privilège indu par les autres.

Comme l'affirment les auteurs de l'étude « Dans ce contexte [les agents] décrivent une activité parfois usante, pouvant entraîner de la souffrance au travail ».

On retrouve ici sans surprise excessive, un certain nombre de constats déjà posés par l'étude menée par la CFDT Cadres en 2010, celle-ci étendue à toute la fonction publique.

#### Les abus non-sanctionnés

Un bon exemple de ce déficit managérial mais qui est également un indicateur de mal-être c'est l'absentéisme. Quoiqu'ils les jugent minoritaires, les territoriaux sont sensibles aux abus dont ils se disent témoins ou victimes. Outre un régime indemnitaire davantage perçu comme attribué à la tête du client, « l'abus de congés maladie, le recours systématique aux congés pour enfants malades et plus généralement la possibilité de ne pas trop en faire » sont unanimement dénoncés.

On est loin du syndicalement correct dans les propos échangés sur ce thème mais les auteurs notent que les territoriaux y voient plusieurs effets :

- lorsqu'ils sont avérés ces abus sont ou non-sanctionnés ou non-sanctionnables,
- ils font reporter la charge de travail sur ceux qui bossent et les démotivent,
- ils alimentent un discours dénigrant.

Et cette rhétorique de l'abus (si en vogue dans notre société) en vient même à s'exercer contre ceux-là même qui en usent et qui s'interdisent, du coup, de prendre un arrêt maladie bien justifié de peur d'être stigmatisés à leur tour ce qui renforce leur amertume.





#### Souffrance au travail

On comprend bien, à suivre les auteurs, les mécanismes de la souffrance au travail dont les territoriaux peuvent être victimes et selon ces mêmes auteurs « bien davantage que dans le privé ».

Alors que dans le privé la souffrance naît le plus souvent de la pression exercée par le manager direct, « dans la FPT, la souffrance est plus souvent due à une solitude exprimée, à un manque de soutien et de reconnaissance lié à une situation de blocage dans l'évolution de carrière qui se cumule avec un relationnel difficile, avec des collègues ou avec le manager. »

#### Les syndicats?

Bien évidemment, les territoriaux s'expriment sur leur perception des syndicats. Elle est ambivalente. D'abord, ils sont inexistants là où on les espère le plus ; dans la myriade de petites collectivités où le sentiment d'isolement et d'arbitraire est le plus prégnant. Dans les grandes collectivités où ils sont le plus présents, on reconnaît leur efficacité dans la défense individuelle et on n'hésite pas à faire appel à eux. Simultanément, ils sont souvent perçus trop proches du pouvoir hiérarchique et politique et comme

« une force trop immobile, s'opposant de façon trop systématique aux initiatives du management ». A la fois protecteurs pour l'individu et freins à la réforme d'un système déficient.

Et nous voilà rhabillés pour l'hiver!

#### En guise de conclusion

Cette étude a le grand mérite de bousculer les représentations convenues du monde territorial que, nous-mêmes syndicalistes, pouvons être tentés de reprendre à notre compte. Mais comment expliquer qu'elle puisse ne pas nous étonner? Le décalage entre le discours sur les politiques publiques locales et la construction de notre propre représentation du sens de notre travail, combien d'entre nous ne l'a pas



C'est sur le service de proximité rendu à la personne que les territoriaux construisent le sens de leur travail

expérimenté ? Ce management souvent impossible qui laisse managers et managés dans un face à face qui transforme en confrontation d'individus ce qui devrait relever de la régulation collective, combien de fois nous y sommes-nous trouvés confrontés et souvent syndicalement démunis ? Pourquoi nous revient-il que de plus en plus, les collectivités ne laissent à leurs

> agents que le choix entre se soumettre ou la révocation en conseil de discipline ?

> Comment gérer à la fois la forte demande de reconnaissance exprimée qui passe aussi par le régime indemnitaire et la dénonciation de son attribution de manière opaque voire franchement arbitraire selon la règle « plus haut gradé, premier servi » ?

> Les auteurs ne se contentent pourtant pas de dresser un portrait acide du monde territorial dont ils répètent par ailleurs que tous les interviewés se disent fiers de le servir. Ils donnent des exemples de « bonnes pratiques », car il y en a et de nombreuses.

Mal dans leur peau les territoriaux ? Un motif de plus pour les syndicalistes **d'agir sur le travail** avec la CFDT.

**Olivier Mourot** 

#### Les intentions de vote des fonctionnaires

Selon une étude du Cevipof <sup>(1)</sup> de janvier 2012, au premier tour de la présidentielle, Marine Le Pen et Nicolas Sarkozy feraient jeu égal dans la fonction publique d'État (15 %) et dans la fonction publique hospitalière (18 %). Dans les intentions de vote des agents de la territoriale, la candidate du Front national dépasserait Nicolas Sarkozy (13 % contre 11 %) et atteindrait 24 % dans les entreprises publiques. Partout, François Hollande arrive largement en tête. Par métiers, Marine Le Pen est très bas chez les cadres et les enseignants, mais talonne Nicolas Sarkozy (18 % contre 20 %) chez les employés de la fonction publique et surtout se hisse en tête (37 %) chez les policiers et militaires, 10 points devant le chef de l'État.

- ► <a href="http://www.cevipof.com/rtefiles/File/AtlasEl3/noteROU-BAN2.pdf">http://www.cevipof.com/rtefiles/File/AtlasEl3/noteROU-BAN2.pdf</a>
- (i) Créé en 1960, et associé au CNRS depuis 1968, le Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) analyse les grands courants politiques qui façonnent les forces et les institutions politiques, ainsi que les facteurs qui contribuent à orienter les comportements et les attitudes politiques de nos concitoyens.



### Paroles d' ATSEM... engagées

Indispensables pour assister les enseignants et impliquées très fortement auprès des enfants et des parents, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) attendent une reconnaissance qui tarde d'autant plus que leurs missions ont grandement évolué notamment en soutien aux enfants atteints d'un handicap.

ngagées , c'est le qualificatif qui vient d'abord à l'esprit à l'issue de cette rencontre avec des ATSEM de la ville de Caen qui ont accepté de prendre sur leur temps libre pour répondre à quelques questions sur leur travail et pour discuter à bâtons rompus d'un métier qui les passionne.

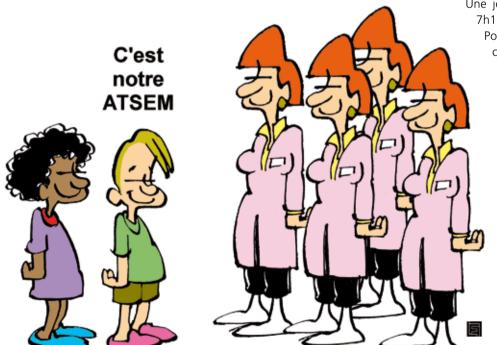
#### ATSEM, un métier aux multiples facettes

Commençons par **Véronique** (collectivité du Calvados) adjointe technique de 1<sup>ère</sup> classe faisant fonction d ATSEM. Elle a passé, à ses frais, son permis de conductrice de bus pour décrocher cet emploi. Son temps de travail se répartit entre ramassage scolaire et sortie scolaire pour les enfants de son école et travail d'Atsem proprement dit.

Une journée ordinaire débute dés 7h15 et s'achève à 17 h 30 (1). Pour Véronique, qui ne bénéficie d'aucune prime ni indemnité, ce qui est le plus difficile, c'est le respect des horaires qui est très contraignant et les demandes des enseignants, toujours croissantes, même si, affirme Véronique, « une enseignante reconnait ma compétence ». Et lorsqu'on l'interroge sur ce qui lui apporte le plus de satisfaction, à l'instar de toutes ses collègues réunies ce jour là, Véronique répond sans hésiter: « l'épanouissement

Même engouement pour

des enfants ».





Atsem en CLIS à Orléans. La fédération revendique une NBI pour ce travail spécialisé

**Isabelle**, Atsem de 1ère classe, pour laquelle « *les enfants passent avant son bien être personnel* ». Isabelle est dispensée de faire le ménage en fin de journée, mais assure la surveillance de la garderie du matin et du soir ainsi que la cantine. Si, nous confie-t-elle, « *on est une vraie équipe de travail* », ces conditions de travail n'en sont pas moins parfois difficiles. C'est surtout le cas lorsqu'une Atsem est absente et que personne ne la remplace. Cette pénurie de personnel est confirmée par ses collègues. A cela s'ajoute les lits qu'il faut préparer pour la sieste : 48 lits à désempiler et à rempiler et cela en 15 minutes chrono, tous les jours ! « *j'ai le dos cassé* » déclare Isabelle qui déplore que le maire « *ne connaisse rien de son métier* ».

Isabelle s'en est rendue compte l'année dernière, lors de son entretien de notation durant lequel le maire lui a dit « qu'elle n'était en aucun cas l'assistante de l'enseignant » mais « qu'elle est une femme de ménage ». Isabelle l'a alors invité à venir la rencontrer avec l'équipe éducative. En vain.

**Sophie**, quant à elle travaille dans une CLIS <sup>(2)</sup> avec 12 enfants de 6 à 12 ans en situation de handicap... handicap mental, autisme, polyhandicapés... « *C'est un choix* » dit-elle. Et de préciser « *j'ai plus un rôle éducatif, proche de celui d'une AVS* <sup>(3)</sup> ». AVS souvent absente et qu'elle doit à chaque fois remplacer. Elle a reçu une formation à l'accueil des enfants de 1 à

<sup>(1)</sup> Voir l'article « une journée bien remplie : extraits ».

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> CLIS : Classe d'Inclusion Scolaire. Lorsque la nature de son handicap ne permet pas à un élève de suivre une scolarité au sein d'une classe « standard », il peut être institué une CLIS qui est une classe à part entière de l'école dans laquelle elle est implantée. On peut se référer également au journal Interco n°188 de septembre 2006 qui y consacrait un article.

<sup>(3)</sup> AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire est une personne s'occupant de l'accompagnement, de la socialisation, de la sécurité et de la scolarisation d'enfants en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant.

6 ans en situation de handicap. Formation tout à fait insuffisante lorsqu'elle doit faire face à certaines situations difficiles. Ce rôle éducatif ne la dispense pas pour autant des tâches d'entretien pour lesquelles elle ne dispose que d'une demiheure. Sophie réclame plus de considération pour son métier : la NBI mais également réfléchir à une autre qualification que celle d'ATSEM.

Laure est bachelière et a obtenu le concours d'ATSEM dont elle exerce la fonction depuis 16 ans. Elle accompagne une jeune fille en apprentissage qui prépare un CAP Petite Enfance durant toute une année. Pour assumer cette fonction, elle n'a eu que trois jours de formation au tutorat « *j'explique le pourquoi et le comment de tout ce que je fais* » précise-t-elle. Si Laure bénéficie de la NBI, elle déplore que ce temps passé à l'apprentissage ne soit pas toujours suffisamment reconnu. Mais par-dessus tout, ce qui compte pour Laure c'est de « *voir évoluer les enfants* ». « *Un enfant bien* 

dans sa peau le répercute sur ses parents qui nous en font retour » dit-elle.

Marie-Claire travaille dans une classe de 28 jeunes enfants dont trois sont sourds: un enfant sourd appareillé, un entendant de culture sourde (4) et un troisième de culture sourde ayant des problèmes d'audition et autre... Pour mieux accueillir ces enfants Marie-Claire a étudié la LSF, (langue des signes française), puis ses supérieurs lui ont payé une année de formation... A présent, elle continue le soir après le travail et à ses frais sa formation pour être en compétence... « À l'égard de l'enfant sourd, cela s'appelle le respect... Je me dois d'apprendre plus pour eux , je le fais parce que je suis passionnée par la petite enfance et la communication doit se faire pour chaque enfant de manière à donner la même chance à chacun d'entre eux » affirme-t-elle. Cette spécialisation s'ajoute à son travail « ordinaire » d'ATSEM. Pour Marie-Claire il s'agit de « socialiser, d'aider à grandir, de mener à bien l'éducation » des enfants



entendants et pour les enfants sourds le petit plus est de « leur ouvrir le monde des entendants. Cette année il y a une AVS juste sur le temps de cours ; Le matin à l'accueil j'échange avec les parents sourds, à la cantine et bien d'autres moments. L'année dernière, il n'y avait pas d'AVS et j'avais un enfant sourd appareillé qui n'entendait avec son appareil que les vibrations basses. Par conséquent je signais (5) tout... Mes deux fonctions sont passionnantes mais sans reconnaissance, (un petit plus en NBI serait gratifiant pour un travail rendu, mais rien en vue pour le moment). Il faut noter aussi un point très important et non négligeable le fait d'intégrer des enfants sourds et entendants ensemble permet de banaliser le handicap. C'est énorme... Le regard de l'autre...Pour les personnes sourdes respecter leur culture qui est différente à la nôtre..., respecter leurs valeurs et conjuguer le tout... ».

Quant à **Jocelyne** et à **Martine**, elles partagent leur temps entre syndicalisme, action sociale et leur métier d'ATSEM. Elles portent avec une détermination peu commune le dossier des ATSEM de puis déjà de longues années et n'auront de cesse avant que ce métier ne soit reconnu et rétribué à sa juste valeur.

Martine exerce dans une ZEP. Les enfants sont issus de quartiers difficiles. Ils ont reçu peu voire pas du tout d'éducation. Ils n'ont pas « la culture de base des enfants de leur âge » précise Martine : ils ne re connaissent pas leur prénom, ni les chiffres, ni les couleurs. Cela peut même aller jusqu'à ne pas savoir s'asseoir ou tenir une cuillère ! La classe dont elle a la charge, 26 enfants au total, est divisée en deux cycles et quatre niveaux d'éducation, ce qui oblige Martine à « s'adapter en permanence ». Elle doit donner des instructions individuellement à chaque enfant et sans cesse les répéter. Cet aspect répétitif est pesant mais elle « travaille en totale autonomie et a un bon relationnel avec l'enseignante » dit-elle. Martine donne de son temps à sa section syndicale, syndicat et à l'action sociale au sein du COS.

Quant à **Jocelyne**, elle exerce, à mi-temps dans une école d'application c'est-à-dire dans laquelle les enseignants sont maîtres formateurs. Son second mi-temps elle le consacre à l'action syndicale, tantôt dans sa section, tantôt au syndicat. Une collègue la remplace durant son mi temps syndical. « *le relationnel avec les enseignants n'est pas toujours facile* » constate-t-elle.

Pour Jocelyne, le métier d'ATSEM a profondément évolué. Les ATSEM sont aujourd'hui beaucoup plus investies dans l'aspect éducatif de leur tâches. On est passé progressivement de l'image de l'ATSEM « femme de ménage » à celle « d'assistante d'édu-

#### Les ATSEM ont une histoire

L'Histoire des Atsem commence en **1883**, année au cours de laquelle apparaissent dans les écoles des « femmes de services ». Rapidement les communes en nommeront dans chaque école.

Mais il faut attendre **1958** pour que soient créées les ASEM : Agent Spécialisé des Écoles maternelles qui ont pour fonction l'entretien et l'hygiène du jeune enfant et ce n'est qu'en **1985** que l'ASEM devient membre de l'équipe éducative. Les années 1990 voient le rôle des ASEM s'enrichir pour aboutir en **1992** à la création du cadre d'emploi des ATSEM.

**1989 :** le directeur de l'école organise le travail des personnels communaux en service dans l'école. Les ASEM peuvent s'occuper des enfants en l'absence des enseignants sans toutefois pouvoir les remplacer.

**1990 :** la participation à l'équipe éducative est confortée et « le directeur peut recueillir l'avis des ASEM ».

**1992 : Décret N° 92-850 du 28 août 1992**, portant statut particulier du cadre d'emploi des Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles : « Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative. » Ils ont une fonction d'assistance matérielle et pédagogique et doivent justifier du CAP petite enfance.

2006 : le décret de 1992 est complété.

- Les ATSEM peuvent assister les enseignants dans les classes accueillant des élèves en situation de handicap.
   Pour mémoire rappelons que l'action de la Fédération Interco-CFDT a été déterminante dans la reconnaissance de cette nouvelle fonction.
- Elles peuvent être chargées de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines scolaires.

Aujourd'hui la Fédération poursuit son action pour obtenir la NBI.

cation » <sup>(6)</sup>. Cette évolution s'est accompagnée d'un surcroit de travail, d'une diversification des missions.



<sup>(4)</sup> C'est-à-dire dont les parents sont tous sourds.

<sup>(5)</sup> Signer = parler dans la langue des signes.

<sup>(6)</sup> Voir l'encart « les Atsem ont une histoire ».

Ce qui les ennuie c'est de ne pas être considérées comme de vraies professionnelles de l'enfance.

Il faut différencier la fonction d'ATSEM et la fonction d'agent chargé de l'entretien.

On ne peut assigner les deux fonctions à une seule et même personne.

Il y a donc largement matière à poursuivre l'action syndicale et c'est bien ce que ces ATSEM engagées comptent faire.

#### Questionnaire aux Atsem pour mieux cerner les réalités actuelles de leur travail et leurs attentes

S'il est bien un constat partagé par toutes les ATSEM réunies ce jour- là, c'est cette évolution du métier d'ATSEM vers une participation toujours plus grande « à la communauté éducative » inscrite dans le décret du 28 août 1992 créant le statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM.

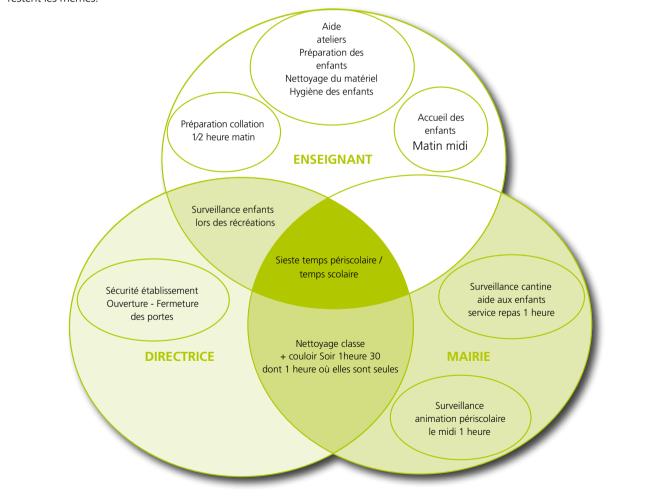
Depuis la création de ce statut d'emploi, le métier n'a ces-

#### Des prescripteurs différents selon le moment de la journée

« Enjeux de dames, enjeux d'enfants », intervention ergonomique chez les Atsem à la mairie de Conflans Saint Honorine, dans le cadre d'une formation (d'ergonome). Interventions réalisées par Linda LE GOSSEC et Bruno DUBOSCQ (10/06/2005).

Cette étude ergonomique avait, entre autres choses, permis de mettre en évidence **la multiplicité des prescripteurs** auxquels les ATSEM sont soumis à différents moments de la journée et selon la nature des tâches exécutées.

Si les tâches et leurs conditions d'exécution peuvent varier d'une école à l'autre, voire d'une classe à l'autre, les trois prescripteurs restent les mêmes.





sé d'évoluer et sous l'impulsion de la CFDT l'assistance des enseignants dans les classes et établissements accueillant des enfants handicapés fait partie aujourd'hui de leurs missions. L'obtention de la NBI reste une revendication forte de la CFDT pour prendre en compte ces évolutions.

Qu'en est-il aujourd'hui pour l'ensemble de la profession ? Quelles sont les réalités de travail des ATSEM, dont on sait qu'elles peuvent varier d'une école à l'autre, voire d'une classe à une autre, notamment en ce qui concerne la participation à la communauté éducative ?

Quels effets sur la santé ? Quelles attentes des agents ? Quelles perspectives professionnelles souhaitent les ATSEM ? C'est ce que Jean-Claude LENAY et les membres de la commission de branche des communaux ont décidé d'interroger par le biais d'un questionnaire destiné aux ATSEM.

Ce questionnaire, en cours d'élaboration, devrait être diffusé durant ce premier semestre 2012.

#### Une journée bien remplie

Véronique a accepté de décrire, par le menu, une journée « réelle » de travail de 7h 30 à 17h 30 (temps de travail rémunéré). Nous vous en livrons un court extrait, les deux premières heures. Intense.

- **7h15**: j'arrive près du bus, j'en fais le tour (de nuit) pour repérer d'éventuelles dégradations.
  - Je monte, je prépare mon disque (Chrono tachygraphe : nom, prénom, lieu de départ, date, n° d'immatriculation du bus et km de départ), démarrage pour le faire chauffer avant le départ.
  - Pendant qu'il chauffe vérification du fonctionnement des organes de sécurité en attendant l'accompagnatrice.
- **7h30 / 8h30 :** circuit scolaire. Nous allons dans trois communes environnantes chercher des enfants de 3 à 11 ans. Pendant que l'accompagnatrice installe les enfants, je réceptionne les consignes de certains parents. Exemple : « mon enfant ne prend pas le bus ce soir, untel c'est mamy qui le récupèrera à l'arrêt ce soir, etc... »
- **8h30**: je gare le bus sur la place, manœuvre pour éviter les voitures plus ou moins bien garées sur le parking. Penser à mettre le chrono sur travail.
- \*\*Bh35: j'arrive à l'école, bonjour aux enseignants que je croise, j'accroche mes affaires au porte-manteau du couloir auprès de ceux des enfants (pas de vestiaire). Je rentre dans la classe, dis bonjour à l'instit qui m'explique rapidement le déroulement de la matinée, je vais chercher de l'eau dans un seau, pour nettoyer un pinceau ou faire tremper le matériel de peinture pour ne pas qu'il sèche et une cuvette pour le lavage des mains des PS (Petite Section 3 ans l 3 ans et demi) et TPS (Toute Petite Section 2 ans et demi l 3ans) s'ils font de la peinture, du collage etc..

Je prépare mes tables pour l'accueil, (3 tables : dessin, puzzle, jeux de manipulation avec lacets, emboitements).

- **8h45**: les enfants de la garderie arrivent, je récupère les sacs de chaque enfant pour ouvrir et regarder si les enfants avec les parents ont inscrit un évènement du week-end dans leur grand cahier, (anniversaire, ballade, etc....), je regarde aussi les cahiers de liaisons pour les infos concernant les enfants, noter les changements cantine ou pas, bus ou pas le soir, si bus l'arrêt habituel ou un autre, si garderie laquelle? Pour celle en primaire ils prennent le bus, pour celle de la maternelle c'est sur place). Ils nous disent bonjour, mettent leur prénom et s'installent dans un espace de la classe. (Les espaces : accueil, bibliothèque, construction, animaux de la ferme, poupée, cuisine, peinture, bac à semoule ou table pour le dessin, les puzzles, les jeux de logiques et autres...).
- 8h50: accueil des enfants qui arrivent avec les parents, consoler ceux qui pleurent le temps que papa ou maman parte, je continue à regarder les cahiers (cantine, bus, garderie). Classe de 16 petits et 7 tout-petits.
- **9H00**: je vais chercher entre 10 et 15 enfants, les PS/TPS et MS (Moyenne Section 4ans/ 4ans et demi) qui arrivent en bus au portail de l'école, nous rentrons dans l'école, les 9/10 MS vont rejoindre leur ATSEM dans le couloir, je vais aider mes 5/6 PS et TPS à accrocher leurs affaires au porte-manteau, (cartable, manteau, écharpe, bonnet, gants), ils essaient de sortir leur cahier de liaison et le doudou. Nous allons aux sanitaires, déshabillage et habillage des bambins, lavage des mains, tout en étant avec les MS, les parents arrivant avec leurs enfants, avant de rentrer dans la classe.
- **9h10 :** regroupement sur le tapis d'accueil,... »

La journée n'a fait que commencer.



# Suresnes expérimente la valorisation des parcours syndicaux

A Suresnes, on peut être Atsem et inscrite en Master à Science-Po parce qu'on est militante syndicale. Une expérience unique de valorisation de l'engagement syndical qui devrait donner des idées aux futures négociations dans la fonction publique.

e mercredi 4 avril, deux informations a-priori sans rapport entre elles se sont télescopées. Le même matin, nous apprenions le décès à New York de Richard Descoings, l'innovant et controversé directeur de Science-Po tandis que le ministère de la fonction publique informait les organisations syndicales de fonctionnaires de l'ouverture des négociations visant valoriser l'activité syndicale dans le cadre du parcours professionnel des militants.

Sans rapport ? Voire. Car une première expérience en ce sens se déroule depuis deux ans à Suresnes (92), fruit de la démarche volontaire de l'adjointe aux ressources humaines ; Béatrice de Lavalette avec l'appui du directeur de la plus prestigieuse grande école d'études politiques de France ; Richard Descoings.

Dans cette mairie UMP, comme dans une grande majorité d'entre-elles et pas seulement classées à droite, les relations syndicats-élus-administration étaient ce qu'elles sont d'ordinaire : marquées du sceau de la défiance jusqu'à ce que la maire adjointe, proche de Gilles de Robien avec lequel elle a coécrit la loi sur la réduction du temps de travail qui porte son

nom, tombe en arrêt devant une dépêche de presse.

Cette dépêche exposait un accord signé en 2009 entre les organisations syndicales et la direction de l'assureur Axa, instaurant un parcours de formation visant à valoriser l'engagement des responsables syndicaux de l'entreprise dans leur parcours professionnel.

 -« J'ai aussitôt demandé à mes services de travailler sur un projet semblable pour Suresnes » affirme Béatrice de Lavalette



Béatrice de Lavalette, à l'origine de l'expérience de reconnaissance et de valorisation du parcours syndical à la mairie de Suresnes et Olivier Mourot



#### Charte sur la reconnaissance du parcours syndical Dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle à la Ville de Suresnes

#### Les objectifs

- 1 Valoriser l'action syndicale et faire en sorte que les activités professionnelles et syndicales se déroulent dans des conditions connues et partagées par tous, notamment le service de l'agent et sa hiérarchie, en facilitant l'articulation du mandat et des missions
- 2 Faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale et les relations sociales en général
- 3 Mettre en place un accompagnement R.H. tout au long du parcours syndical. Il convient de considérer l'exercice d'une responsabilité syndicale comme une partie intégrante et indissociable du parcours professionnel. Pour permettre une gestion suivie et efficace, le pôle ressources humaines sera présent à chaque étape clé de ce parcours :

#### Lors de la prise de mandat

Un entretien entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel sera organisé. Il vise à informer le responsable hiérarchique sur la nature du mandat syndical et les conséquences en matière de fonctionnement de service. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale sera définie à cette occasion.

#### Pendant l'exercice d'un mandat

 Un entretien annuel individuel avec l'élue en charge des ressources humaines. Une rencontre entre les Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel aura lieu chaque année pour établir un bilan de l'année écoulée. Elle permettra de juger si un équilibre a pu être trouvé

entre le temps consacré à l'activité

professionnelle et celui consacré à

l'activité syndicale. Elle validera les

perspectives pour l'année à venir.

Concernant l'activité du service

 Concernant l'évolution professionnelle des agents

La direction des ressources humaines propose aux titulaires d'un mandat syndical, quel que soit leur temps de délégation, des entretiens adaptés et organisés à leur demande avec le pôle R.H., pour examiner avec eux les conditions de leur évolution professionnelle (formation nécessaire, gestion des compétences...). Ces entretiens auront lieu sur un rythme trimestriel

#### Lors de la reprise d'une activité professionnelle

Un accompagnement adapté est proposé à l'agent qui reprend à plein temps une activité au sein d'un service. Le Pôle R.H. établira un bilan, une analyse individualisée des compétences, notamment celles acquises au cours du parcours syndical et travaillera à l'élaboration d'un projet professionnel en concertation avec l'agent. Un bilan de compétence pourra être proposé.

4 - Reconnaître le parcours syndical et accompagner les agents dans une démarche de validation des acquis de l'expérience syndicale

L'exercice d'une responsabilité syndi-

cale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative représente une expérience porteuse de compétences particulières. Pour mieux reconnaître cette expérience, la ville participera à l'accompagnement de l'agent dans sa démarche de V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience). Il s'agit bien de garantir l'accompagnement de l'agent au cours de cette démarche, la validation étant réalisée par des organismes certifiés.

La ville de Suresnes ne peut garantir que la validation sera effective, le passage devant un jury externe à la collectivité étant le plus souvent nécessaire.

Ce dispositif est accessible aux représentants du personnel qui exercent un mandat au sein du C.T.P. ou des C.A.P., pendant la durée du mandat, et/ou qui sont déchargés d'activité pour raison syndicale à hauteur de 50% de leur temps de travail. Il s'inscrit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation et doit donner lieu à une évolution de carrière dès lors que la V.A.E. est réussie.

#### Afin de mener à bien ces démarches

- La ville de Suresnes s'engage à mobiliser l'ensemble des moyens et savoir-faire en matière de gestion des Ressources Humaines.
- Les organisations syndicales s'engagent, quant à elles, à promouvoir et à favoriser ces dispositions auprès de leurs représentants, pendant toute la durée de cette charte. Un bilan en concertation avec les partenaires sociaux sur les dispositions prévues par la Charte.



#### Fonction Publique

« Pourquoi de tels dispositifs n'existent-ils pas dans la fonction publique ? L'engagement syndical ne doit pas nuire à ceux qui s'y engagent et on peut y acquérir de réelles compétences qui doivent être prises en compte dans le parcours professionnel des agents ». Elle cite les nombreux dossiers traités avec compétence par les représentants du personnel dont celui, ardu, de la protection sociale auquel aucune formation ni qualification ne les préparait.

- « Il faut travailler l'articulation vie syndicale - vie professionnelle, inventer une sorte de VAE pour, à la fois, permettre un renouvellement des équipes militantes et un retour gratifiant des militants dans l'activité professionnelle » et ajoute « c'est aussi une façon de changer le regard de l'encadrement sur les représentants du personnel ».

Le maire, Christian Dupuy, met en avant pour sa part un « syndicalisme moderne, apaisé, renforcé. Plus un syndicat est fort, plus il est constructif ».

La suite, c'est la rédaction, la négociation et la signature, le 20 octobre 2009 de la Charte de reconnaissance du parcours syndical (lire encart) par les représentants des trois organisations syndicales présentes à Suresnes (CFDT, CGT, FO) et enfin sa mise en œuvre au sein d'un dispositif ambitieux.

Ce dispositif comporte, outre un suivi RH personnalisé; pour les volontaires, un cursus de huit jours de formation (Italie) répartis sur l'année à Science-Po Paris, la soutenance d'un mémoire devant un jury et même pour cinq d'entre eux, quinze jours de formation à Turin au Centre de formation de l'OIT.

Ils sont quatorze à participer à cette première et c'est ainsi qu'un an plus tard, Linda, Atsem, FO, 40 ans sans le bac, soutien son mémoire à Science-Po sur le rôle des Atsem dans l'intégration des enfants handicapés, obtient les félicitations du jury et a entamé cette année un Master que lui a proposé l'école.

Autre lauréat, Célestin (CFDT), lui aussi a été félicité pour son travail portant sur « les syndicats face aux maladies chroniques et au VIH ».

Pourtant, comme Béatrice de Lavalette en a convenu devant le Conseil fédéral Interco où elle était invitée « *Je suis assez seule pour porter ce projet* » et elle a du faire face à des grincements de dents dans certains services, de la part de cadres ou des collègues des intéressés qui y voient là un traitement de faveur auquel ils ne peuvent prétendre.

S'il est remarquable, rien ne garantit que ce dispositif, sans portage politique, survive au départ, un jour, de son initiatrice. Les tentatives qu'elle a menées pour faire adopter un vœu semblable à la Ville de Paris et au Conseil Régional d'Île-de-France dont elle est conseillère, si elles ont été couronnées de succès (élus Front de Gauche compris), n'ont été suivies

#### Combien ça coûte?

Le coût de la formation Sciences Po s'élève à 25 000 € pour 12 personnes effectuant 8 jours de formation répartis sur l'année. Le coût supplémentaire de la formation de 10 jours au Centre International de Formation de l'OIT à Turin est de 10 000 € pour 5 agents.

Ces coûts ont été fixés suite à une négociation entre la Mairie et la direction des établissements.

d'aucun début de concrétisation.

Elle en convient elle-même, son idée n'a pas franchi le seuil des associations d'élus et c'est dans ce contexte que vont s'ouvrir – prochainement donc – les négociations au ministère de la fonction publique pour sécuriser et valoriser les parcours militants comme le prévoyaient les accords de Bercy. Outre que l'incertitude politique du moment obère quelque peu la portée de ces négociations, il semble bien qu'il restera fort à faire pour passer de l'expérimenta-







# Une délégation syndicale palestinienne à Paris

Après la réception d'une délégation israélienne en 2011, la fédération reçoit une délégation du syndicat des services publics palestiniens.

uite à la mission exploratoire que la fédération a effectuée dans les territoires occupés de Cisjordanie en octobre 2010, une délégation de syndicalistes de la P.G.F.T.U (Palestinian General Federation Trade Union) services publics a été reçue en France du 20 au 26 février 2012. Une semaine de travail était au programme mais aussi une semaine de convivialité et de renforcement des liens d'amitiés entre les 2 organisations.



Une délégation de syndicalistes palestiniens de la P.G.F.T.U a été reçue en France à l'invitation de la fédération Interco

#### International









Une femme représentant le secteur hospitalier de Naplouse et 3 hommes des secteurs municipaux de Bethleem, de Jenine et de Hebron composaient la délégation.

Le choix avait été fait de réaliser un programme de manière quasi identique a celui mené avec la réception d'une délégation israélienne en 2011. En effet ces partenariats syndicaux bilatéraux, s'inscrivent pour nous dans un projet plus global de contribution à la construction de liens dans cette partie du monde en privilégiant l'entrée « métiers ».

Arrivés à Paris le 20 février en fin d'après midi, le premier soir fut consacré à une prise de contact autour d'un dîner auquel participaient, outre nos amis palestiniens, trois représentants de la Fédération (Marie Odile Esch, Yves Letourneux et Stélios Tsiakkaros), Martine Roy, déléguée générale de l'Institut Belleville partenaire financier de la Fédération pour cette visite et Denis Jacquot, ancien secrétaire confédéral au secteur international et grand connaisseur du monde arabe.

Au menu de la première journée, rencontre avec la confédération le matin et la fédération l'après midi.

Pour la confédération, Marcel Grignard, secrétaire national responsable de la politique internationale, a affirmé l'attachement de la CFDT à soutenir la PGFTU mais aussi le peuple palestinien. La démarche de partenariat international entre fédérations professionnelles, sur la base de projets s'adressant concrètement aux salariés est une amorce à privilégier par les syndicalistes.

De son côté, Mahmoud, responsable de la délégation, après avoir souligné l'importance que son organisation attachait à cette visite en France et l'amitié qui lie les deux syndicats, a décrit avec détails la situation des travailleurs

#### International



#### Le gouvernement israélien ne souhaite pas aboutir dans les négociations

palestiniens dans les territoires occupés. Pour lui, sur un plan politique la situation est gelée faute à un gouvernement israélien qui ne souhaite pas aboutir dans les négociations. De ce fait, l'économie palestinienne reste très dépendante d'Israël et, compte tenu de taxes de plus en plus élevées, le coût de la vie est devenue quasi insupportable pour les palestiniens.

Les nombreux palestiniens qui se rendent en Israël pour travailler subissent des contrôles excessifs et ce sont près de 5 heures d'attente aux « check point » qu'ils subissent chaque matin et ce, par tous les temps.

La plupart de ces travailleurs présentent de gros problèmes de santé et les accidents du travail qui peuvent survenir dans les entreprises israéliennes ne sont pas traités dans les hôpitaux israéliens mais dans ceux des territoires occupés.

35 000 travailleurs palestiniens environ, avec permis de travail donc en situation régulière, travaillent dans les entreprises israéliennes et majoritairement dans le secteur du bâtiment et presque autant dans les colonies. Pour ces derniers, leur situation est irrégu-

lière parce qu'il n'existe pas de possibilité légale à les recruter. De ce fait, leurs conditions sont d'autant plus difficiles et dégradées et les abus nombreux.

Pour ce qui est des relations entre la PGFTU et Histadrout, la centrale syndicale israélienne, Mahmoud leur fait le reproche de ne pas traiter syndicalement les nombreux abus constants que subissent les travailleurs palestiniens dans les entreprises israéliennes et ce, malgré l'accord conclu entre les deux organisations (1).

Côté palestinien il n'y a toujours pas de salaire minimum ni de sécurité sociale obligatoire. Il existe, cependant un espoir à terme avec la création il y a quelques semaines d'une instance de négociation entre syndicat et Autorité Palestinienne pour traiter de ces questions

L'après midi de cette première journée s'est déroulé dans les locaux de la fédération avec la présence de nombreux permanents. Une présentation réciproque du fonctionnement de nos deux organisations a été faite. Des questions nombreuses ont alimenté le débat et les échanges entre nos hôtes et les permanents fédéraux que ce soit sur la situation en Palestine mais aussi sur les services publics.

Mercredi, départ en train pour Bourg en Bresse. Pour nos amis ce fut une découverte et un émerveillement de se déplacer dans un TGV à près de 300 km à l'heure.

Une importante délégation du syndicat Interco 01 nous attendait à la gare de Bourg en Bresse pour nous conduire sans tarder à la Mairie où l'adjoint au Maire (le Maire étant absent) se faisait une joie de recevoir une délégation palestinienne. Après les remerciements et les bienvenues d'usage, Mahmoud, au nom de la PGFTU, a fait un petit discours qui a marqué les esprits.

En voici quelques extraits :

« Nous voudrions tout d'abord vous exprimer notre immense joie d'être parmi vous, dans ce pays ami du Peuple Palestinien. Les Français ont toujours été à nos cotés pour réclamer la liberté, l'indépendance et mettre fin à l'occupation du territoire palestinien. (...) La situation en Palestine continue de se détériorer, à tout point de vue : politique, économique et social. Le gouvernement Israélien poursuit sa politique d'occupation, s'accapare les terres par la force, étouffe et emprisonne économiquement le Peuple Palestinien en établissant barrières et points de contrôle. Tout ceci ne fait que dégrader et handicaper le travail dans le territoire palestinien, sur le plan national et international. (...) Notre action syndicale palestinienne, tout comme l'ensemble de notre peuple, continuera son combat contre le mur et l'occupation. Nous aspirons à la paix, comme tous les peuples du monde, et demandons le droit de travailler dans un pays libre, dans une économie palestinienne libre. »

Pour l'après midi, nos militants et adhérents de la section pompiers se sont mis en quatre pour présenter et faire visiter l'ensemble des services et matériel du SDIS 01.

Le commandant du SDIS a, dans un premier temps, exposé à l'aide d'un diaporama, les missions et l'activité du SDIS. Une visite des différents sites et matériels a ensuite été effectuée. Ainsi, la grande échelle de 33 mètres, le camion de secours qui roule aussi bien sur la route que sur les rails, l'immeuble d'entraînement où le feu peut être mis

<sup>(1)</sup> Il a été conclu, sous l'égide de la Confédération Syndicale Internationale, un accord entre la PGFTU et Histadrout selon lequel les cotisations prélevées sur les travailleurs palestiniens (l'adhésion est obligatoire pour eux) qui travaillent dans les entreprises israéliennes seraient rétrocédées pour partie à la PGFTU et le solde restant à Histadrout servirait à défendre syndicalement et sur un plan juridique les travailleurs palestiniens victimes d'abus de la part des employeurs.



#### International









## « Si on avait 1% de ce que vous avez on serait heureux »

à volonté pour l'entraînement des pompiers, les différents véhicules (ambulances, camion de désincarcération ou prévu pour combattre les risques toxiques etc.) ont particulièrement intéressés nos amis et leur ont, malheureusement, montré le chemin qui leur restait à parcourir pour atteindre ce niveau d'équipement. Ce que Mahmoud a exprimé en s'exclamant « si on avait 1% de ce que vous avez on serait heureux ».

La soirée de cette journée particulièrement dense s'est terminée par une réunion débat ouverte aux adhérents de l'interprofessionnelle avec l'aide de l'UD 01.

Pour l'occasion, l'association France Palestine dont plusieurs de nos adhérents locaux sont membres a confectionné quelques spécialités palestiniennes pour la plus grande joie de nos hôtes. Ce fut, à nouveau l'occasion pour nos amis palestiniens de témoigner, devant une assistance très attentive (environ 30 personnes) de ce que vit depuis près de 60 ans le peuple palestinien.

La PGFTU services publics est, comme la Fédération Interco, affiliée à l'ISP (Internationale des Services Publics) qui est le syndicat mondial des services publics et dont le siège social se trouve à Ferney Voltaire dans l'Ain. Ce fut ainsi l'occasion, alors que nous nous trouvions à 80 km des bureaux de l'ISP, de nous y rendre le jeudi matin afin de rencontrer le secrétaire général Peter Waldorf. L'entretien fut essentiellement consacré





Visite de la délégation palestinienne en mairie de Clichy-la-Garenne

à l'aide que pouvait apporter la fédération mondiale à l'un de ses affiliés se trouvant en grande précarité.

De retour à Paris, la semaine de travail se termine par la visite d'une de nos sections syndicales de la région parisienne. Nos militants de Clichy la Garenne ont mis les « petits plats dans les grands » pour recevoir dignement nos amis palestiniens. La rencontre avec cette municipalité est d'autant plus intéressante qu'elle a conclu un accord de coopération décentralisée avec la ville de Beit Sahour qui se trouve dans les territoires palestiniens. Le jumelage entre municipalités pouvant ainsi offrir, selon nous, l'opportunité d'un jumelage conjoint entre syndicats, c'est là

tout l'objet de ce travail engagé avec Interco 92

Après une réunion avec les élus de la ville qui nous ont assuré de leur soutien si des projets pouvaient émerger avec les travailleurs de la ville de Beit Sahour, la bibliothèque municipale et le service d'information jeunesse furent présentés à nos invités. L'après-midi, la camarade du secteur de la santé a rencontré, la fédération Santé/Sociaux avec laquelle un projet de partenariat pourrait également voir le jour.

La fin du séjour a été consacrée à un peu de tourisme dans Paris avec la Grande Mosquée et l'incontournable Tour Eiffel notamment ce qui a ravi nos hôtes tant Paris leur paraissait inaccessible il y a encore peu de temps...

Je voudrais, au nom de la Fédération, remercier ici les syndicats Interco 01 et 92, les sections syndicales du SDIS 01 et de la ville de Clichy, pour leur coopération, pour leur sens de l'accueil et pour l'enthousiasme qu'ils ont mis à recevoir nos amis syndicalistes palestiniens.

Cette semaine a été particulièrement fructueuse à la fois pour renforcer notre connaissance mutuelle et dans la perspective de coopérations durables entre nos deux organisations. Il nous reste désormais à les construire.

Stélios Tsiakkaros



# Le départ anticipé en retraite pour conjoint invalide ou souffrant d'une maladie incurable

Y a-t-il des conditions spécifiques de départ en retraite pour un fonctionnaire territorial ayant un conjoint invalide ou atteint d'une maladie incurable ?

n ne le sait pas toujours mais un dispositif dérogatoire existe pour répondre aux exigences d'une telle situation.

En effet, un fonctionnaire territorial dont le conjoint est invalide ou atteint d'une maladie incurable peut solliciter un départ en retraite anticipé même sil n'a pas l'âge légal de départ en retraite.

Certaines conditions concernant soit le fonctionnaire territorial demandeur soit son conjoint, doivent cependant être remplies.

Le fonctionnaire souhaitant un départ anticipé en retraite doit avoir accompli au moins 15 ans de services, rappelons qu'il n'est soumis à aucune condition d'âge.

Quant au conjoint, il doit être dans l'impossibilité définitive et absolue d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie incurable ou d'une infirmité, l'incapacité doit être permanente.

> L'infirmité permanente est une incapacité définitive dans l'état actuel des connaissances de la médecine, à l'exercice des fonctions ou pour le moins une invalidité dont

on ne peut pas prévoir l'amélioration interdisant ainsi la reprise de l'activité pendant un temps indéterminé.

La commission de réforme doit donner un avis sur la réalité de l'état de santé du conjoint : permanence de l'incapacité, caractère définitif et absolu d'exercice des fonctions.

En aucun cas, elle ne peut exiger la nécessité d'une tierce personne pour délivrer un avis positif.

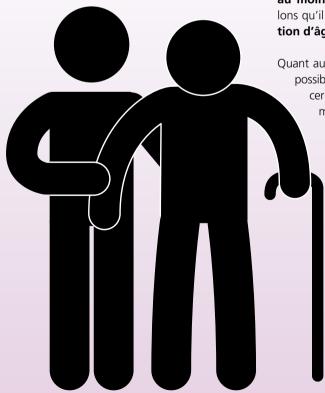
Nos représentants CFDT aux commissions de réforme doivent être vigilants au respect des strictes prérogatives de la commission en la matière.

Le délai de dépôt de demande départ en retraite anticipée est **au moins de 6 mois** avant la date souhaitée de départ, comme pour toute demande d'attribution de pension.

> Nadine Brucher Secrétaire Fédérale Administratrice CNRACL

#### Textes de référence :

- Article L24-4° du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Article L31 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Articles 25 et 59 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.







# Le départ anticipé en retraite au titre de la catégorie active des agents détachés auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général

Un fonctionnaire territorial détaché auprès d'une entreprise privée garde t'il le bénéfice de la catégorie active ?

ui, le bénéfice des droits au titre de la catégorie active aux agents détachés auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général est maintenu sous réserve des conditions suivantes :

- le service assurant la mission d'intérêt général doit au préalable avoir été géré directement par la collectivité,
- le fonctionnaire doit relever de ce service et être titulaire dans son cadre d'origine d'un emploi classé en catégorie active,
- suite à une modification de l'organisation du service public, l'activité d'intérêt général doit avoir été déléguée par décision de la collectivité publique à une entreprise privée par concession, affermage, gérance ou régie intéressée,
- que le fonctionnaire qui relevait du service avant la délégation soit détaché auprès de l'entreprise au titre de l'article 2.5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif, sans interruption et son activité pour y exercer les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait au sein de sa collectivité d'origine,

- que le fonctionnaire n'ait pas changé de catégorie (active) pendant la durée de son détachement au titre de son emploi,
- qu'il exerce tout au long de son détachement pour parfaire la condition de durée de services en catégorie active, les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait au sein de la collectivité d'origine.

Pour rappel, la durée minimale de services effectifs exigée pour la constitution du droit des agents de la catégorie active augmente progressivement pour passer de 15 ans à 17 ans en 2015.

A noter que l'allongement de la durée des services effectifs est déterminé en fonction de la date d'atteinte des 15 ans de services.

Nadine Brucher

#### **TABLEAU DUREE MINIMALE SERVICES EFFECTIFS**

(Source Direction des Retraites CDC)

Date d'atteinte des 15 ans	Durée effective minimale des services actifs après la réforme
Avant le 1/7/2011	15 ans
Entre le 1/7/2011 et le 31/12/2011	15 ans et 4 mois
En 2012	15 ans et 9 mois
En 2013	16 ans et 2 mois
En 2014	16 ans et 7 mois
A compter de 2015	17 ans

#### Textes de référence :

- Article 88 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012.
- Décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite.
- Article 2.5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.
- Article 55 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.
- Articles 21 et 53 du décret n°65-773 du 9 septembre 1965.
- Arrêt Conseil d'Etat n°223360 du 17 décembre 2003 affaire Caisse des dépôts et consignations.





# Les agents du service public : quel statut ? Droit du travail ou droit de la fonction publique ?

Travailler au sein d'un service public ne suffit pas à définir si son personnel relève de la fonction publique ou du code du travail. Il faut regarder la nature du service rendu, la façon dont il est organisé et la qualité de l'employeur.

uridiquement, le service public est « une activité poursuivant un but d'intérêt général, prise en charge par une personne publique et soumise à un régime dérogatoire au droit commun ».

Le personnel recruté pour exercer leur activité au sein d'un service public peut être du personnel de droit public (agents publics) ou bien de droit privé (salariés) (1).

Le statut juridique applicable à ce personnel dépendra de la nature du service public considéré (service public administratif ou service public industriel et commercial) ainsi que de la personne gestionnaire de ce service public (§1). Il convient de savoir distinguer un service public administratif (SPA) d'un service public industriel et commercial (SPIC) (§2), mais également de connaître les différents modes de gestion d'un service public (§3).

§1. Le statut juridique applicable au personnel exerçant leurs fonctions au sein d'un service public

Le régime juridique du personnel diffère selon le type de service (SPIC/SPA) et en fonction de la personne gestionnaire (personne morale de droit privé (2) / personne morale de droit public ) (3).

	SPA	SPIC
Personne morale de droit public	Agents de droit public (TC, 25 mars 1996, Berkani)  Ex. Une personne qui exerce ses fonctions à l'état civil pour une commune est obligatoirement un agent de droit public (4)	Agents de droit privé (sauf directeur et agent comptable CE, 26 janvier 1923, De Robert Lafreygère, rec. p. 67) sauf mise à disposition d'agents publics  Ex. Une personne qui exerce ses fonctions dans un service de distribution de l'eau pour un établissement public est un salarié de droit privé
Personne morale de droit privé	Agents de droit privé sauf mise à disposition d'agents publics (CE, 4 avril 1962, Chevassier)  Ex. Une personne qui exerce ses fonctions au sein d'une caisse primaire d'assurance maladie est obligatoirement un salarié de droit privé	Agents de droit privé  Ex. Une personne qui exerce ses fonctions dans un service de distribution de l'eau pour une entreprise est un salarié de droit privé

En conséquence, en fonction de la nature du service public (SPA ou SPIC) et de la personne gestionnaire, le personnel se verra appliquer le droit de la fonction publique ou bien le droit du travail. C'est pourquoi, il est important de savoir distinguer un SPA d'un SPIC et repérer la personne gestionnaire.

#### §2. La distinction entre un service public administratif et un service public industriel et commercial

C'est la décision du Tribunal des conflits (TC) du 22 janvier 1921, Société commerciale de l'Ouest africain dite « *Bac d'Elo-ka* » qui fait naître la catégorie des SPIC et distingue les deux grandes catégories de services publics.

A la suite de cette jurisprudence, le législateur a pu qualifier le caractère industriel et commercial de certains services publics (5). En l'absence de qualification législative, une activité de service public peut être classée dans la catégorie des SPA ou des SPIC au regard de différents critères retenus par le Conseil d'Etat (6). Cette jurisprudence établit une présomption simple : « tout service public est présumé administratif » qui peut être renversée : le service public sera alors qualifié d'industriel et commercial, s'il satisfait aux trois critères relatifs à l'objet du service.

Par conséquent, un SPA se distingue d'un SPIC en fonction de trois critères qui sont l'objet du service (A), le mode de financement (B) et les modalités d'organisation et de fonctionnement (C).

#### A. L'objet du service

- C'est un SPIC lorsque le service a un objet semblable ou analogue à celui d'une activité économique privée, c'est-àdire, une activité tournée vers l'achat, la vente, l'échange, la production de biens ou de services.
  - Par exemples, les services publics de distribution de l'eau assurent la production et la distribution de l'eau ou un office public de l'habitat achète des immeubles et loue des logements.
- C'est un SPA lorsque le service assure les missions traditionnelles de puissance publique.

- Par exemple, un service départemental d'incendie et de secours (SDIS) assure la sécurité publique.
- ▷ Certains SPA produisent des biens ou des services comme la restauration municipale et scolaire (7) ou encore l'utilisation des bacs pour traverser les cours d'eau (8), mais ils ne remplissent pas les deux autres critères (mode de financement et modalités d'organisation et de fonctionnement) pour être qualifiés de SPIC.

#### B. Le mode de financement du service

- C'est un SPIC si le service est financé principalement par les recettes tirées de l'exploitation du service. Le service rendu est facturé à l'usager en contrepartie des prestations fournies, la redevance mise à la charge de l'usager doit être en rapport avec le coût réel du service. Ce service n'est donc pas gratuit.
  - Par exemple, le service public de l'eau est rémunéré de manière directe par l'usager. Les ressources d'un office public de l'habitat sont constituées des loyers pour service rendu.
- C'est un SPA si le service est exclusivement ou essentiellement financé par les ressources fiscales de l'administration (9).
   Il s'agit donc d'un service gratuit ou qui bénéficie d'une taxe non proportionnelle au coût du service (financement par le contribuable) (10).
  - A titre d'exemple, un théâtre est un SPA lorsque les recettes tirées de la vente des places aux usagers ne couvre les dépenses de fonctionnement qu'à hauteur de 10% (11).
- Un service public local identique financé de manière différente dans deux collectivités peut ne pas avoir la même nature. C'est ainsi que le service public d'enlèvement des ordures ménagères est un SPA s'il est financé par la taxe d'enlèvement des ordures ménagères ou bien un SPIC s'il est financé par une redevance perçue sur les usagers et dont le montant est fonction du volume d'ordures ménagères enlevées ou du nombre de personnes composant le foyer (12).

<sup>(12)</sup> CE, avis, 10 avril 1992, Societé Hoffmiller.





<sup>(1)</sup> Cf. Journal Interco n°191 - juin/juillet/août 2007 : « Le droit « du travail » des agents publics fonctionnaires et agents non titulaires ».

<sup>&</sup>lt;sup>(2)</sup> Une personne morale est une entité juridique abstraite, généralement un groupement, dotée de la personnalité juridique, à l'instar d'une personne physique (un être humain). En droit privé : il s'agit d'une association, d'une société ...

On peut citer : l'État ; les collectivités territoriales et leurs groupements ou les établissements publics.

<sup>(4)</sup> Sauf contrats aidés.

<sup>(5)</sup> Ont ainsi été désignés comme des SPIC le service de transports publics (Loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs modifiée), les services d'assainissement (article L2224-11 du CGCT), les services extérieurs des pompes funèbres (article L2223-19 du CGCT).

<sup>(6)</sup> CE, 16 novembre 1956, «Union syndicale des industries aéronautiques».

<sup>(7)</sup> CE, 3 juillet 1981, rec. CE p. 295.

<sup>(8)</sup> CE, 10 mars 1974, rec. CE p. 174.

<sup>&</sup>lt;sup>(9)</sup> TC, 28 mai 1979, SCAVN de Cergy-Pontoise.

<sup>(10)</sup> Un service gratuit sera en effet toujours considéré comme administratif, par exemple le service public de lutte contre les incendies (TC, 15 octobre 1973, Barbou).

<sup>&</sup>lt;sup>(11)</sup> TC, 15 novembre 1979, Le C. et G., rec. CE p.531.



#### Les agents du service public : quel statut ? Droit du travail ou droit de la fonction publique ?

#### C. Les modalités d'organisation et de fonctionnement

Le juge administratif utilise un faisceau d'indices pour qualifier ce troisième critère : la nature publique ou privée de la comptabilité du service ; la nature des relations, commerciales ou administratives, la nature du service avec ses usagers ou ses clients ; le régime juridique, public ou privé, la nature du personnel du service; l'environnement, concurrentiel ou non, du secteur dans leguel intervient le service (13); le mode de gestion du service ; la capacité ou la volonté du service de générer des bénéfices... (14) Parmi tous les indices utilisés par le juge administratif, celui de l'équilibre financier est sans doute le plus déterminant c'est-àdire la réalisation de bénéfices (15).

Ce sera un SPIC si les activités sont considérées comme industrielles et commerciales, c'est-à-dire, susceptibles d'être gérées par les entreprises privées (16), les modalités de gestion du service étant comparables à celles d'une entreprise privée (utilisation de techniques industrielles et commerciales, comptabilité privée...).

Le service sera qualifié de SPA si les modalités de fonctionnement et d'organisation sont celles d'une administration (utilisation de techniques administratives, comptabilité publique...). Toute possibilité de bénéfices est délibérément exclue ici.

Le statut du personnel recruté au sein d'un SPA ou bien d'un SPIC dépendra alors du statut de l'employeur : personne de droit public ou bien personne de droit privé. C'est pourquoi, dès lors que l'activité en cause est un service public, et que l'on sait si ce service est administratif ou industriel et commercial, il convient de connaître la qualité de la personne gestionnaire.

#### §3. La personne « gestionnaire » du service public

Afin de cerner le plus simplement possible la personne « gestionnaire » du service public, il faut savoir que l'activité de service public se décompose en trois fonctions : la direction stratégique (A) ; la gestion opérationnelle (B) et l'exécution du service public (C) (17).

#### A. La direction stratégique du service public

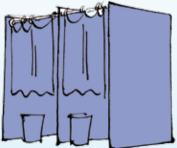
La direction stratégique comprend les compétences les plus importantes, à savoir, la décision de créer ou de supprimer un service public, la détermination des principes



Toujours pour

celui qui défend

le Service public.



Alors,

t'as voté

pour qui

Gilles J. GUGLIELMI, Geneviève KOUBI, Droit du service public, 2ème éd., p 302 et s.





30

<sup>(13)</sup> CE, avis, 20 octobre 2000, M<sup>me</sup> T.

<sup>«</sup> Droit des services publics », Stéphane BRACONNIER, PUF, p. 217.

<sup>(15)</sup> CE, 30 juin 1950, Société Merrienne Frères et autres.

article L2221 du code général des collectivités territoriales.



#### Les agents du service public : quel statut ? Droit du travail ou droit de la fonction publique ?

d'organisation et de fonctionnement du service public, le contrôle et la sanction, le choix du gestionnaire opérationnel. **Cette fonction appartient OBLIGATOIREMENT à une personne publique** sauf dans l'hypothèse d'une privatisation (18) (c'est la loi qui règle dans cette dernière hypothèse le statut du personnel concerné).

La direction stratégique d'un service public appartient donc toujours à une personne morale de droit public qui peut, seule, décider du mode de gestion des services publics dont elle a la charge.

Elle peut décider de le gérer directement (gestion en régie directe) ou bien, confier la gestion de certains services à une autre personne publique <sup>(19)</sup> (régie personnalisée) ou une personne privée, par une loi <sup>(20)</sup>, un acte administratif <sup>(21)</sup> ou encore un contrat qui sera administratif en raison de son objet <sup>(22)</sup>.

#### B. La gestion opérationnelle du service public

La gestion opérationnelle est le fait de réguler et d'optimiser le service. Elle consiste à assurer la continuité du service, la logistique, le traitement des conflits, des urgences, c'est-à-dire, réguler, puis, réaliser les opérations au meilleur coût, des adaptations nécessaires et donc optimiser. Il s'agit, en conséquence, de gérer à la fois le fonctionnement et l'organisation du service.

La distinction entre la direction stratégique du service public et sa gestion opérationnelle permet de ne faire aucune confusion entre tous les modes de gestion : la régie autonome, la régie personnalisée, la délégation de service public...

Par exemple : Au sein d'un service public de distribution de l'eau : la direction stratégique est assurée par une collectivité territoriale (une commune ou bien un établissement public de coopération intercommunale) (23) qui peut ensuite décider d'en assurer elle-même la gestion opérationnelle (régie autonome) (24) ou bien de la confier à une autre personne publique (régie personnalisée) (25) ou à une entreprise privée (délégation de service public) (26) en respectant les règles de mise en concurrence.

Le personnel recruté au sein de la personne morale qui assure la gestion opérationnelle du service public sera agents de droit public ou bien salariés de droit privé selon s'il s'agit d'une personne morale de droit public ou de droit privé et selon si le service public est un SPA ou un SPIC (27).

A côté de la direction stratégique et de la gestion opérationnelle, il existe une troisième fonction, facultative, c'est l'exécution du service public.

#### C. L'exécution du service public

L'exécution du service public est, dans la pratique, souvent, mêlée à la gestion opérationnelle du service public parce que c'est souvent la même personne qui exerce ces deux fonctions, mais il est possible de les dissocier.

Par exemple : Pour le service public de la distribution de l'eau : Angers Loire Atlantique qui a décidé de conserver la gestion opérationnelle du service public de l'eau a décidé d'en confier l'exécution à l'usine d'eau des ponts de Cé alors qu'elle aurait pu l'exécuter elle-même, comme la communauté d'agglomération de Rouen.

Le personnel recruté au sein de la personne morale qui assure l'exécution du service public sera agents de droit public ou bien salariés de droit privé selon s'il s'agit d'une personne morale de droit public ou de droit privé et selon si le service public est un SPA ou un SPIC (28).

En somme, afin de connaître les règles de droit applicables (droit de la fonction publique ou bien droit du travail) à la situation d'une personne qui exerce son activité au sein d'un service public, il convient de savoir si ce service est administratif ou industriel et commercial et qui est l'employeur.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement sur les règles qui te sont applicables dans l'exercice de tes fonctions sur une thématique donnée, tu peux bien sûr avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton DEPARTEMENT.

Myriam Boussoum Emilie Geraud Secteur juridique

<sup>(28)</sup> cf. §1.





<sup>(18)</sup> La grande différence entre la privatisation et la délégation de service public réside dans le fait que, dans la première hypothèse, la personne publique ne reste plus garante du bon fonctionnement du service public.

<sup>(19)</sup> Par exemple : un établissement public.

<sup>&</sup>lt;sup>(20)</sup> Exemple : les ordres professionnels avec la loi du 2 décembre 1940.

<sup>&</sup>lt;sup>(21)</sup> Exemple : la comédie française par décrets du 15 octobre 1812 et du 1er avril 1995.

<sup>(22)</sup> CE, sect., 20 avril 1956, Epoux Bertin.

Obligation imposée par le code général des collectivités territoriales.

<sup>&</sup>lt;sup>(24)</sup> Par exemple : ce choix a été fait par la communauté d'agglomération de Rouen (CREA).

<sup>&</sup>lt;sup>25)</sup> Par exemple : Grenoble a décidé de confier la gestion opérationnelle du service public de l'eau à un établissement public : la régie des eaux de Grenoble.

<sup>&</sup>lt;sup>26)</sup> Par exemple : Grand Lyon a confié la gestion opérationnelle du service public de l'eau à CGE-VEOLIA par un contrat d'affermage.

<sup>&</sup>lt;sup>(27)</sup> cf. §1.

#### LE CNAS : POUR UNE VISION CLAIRE D'UNE ACTION SOCIALE DE QUALITÉ.



#### Notre mission : vous permettre d'optimiser la gestion de vos ressources humaines.

En contribuant au bien-être des agents territoriaux, le CNAS améliore l'efficacité et l'attractivité des collectivités locales et des établissements publics. Pour obtenir plus de renseignements et faire profiter vos agents de prestations de qualité, rendez-vous sur www.cnas.fr

