Le journal Interco

CFDT des choix, des actes

Actu
Premières rencontres avec les ministres **p. 4**

Juridique
La protection fonctionnelle **p.29**

Trimestriel d'information des adhérents Interco

n°211 • juin/juillet/août 2012 • **0,90 €**

DOSSIER

L'habitat social et ses résidants **p.18**

ACTU

Des garanties collectives pour les contractuels de la fonction publique **p. 8**

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

MACIF

Macif - Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'industrie et du commerce. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

Le Journal Interco-CFDT

juin/juillet/août 2012
trimestriel de la fédération Interco CFDT,
47/49 avenue Simon Bolivar,
75950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

Le journal Interco CFDT
Trimestriel d'information des adhérents Interco

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 : © *Olivier Mourot*

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

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Cher(e) adhérent(e),

Edito

Nous avons passé ces derniers mois à suivre les campagnes présidentielle puis législatives, à voter et au final, majoritairement décider que « *le changement c'est maintenant* » en donnant une confortable majorité au Président de la République et gouvernement socialiste. Ce dernier se retrouve dans une position quasi inédite de moyens pour agir puisque, à priori lui sont favorables, l'ensemble du parlement (assemblée nationale + sénat) ainsi que 99% des Régions, plus de la moitié des Départements (les Conseil Généraux) et les grandes métropoles. Ces moyens d'une gouvernance facilitée n'ont hélas pas effacé un contexte de crises à répétition qui depuis 2009, soumet les États et l'Europe à des turbulences dont nul ne sait quand elles cesseront. Croissance en berne, montée du chômage, dettes et déficit publics sont toujours présents. Mener une politique ambitieuse quand tous les compteurs sont au rouge relève d'un sacré challenge. Pour restaurer la confiance envers les politiques et reconstruire un pacte social fortement délité, il est vraisemblable que la réponse se trouvera d'abord dans la méthode. Si la démocratie sociale devenait enfin une pratique « usuelle » dans notre pays sans doute les choses changeraient-elles.

Nous ne serions plus dans la position « du fait accompli » mais bien en situation de prendre nos responsabilités et de contribuer par nos propositions au redressement nécessaire de notre pays.

Nos contacts récents avec les ministres et/ou chefs de cabinets de notre champ fédéral sont encourageants. L'écoute est réelle, l'envie de comprendre et de prendre en compte nos propos aussi. Il reste, et ce n'est pas rien, à résoudre la quadrature du cercle. Selon les annonces sans ambigüité du 1er ministre, Il y aura dès la fin 2012 un projet de loi pour un acte III de la décentralisation et les fonctions publiques continueront à devoir fournir leur part d'effort en matière de rémunération et d'effectifs.

Sur ce point, pas de changement dans une politique qui vise à trouver de nouvelles recettes et à réduire le déficit public en comprimant les dépenses de fonctionnement et de personnel dont l'Etat est l'employeur.

Par contre, nous attendons de ce nouveau gouvernement, une réelle gestion de l'emploi public basée sur des missions clarifiées et réparties entre l'Etat et les Collectivités locales. Articuler les deux processus (finalisation de la décentralisation engagée dans les années 1980 et recentrage de l'Etat sur son rôle stratégique dans l'élaboration des politiques publiques) est indispensable. Ce vaste chantier supposera des choix et donc du courage pour les assumer. Notre rôle d'organisation syndicale sera central pour que les agents soient véritablement pris en compte d'un bout à l'autre de ce qu'il reste à accomplir. Des efforts sans perspectives sont inimaginables. Les conférences sociales des 9 et 10 juillet dont l'une est dédiée à la Fonction Publique devrait nous permettre de mieux comprendre les intentions du gouvernement et la démarche qu'il propose. A la rentrée nous devrions être fixés. Ce qui est sûr c'est que notre fédération au regard de son champ sera partie prenante de tous les débats. Et la fédération c'est avant tout, ses syndicats, ses sections et ses adhérents, c'est avec eux que nous avancerons dans nos contributions. En attendant… très bonnes vacances à chacune et chacun.

Avec mon amitié

Marie-Odile Esch
Secrétaire Générale

Sommaire

L'actu . . . . . ***p. 4***

- Premières rencontres avec les ministres *p. 4*
- Des garanties collectives pour les contractuels de la fonction publique *p. 8*
- Les contractuels de la fonction publique en chair et en chiffres *p. 10*

En bref ***p.5***

Dossier logement social ***p.18***

- L'habitat social et ses résidants *p.18*
- Les pistes d'un renouveau de la politique de l'habitat social *p.20*
- La pauvreté renforcée par la solitude et l'isolement *p.22*
- Un portrait des habitants du logement social *p.23*
- Neuilly ou le logement social au pays des très riches *p.25*

Nos métiers ***p.27***

- Surveillant de port et agent du conseil général *p.27*

Juridique ***p.29***

- La protection fonctionnelle *p.29*

Premières rencontres avec les ministres

A chaque nomination d'un nouveau gouvernement, commence la ronde des ministères. Cet exercice imposé aux syndicalistes comme aux ministres dépasse la simple présentation convenue. Les premiers échanges, même formels, colorent souvent la suite de nos relations même si, tout aussi souvent, les déconvenues leur succèdent.

Au Ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction publique avec Marylise Lebranchu

La CFDT Fonctions publiques a rencontré Marylise Lebranchu Ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction publique le 30 mai. Cette première rencontre a été l'occasion de présenter les revendications portées par la CFDT Fonctions publiques autour des sujets concernant au premier chef l'ensemble des agents.

La Ministre, accompagnée de Serge Bossini, son Directeur de cabinet a rappelé en préambule les engagements pris par le Premier Ministre et le Président de la République en matière de dialogue social et confirmé l'organisation, début juillet, d'une grande conférence sociale au sein de laquelle seront menés des travaux plus spécifiques sur la Fonction publique.
Les négociations qui seront ouvertes s'inscriront dans un contexte budgétaire contraint,
La CFDT Fonctions publiques a précisé que si nous sommes conscients des contraintes qui pèseront sur les sujets à aborder, cela ne nous amènera pas à renoncer à porter les attentes des personnels que nous représentons.
Pour la CFDT Fonctions publiques, il est absolument indispensable de renouer au mieux le **dialogue social**, en définissant une méthode partagée. En ce sens, les annonces du gouvernement semblent aller dans le bon sens, sans pour autant préjuger du contenu des négociations. Par ailleurs, un dialogue social de qualité nécessite des moyens matériels et humains. Il conviendra donc de reprendre rapidement les discussions autour du décret sur les moyens des organisations syndicales ainsi que sur le parcours professionnels et la validation des compétences acquises par les militants responsables syndicaux.

Le quinquennat qui débute s'est ouvert sur l'annonce de l'arrêt de la RGPP. Outre les conséquences directes sur les agents qui ont durement vécu ces dernières années, et la nécessité de rétablir la confiance, la CFDT Fonctions publiques souhaite qu'après le nécessaire débat sur les missions et leur priorisation, les questions de **l'emploi public** et des effectifs dans la Fonction publique soient traitées.
Ensuite, la CFDT Fonctions publiques a souhaité traiter du **pouvoir d'achat**. Après deux années de gel de la valeur du point, il est indispensable que le gouvernement donne un signe positif. Mais aussi, après plusieurs années de mesures beaucoup trop individuelles et d'idéologie du mérite, la CFDT souhaite que les mesures à venir soient beaucoup plus collectives. Outre une initiative rapide sur la valeur du point et la suppression immédiate de la **journée de carence**, nous attendons donc l'ouverture d'une négociation globale et d'ampleur sur les grilles de rémunération, y compris en traitant de l'épineux sujet des niveaux de recrutement.

Le dernier point que la CFDT Fonctions publiques souhaite enfin voir traité est celui du **parcours professionnels** des agents, ce qui permettrait de discuter en toute transparence de la formation (pré-et post-recrutement et tout au long de la carrière), mais aussi des mobilités choisies et des fins de carrière.

Enfin, la CFDT Fonctions publiques a rappelé les points sur lesquels un travail est engagé mais non abouti et qu'il est indispensable de poursuivre : le volet « réparation » de l'accord Santé et sécurité au travail, l'emploi des personnes en situation de handicap, le volet « moyens du syndicalisme » des accords de Bercy sur le dialogue social, l'égalité professionnelle, et enfin le volet **« construction de garanties collectives »** de l'accord sur la sécurisation des parcours des **agents contractuels**.
Rendez-vous est désormais pris pour les semaines et mois à venir afin de traduire nos attentes revendicatives en actes pour l'ensemble des agents publics.

Au Ministère de l'Intérieur avec Emmanuel Valls

Le mercredi 1er juin, la délégation Interco-CFDT menée par Ludivine Jalinière a été reçue avec l'ensemble des organisations syndicales du secrétariat général du ministère par Manuel Valls, nouveau ministre de l'Intérieur.

Lors de cette première rencontre, dans une déclaration, la CFDT Interco a dénoncé les effets de la révision générale des politiques publiques (R.G.P.P.) qui, en raison d'une absence de méthode et de cohérence dans la conduite du changement, a généré depuis 5 ans des réformes trop nombreuses, simultanées et essentiellement marquées du sceau de la réduction des effectifs.

La CFDT a demandé au ministre de procéder à une pause dans les réformes, de cesser la réduction des effectifs et de prendre le temps de dresser un bilan d'étape pour en mesurer les effets.

Elle a demandé expressément au Ministre de s'appuyer sur une pratique inscrite dans la loi de rénovation du dialogue social de juillet 2010 et pourtant singulièrement absente au sein de ce ministère : celle de la négociation collective.

Dans sa réponse, monsieur Valls a souligné son attachement à la fonction du ministère de l'Intérieur dans la représentation de l'État au sein des territoires de la République. Il a affirmé avoir conscience du désarroi actuel des agents. Le ministre a fait valoir les contraintes notamment budgétaires qui, dans la période, pèseront sur l'organisation et l'activité du ministère. Il a tenu néanmoins à assurer les personnels de la considération qu'il portait à leur travail et aux conditions dans lesquelles ils l'exercent. Soulignant leur expérience, il a déclaré vouloir mieux les accompagner au regard des efforts qui leur sont demandés.

La CFDT, entend s'inscrire dans la dynamique esquissée par le ministre. C'est dans la pratique que la CFDT en mesurera les effets. Elle sera comme toujours force de propositions pour remettre les politiques publiques, la qualité du service à rendre à tous les publics et les agents qui les servent, au centre des négociations.

Au ministère de la Santé avec Marisol Touraine

La rencontre entre les organisations syndicales et Madame Marisol Touraine, Ministre de la Santé et des Affaires sociales le 6 juin 2012 s'est déroulée sans grande surprise ni déclaration tapageuse, coincée entre une présentation du décret sur les retraites et la réception de son homologue italienne.

Toutefois, Madame la Ministre s'est déclarée très attentive au mal-être et à la souffrance qui se sont installés au sein du Ministère suite aux bouleversements qu'il a connu ces dernières années. Elle a déclaré en faire une priorité de son action et s'est dite décidée à s'en prévaloir lors des négociations pour le collectif budgétaire de 2013 qui risque d'être tendu.

De même elle a rejeté fermement l'idée de remettre en cause les ARS qui, selon elle, doivent être les outils décisifs pour restructurer notre système d'organisation de la santé et mieux répondre aux attentes des usagers. Elle a réaffirmé l'enjeu majeur d'une réelle territorialisation de nos politiques sociales et sanitaires.

En bref

Minimum de traitement - L'augmentation au 1er juillet 2012 du Smic conduit à rehausser le niveau des rémunérations pour le début de carrière des agents de catégorie C et B. Cette revalorisation se traduit par la hausse de 1 à 6 points d'indice majoré supplémentaires, selon les échelons des corps concernés à compter du 1er juillet.

- 6 points de l'indice brut 244 à l'indice brut 323 ;
- 5 points à l'indice brut 324 ;
- 4 points de l'indice brut 325 à l'indice brut 327 ;
- 3 points aux indices bruts 328 et 329 ;
- 2 points aux indices bruts 330 et 331 ;
- 1 point à l'indice brut 332.

Selon la Cour des comptes, la masse salariale de la fonction publique (5,3 millions d'agents) constitue « le principal enjeu budgétaire » dans la mesure où elle représente 13,6 % du produit intérieur brut (PIB), soit 260 milliards d'euros. A elle seule, la masse salariale des fonctionnaires de l'Etat représente 80 milliards d'euros avec « une croissance tendancielle soutenue » : 1,6 % par an, soit 1,3 milliard d'euros.

Echelon spécial de l'échelle 6 - Depuis la publication du Décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 les fonctionnaires territoriaux autres que ceux de la filière technique et qui appartiennent à un cadre d'emplois de la catégorie C classé en échelle 6, peuvent accéder à l'échelon spécial doté de l'indice brut 499 sous certaines conditions.

La Fédération des entreprises publiques locales met en ligne ses « chiffres clés 2012 ». On apprend qu'il existe 1 111 entreprises publiques locales faisant travailler 70 000 salariés pour quelque 11,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

▶ *http://www.lesepl.fr/pdf/FedEpl_Chiffres_2012.pdf*

En bref

Right-2-Water - Depuis le 10 mai, la première initiative citoyenne européenne (pétition à destination de la Commission Européenne) et initiée par la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) est active. Son objet est de demander une directive pour l'accès universel à l'eau. Il faudra plus d'1 million de signatures dans au moins 7 états d'ici un an pour l'y obliger. On peut la signer en ligne à condition de donner son N° de carte nationale d'identité.

▶ *http://www.right2water.eu/fr*

Protection sociale complémentaire - Signée le 25 mai et mise en ligne le 18 juin, La circulaire DGCL NOR : RDFB1220789C vient préciser les conditions de la mise œuvre du décret du 8 novembre 2011 et de ses arrêtés d'application qui fixent les conditions dans lesquelles les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder des participations à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance).

▶ *http://circulaires.legifrance.gouv.fr*

Toutefois, la Ministre a précisé que des transformations majeures sont nécessaires. Les ARS doivent contribuer à l'amélioration de notre système de soins, des aménagements sont donc indispensables. Madame Touraine a insisté sur le fait que cette territorialisation ne pouvait pas se décliner selon vingt-six politiques différentes. La Ministre s'est donc engagée à renforcer le pilotage national des ARS.

Enfin pour la Ministre, le Dialogue Social doit être un élément à part entière dans la construction des politiques publiques et pas seulement une simple formalité. Elle a rappelé les engagements du Président de la République dans ce domaine.
Pour elle la constitution même du ministère qui rapproche les politiques sociales des politiques de santé est un message politique fort de la volonté du gouvernement de donner, à nouveau, du sens et de la cohérence dans les politiques menées comme dans l'organisation des structures territorialisées.
La CFDT Interco ne peut qu'approuver ces déclarations de (bonnes) intentions dont la pratique dira de quels actes effectifs elles seront suivies.

Au ministère de la Justice avec Christiane Taubira

Le mercredi 6 juin, M^me^ Christiane Taubira, notre nouvelle Garde des Sceaux a reçu une délégation CFDT constituée de Marie-Odile Esch, José Porceddu, en charge du secteur justice, Jean-Philippe Guilloteau, secrétaire fédéral et Michel Besseau, représentant au Comité Technique Ministériel.
Au-delà de la présentation de notre organisation, les services judiciaires ont constitué le principal thème de ce premier entretien qui s'est déroulé dans un climat à la fois franc et serein.

M^me^ la Garde des Sceaux nous a confirmé la fin de la RGPP qui n'est pas loin s'en faut la fin des réformes de l'État. La CFDT a demandé l'arrêt des SAR et des UO pour concrétiser cet engagement.
La CFDT a bien sûr, rappelé sa volonté d'une réforme statutaire des greffiers et de l'ensemble des personnels des services judiciaires par une réforme catégorielle globale et la création d'une filière juridique. Elle a rappelé l'existence de son propre projet actuellement entre les mains de la Direction des Services Judiciaires (SJ) et du Secrétariat Général (SG) suite au succès rencontré par appel à pétition de l'an dernier. Il va de soi que ce projet CFDT qui permet une évolution des métiers du greffe, sera défendu par la CFDT auprès de M^me^ Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'État de la Décentralisation et surtout de la Fonction Publique où la CFDT est pleinement représentative contrairement aux organisations « corpo ».

La CFDT a rappelé que la réforme de la carte judiciaire a entrainé dans beaucoup d'endroits des conditions de travail dégradées et a relevé l'actuel engorgement des Conseils des prud'hommes comme les difficultés accrues que subissent les agents pour y faire face.
Mme la Garde des Sceaux nous a confirmé son attachement à la gratuité d'accès à la justice. On devrait en déduire qu'elle est donc favorable à la suppression des 35 euros demandés pour engager une procédure et jusqu'aux 185 euros demandés en appel.
Nous avons rappelé que ce ministère devait assurer la titularisation des contractuels suite à la Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique de mars dernier.
La CFDT lui a rappelé son opposition aux citoyens assesseurs, la Garde des Sceaux nous a informé qu'elle mettait fin à cette expérimentation et a aussi confirmé, à notre satisfaction, qu'elle supprimera les Tribunaux correctionnels pour mineurs.
Bien entendu, d'autres sujets ont été abordés comme le manque crucial de personnels tous corps confondus.

Une nouvelle rencontre pour la PJJ

Moins de deux semaines après cette première rencontre, une autre délégation fédérale a été reçue le lundi 18 par

© fanfan - Fotolia.com

M^me^ Christiane Taubira pour aborder la situation spécifique de la PJJ.
Cette délégation était cette fois composée de José Porceddu Secrétaire National ; Patrice Chollier, secrétaire fédéral ; Pierre Pibarot, élu à la CAP des Directeurs PJJ et Jean-Claude Vaupré, éducateur, élu au Comité Technique du Centre-Est.
Cet entretien, beaucoup plus long que prévu, a permis d'aborder dans le détail les préoccupations des personnels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ).

Le sentiment a été le même que lors de notre précédente rencontre : une écoute attentive, une demande de précisions et des échanges sur chacun des points abordés, un par un.
Nous avons en particulier apprécié sa volonté manifeste d'arrêter immédiatement la fonte des effectifs au sein de la PJJ et de tout faire pour inverser le cours des choses…
Sachant désormais que le ministère de la Justice de même que ceux de l'Intérieur et l'Éducation Nationale devrait être à l'abri des réductions d'effectifs, cet objectif parait atteignable.
Nous avons échangé, pour finir, sur la situation particulière du département de la Réunion dont les collègues de la PJJ rencontrent de grandes et nombreuses difficultés.
Reste à obtenir la concrétisation sur le terrain de toutes ses bonnes intentions dans le cadre d'un dialogue social enfin respectueux !

D'après les comptes-rendus de Brigitte Jumel, Marie-Odile Esch, Ludivine Jalinière, François Thos, Yves Letourneux, José Porceddu

En bref

Absentéisme en hausse à la territoriale – Les premières tendances chiffrées des absences pour raison de santé dans la FPT, enregistrées par le groupe Sofaxis (asurances des collectivités territoriales) sur l'année 2011, confirment la poursuite de la hausse constatée depuis cinq ans. Le taux d'absentéisme en 2011 s'établit entre 6,6 % et 10 % selon l'effectif des collectivités territoriales. Il reste en effet plus élevé dans les grandes structures : 6,6 % dans les collectivités territoriales comprenant moins de 10 agents, 8,2 % dans celles comptant de 10 à 29 agents, 8,7 % dans celles comptant de 30 à 149 agents et de 150 à 349 salariés, 10 % dans celles comptant 350 agents et plus. Pour comparaison, le taux d'absentéisme était de 4 % en moyenne dans les entreprises françaises en 2010, selon Alma Consulting Group.

Les arrêts pour maladie (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée) sont toujours plus nombreux et enregistrent une augmentation de 19 % sur cinq ans. Le nombre d'accidents du travail, à l'inverse, demeure stable, mais leur durée augmente de 31 % sur cette période, ce qui témoigne d'une forte aggravation de ces arrêts. L'une des explications tient certainement au vieillissement de cette population renforcé par le recul de l'âge de départ en retraite.

(Source : AEF)

Jour de carence – Alors que toutes les organisations syndicales le demandent au nouveau gouvernement, ce dernier n'envisage pas, pour l'heure, de revenir sur l'instauration du jour de carence en cas d'arrêt maladie.

Des garanties collectives pour les contractuels de la fonction publique

*Une fois mise en œuvre la loi « contractuels » du 12 mars 2012, il restera toujours 800 000 contractuels dans la fonction publique dont désormais 100 000 en CDI. La fédération entend participer à la construction de nouvelles **GA**ranties **S**pécifiques pour les **CON**tractuels et lance une grande consultation nationale auprès des intéressés.*

Le CNF de Besançon en juin 2011 a été l'occasion de réaffirmer une nouvelle fois qu'il ne doit pas y avoir de confusion entre la notion de service public qui renvoie à la notion d'intérêt général et le statut d'emploi des salariés appelés à le mettre en œuvre. En Europe, des services de même nature sont organisés selon des modalités différentes. En France même, fonctionnaires, contractuels de droit public et de droit privé sont appelés à remplir les mêmes tâches, parfois au sein d'un même service ou organisme. Pourtant, l'organisation des carrières, les droits, les rémunérations et les modalités du dialogue social diffèrent selon le statut d'emploi des intéressés.

Durant des décennies, les organisations syndicales de fonctionnaires compétentes pour tous les salariés concernés, ont entretenu [1] la fiction selon laquelle seule la titularisation des contractuels constituait la solution à l'incertitude d'emploi des contractuels de droit public.

Pourtant, depuis la loi de 2005 instaurant le CDI de droit public, les contractuels s'enracinent dans l'organisation de la fonction publique aux côtés des fonctionnaires titulaires mais, relevant du droit public, ne bénéficient ni de la garantie d'emploi réservée aux titulaires ni d'aucune des garanties minimales offertes par le droit du travail aux salariés :

- pas de prime de précarité,
- pas de cadre collectif de négociation (*équivalent conventions collectives*),
- prise en compte partielle ou nulle de l'ancienneté notamment en cas de mobilité,
- période d'essai à la tête du client (3 mois maxi à la territoriale),
- incertitude professionnelle (fin ou reconduction du contrat),
- pas de portabilité des droits,
- etc.

Nos employeurs publics en usent et en abusent, préférant souvent contourner les règles statutaires en recourant à des emplois de contractuels auxquels peu d'obligations les lient.

Comme nous l'écrivions [2] à l'occasion de la publication de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 « *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique* »… « *Pour tous ceux en CDD et tous ceux qui intègreront un CDI, il reste à construire un socle de garanties collectives dont le statut d'emploi public est toujours*

[1] *Tous les contractuels sont loin d'être précaires, à commencer par les CDI mais également les très diplômés dont le projet professionnel peut s'accommoder parfaitement d'une mobilité public-public ou public-privé.*

[2] *Hebdo Interco n° 848 du 8 mars 2012.*

dépourvu. Cette construction était initialement inscrite à l'agenda de la négociation avec le gouvernement et finalement renvoyée à un groupe de travail qui ne s'est jamais réuni. La diversité d'approche et la difficulté pour les organisations syndicales de fonctionnaires d'aborder cette thématique n'y sont sans doute pas étrangères. »

Alors qu'à notre congrès de Montpellier nous nous sommes engagés à construire ces garanties [3] et qu'à Tours la confédération s'est engagée sur ce même objectif [4], le Conseil fédéral en mars 2012 a approuvé le projet de nous y atteler pour de bon, d'y atteler en même temps les syndicats et les militants des branches.
Il nous fallait un nom ; on a trouvé GASCON pour « GArranties Spécifiques pour les CONtractuels ».

Ces articles ont pour objectif de détailler le contexte d'un travail qui se fixe pour objectif « *l'élaboration d'un corpus revendicatif de garanties collectives des agents contractuels de la Fonction publique de notre champ en vue de la sécurisation des parcours professionnel* » (c'est le sous-titre).
Ce qu'il faut en retenir surtout, c'est que nous sommes dans l'élaboration, dans la co-construction de revendications qui seront soumises au Conseil fédéral à l'automne avant éventuellement de figurer dans nos documents de congrès si le Conseil fédéral les en juge dignes.
Et puisqu'il n'est pas question d'élaborer quoique ce soit sans prendre l'avis des intéressés, notre démarche s'accompagne d'une grande enquête auprès des contractuels pour recueillir leur vécu et leurs attentes.
Nous en partagerons bien entendu les résultats avec nos collègues des autres fédérations du public et avec l'UFFA.

Olivier Mourot

[3] *Résolution d'orientation III.6.*
[4] *Résolution d'orientation 2.2.5.3.*

Les contractuels de la fonction publique en chair et en chiffres

Des 870 000 contractuels en poste dans la fonction publique, certains seront titularisés d'autres accèderont à un CDI et la grande majorité restera comme elle est, dans une précarité d'autant plus avérée que le contractuel est moins diplômé et plus féminin. Qui sont-ils (elles) ces contractuel(le)s ? Avant qu'ils ne nous l'expliquent eux-mêmes grâce à l'enquête dont nous avons pris l'initiative, les statistiques parlent déjà pour eux.

Notre objectif de construction d'une plateforme revendicative dédiée aux agents contractuels de la fonction publique, même s'il privilégie par la force des choses, ceux qui relèvent de notre champ fédéral, nécessite d'abord de définir clairement notre sujet et c'est ce à quoi nous nous efforçons dans les lignes qui suivent.

La notion de contractuel et d'agent non titulaire

Jusqu'à une date récente, il était courant de différencier les agents non titulaires des contractuels. Ces deux termes regroupent en réalité une même situation. Les contractuels sont tous des non- titulaires et il n'existe pas de non-titulaires qui ne soient des contractuels. Aujourd'hui, le terme de « contractuel » remplace désormais l'emploi de « non-titulaire » dans les lois du 11 (pour l'Etat) et du 24 (pour la territoriale) janvier 1984. Dés lors, les concernant, il n'existe d'un point de vue du droit que deux situations :

- Les contractuels en contrat à durée déterminée (CDD).
- Les contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI).

Toute autre situation que celle de titulaire – c'est-à-dire de fonctionnaire – relève forcement d'une de ces deux formes de contrat y compris les vacations qui sont en réalité une forme de CDD très court et ponctuel.

Les agents contractuels sont recrutés par exception au principe de recrutement des titulaires sur des emplois permanents.

Toute rémunération autre que celle qui est servie à un fonctionnaire doit faire l'objet d'un contrat et le terme de contractuel y fait implicitement référence.

Contrat de droit public et de droit privé

La jurisprudence défini le contrat (public ou privé) selon la nature de l'employeur à quelque exception près : les apprentis, les contrats aidés dés lors que la loi le prévoit.

Depuis l'arrêt de Sarkozy avec Berkani en 1996 (lire encadré), tous les personnels travaillant pour un Service Public Administratif géré par une personne morale de droit public sont des agents publics (les litiges sont de la compétence des tribunaux administratifs), sauf dans les cas prévus par la loi.

Les contrats de droit public soumettent

(1) *Exorbitant en ce sens que le pouvoir de l'employeur public ne relève pas du droit commun du travail.*

Le tribunal des conflits et l'arrêt Berkany

Institué par l'article 89 de la Constitution de 1848, le tribunal des conflits est une juridiction composée de conseillers d'État et de conseillers à la Cour de cassation, chargée de trancher les conflits d'attribution et de décision entre les deux ordres de juridiction, judiciaire et administratif. Elle est présidée par le Garde des Sceaux, ministre de la Justice (qui ne siège généralement qu'en cas de partage des voix). Le 25 mars 1996, il publie l'arrêt Berkani qui simplifie l'état du droit : selon cet arrêt, les personnels d'*une personne morale de droit public* gérant un service public **administratif** sont des agents de droit public quel que soit leur emploi, sauf dispositions législatives contraires.

L'arrêt ne traite pas des agents des établissements publics à caractère industriel et commercial dont les personnels relèvent du droit privé si leur activité principale relève du commerce ou de l'industrie (voir fiche juridique du Journal N° 210).

▶ **Plus :** *http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000007606138&dateTexte=*

C'est dans la territoriale que l'on trouve le plus de contractuels

les salariés aux droits et obligations de la fonction publique et au pouvoir exorbitant [1] de l'employeur public notamment en matière de rémunération et de garantie sur leur parcours professionnel où ils échappent de fait au domaine de la négociation collective.

Les différentes situations des contractuels

Au-delà de la situation très particulière des ASMAT et ASFAM qui relèvent du code de l'action sociale et des familles et dont les contrats sont directement liés à la garde des enfants, les contractuels peuvent être regroupés en différentes catégories plus ou moins prévues dans le cadre des articles 3 et 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour la territoriale et les articles 3 à 6 de la loi du 11 janvier 1984 concernant l'Etat.
Schématiquement, on peut classer les contractuels à durée déterminée en trois catégories : ceux ayant vocation à être titularisés, ceux ayant vocation à être « Cédéïsés », ceux n'ayant à priori aucune des deux vocations précédentes.

Les contractuels ayant vocation à être titularisés

Il s'agit de salariés recruté indument sur des emplois permanents ayant vocation à être occupés par des fonctionnaires. A la FPE comme à la FPT, il peut s'agir de recrutements sur certains emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Certains recrutements sont opérés également car la recherche de candidats pointus ou dans des spécialités

Les contractuels par filière d'emploi à la territoriale

Plus d'un tiers des contractuels relèvent de la filière technique (37,1% du total), mais il est à noter que cette filière représente à elle seule près de la moitié des effectifs titulaires (49,3%).

Les filières comportant les plus fort taux de contractuels sont l'animation (60,9%), la culture (30,7%), la sportive (30,4%) ainsi que la médico-sociale (près de 24%). Il est à noter que les filières animation et médico-sociale sont presqu'exclusivement féminines. A contrario, les meilleurs chiffres sont obtenus par la filière sapeurs pompiers (0,3%) et sécurité (3,2%) toutes deux quasi exclusivement masculines.

Si de plus nous allions fouiller dans la filière technique, on s'apercevrait que les effectifs contractuels sont fortement féminins (dans les écoles, l'entretien des locaux, les EHPAD, …).

Le rapport entre titulaires et contractuels est défavorable aux catégories A et B principalement dans les organismes intercommunaux et départementaux. Ainsi, dans les organismes intercommunaux, les A qui représentent 10,9% des effectifs totaux, comptent 20% de contractuels. Dans les organismes départementaux ce rapport est de 12,8% pour 21,2%.

A titre de comparaison, les organismes communaux représentent 6% des effectifs globaux mais, ils utilisent 8,1% du total des contractuels.

Au global, le rapport est en défaveur des A (8,1% de l'effectif global et 11,9% de l'effectif des contractuels) et des B (13,6% de l'effectif global et 15,8% de l'effectif des contractuels) et en la faveur des C (78,3% de l'effectif global et 72,3% de l'effectif des contractuels).

Ces chiffres ne doivent pas faire oublier un fait, c'est que moins vous êtes élevé dans la hiérarchie et moins vous êtes en position de négocier votre situation de contractuel.

Par ailleurs, même si le rapport titulaires/contractuels apparait plus favorable aux A et aux B, la masse immense des contractuels se situe dans la catégorie « C » 334 409 contre 73 079 pour les « B » et 55 041 pour les « A ».

Pour résumer, les contractuels dans la FPT sont plutôt dans des petites collectivités, ils sont plutôt « elles » et en catégorie C et ce qui n'apparait pas ici, c'est qu'elles sont assez souvent à temps non complet.

rares, n'est pas toujours compatible avec les modalités de recrutement dans le cadre du statut. Concernant les collectivités territoriales, elles peuvent avoir recours légalement aux contractuels dans les communes de moins de 1 000 Hbts pour au plus un mi-temps ou celles de moins de 2 000 Hbts dont un service peut être fermé sur décision supérieure (cas des fermetures de classe ou d'école). De façon déviante également, des recrutements sont opérés sur des emplois permanents sans autre explication que la facilité.

Les contractuels ayant vocation à être « Cédéïsé »

Il s'agit essentiellement des agents qui ne peuvent intégrer un cadre d'emplois ou un corps (un chef d'orchestre par exemple), mais également les agents non européens qui ne peuvent être fonctionnaires.

Les contractuels en CDD

Cette troisième catégorie va se diviser elle-même en sous-catégorie :

- Le remplacement des fonctionnaires absents pour maladie (plus ou moins longue), formation, …

Les contractuels par secteur d'activité à l'Etat

Le poids des catégories spécifiques à l'Etat.

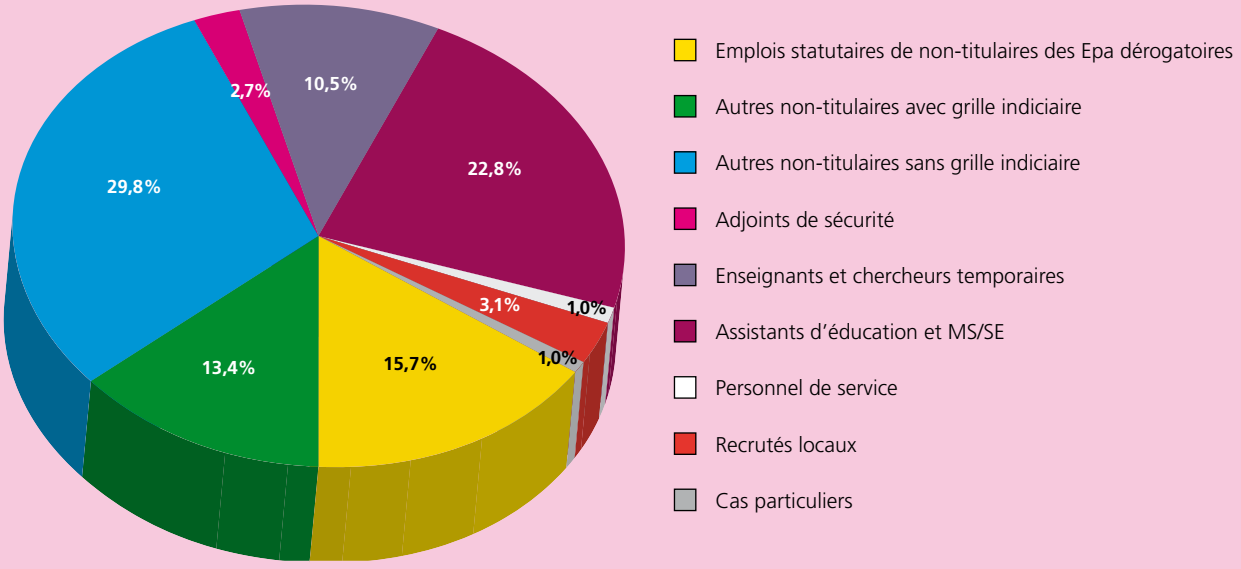
Ils représentent 28,4% des emplois contractuel. Ils sont :

- Enseignants chercheurs temporaires (7,6%)
- Assistants d'éducation et maîtres d'internant/surveillants d'externat (14,8%)
- Adjoints de sécurité (2,6%)
- Personnel de service (3,3%)
- Recrutés locaux (0,1%)
- Cas particuliers (1,2%)

Les autres contractuels représentent 63,4% du total et il est à noter pour ceux-ci une spécificité à la FPE, les contractuels avec grille indiciaire représentent un tiers du total des contractuels (hors catégorie spécifique).

La DGAFP a réalisé une étude sur le devenir des contractuels entre 2003 et 2007.
Quatre ans après, on ne sait pas ce que sont devenus 54,6% d'entre eux. Pour 12,9%, ils sont devenus titulaires mais les autres ?
Pour 32,5%, ils sont toujours contractuels dans la FPE.

Il apparait que le plus fort taux de titularisation entre 2003 et 2007 est au ministère de l'Intérieur et vient ensuite mais loin derrière, la justice.



- Le recrutement pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs des besoins temporaires ou saisonniers. Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Mais une autre catégorie « d'ultra CDD » existe également, il s'agit de ceux baptisés « vacataires » utilisés pour des besoins ponctuels, on les retrouve dans la filière culturelle (intervenants en écoles de musique), mais également dans l'aide sociale à domicile ou encore dans l'organisation d'évènements culturels ou sportifs.
Quel que soit le type de contrat auquel on a à faire, l'employeur doit rémunérer le salarié sur la base d'un indice de la fonction publique.

Quel avenir pour les contractuels ?

Globalement, il faut être conscient que les quelques 870 000 contractuels de la fonction publique ne trouveront pas, dans une grande majorité, de réponse par l'intégration dans le statut de fonctionnaire car seuls environ 10 à 12% en remplissent les conditions. D'autant que le vent ne souffle pas précisément vers le recrutement massif de fonctionnaires.

Ainsi, une certaine partie d'entre eux se verra ouvrir la voie de la Cédéïsation principalement à l'éducation nationale. Tous les autres resteront contractuels et une bonne part perdra son emploi dans les mois ou années à venir. Le fait est qu'ils sont en général recrutés sur des emplois non pérennes. La question qui se pose à nous dans ces conditions est sans aucun doute l'amélioration de leur situation lorsqu'ils sont là et de faire en sorte que leur passage dans l'emploi de service public constitue un atout dans le cadre de leur parcours professionnel.

Pour conclure

La situation des contractuels varie en fonction d'abord de l'employeur. En effet, le champ du possible est largement ouvert. A ce jour un contractuel peut bénéficier par principe d'une embauche sur le niveau de l'agent qu'il remplace, il peut bénéficier du même régime indemnitaire que les fonctionnaires à l'exception notable de la Nouvelle Bonification Indiciaire, il peut bénéficier de l'ensemble des mesures sociales prévues pour les fonctionnaires, il peut bénéficier d'une revalorisation de son contrat tous les trois ans.

Mais l'ensemble de ce possible se confronte à une absence d'obligation qui tourne dramatiquement à leur désavantage surtout pour les moins qualifiés d'entre eux.
Par ailleurs, contrairement au droit privé, il n'est pas prévu d'indemnité de précarité pour les CDD.

Enfin, on peut considérer que la tâche

Les effectifs des contractuels dans la Fonction Publique Territoriale

La FPT comptait au 31 décembre 2008 (derniers chiffres connus en effectifs physiques) :
- 462 531 contractuels (374 181 ETC)
- 55 796 ASMAT
- 48 603 Emplois aidés
- 9 136 apprentis

- Les femmes représentent 66,5% des non-titulaires sur des emplois permanents alors qu'elles représentent 57,5% des effectifs totaux.
- Plus petite est la collectivité, plus elle a recours à des contractuels. Seuls les conseils généraux font exception, mais c'est probablement parce que les chiffres englobent les ASFAM.
- Il est à noter également que les Centres de Gestion ont fortement recours aux contractuels, mais ceci s'explique par la mission qu'ils exercent en recrutant des contractuels qu'ils mettent à la disposition des collectivités pour assurer les remplacements.

Il faut quand même observer une particularité qui est celle des départements d'Outre mer. En effet, les écarts de pratiques sont invraisemblables. Ainsi, La Réunion compte 61% de contractuels sur l'ensemble des employés territoriaux, tandis que la Guadeloupe n'en compte en moyenne qu'environ 8% et la Martinique, voisine de cette dernière, près de 40%.

Lorsque l'on interroge les salariés ou employeurs de la Guadeloupe, la réponse est claire : c'est la pression syndicale qui à imposé le haut niveau de titularisation. Mais que font donc les autres ?

est moins dispersée pour les contractuels relevant des ministères ou les règles d'emploi sont relativement centralisées. Ce n'est pas le cas dans la FPT où les plus de 50 000 employeurs font ce qu'ils veulent en la matière y compris dans certaines communes en partageant l'emploi en temps non complet pour faire de la redistribution sociale.

Par ailleurs, une difficulté supplémentaire existe pour la FPT, c'est l'absence d'une représentation collective des employeurs territoriaux pour négocier l'amélioration de la situation des contractuels dans le cadre d'un accord cadre.

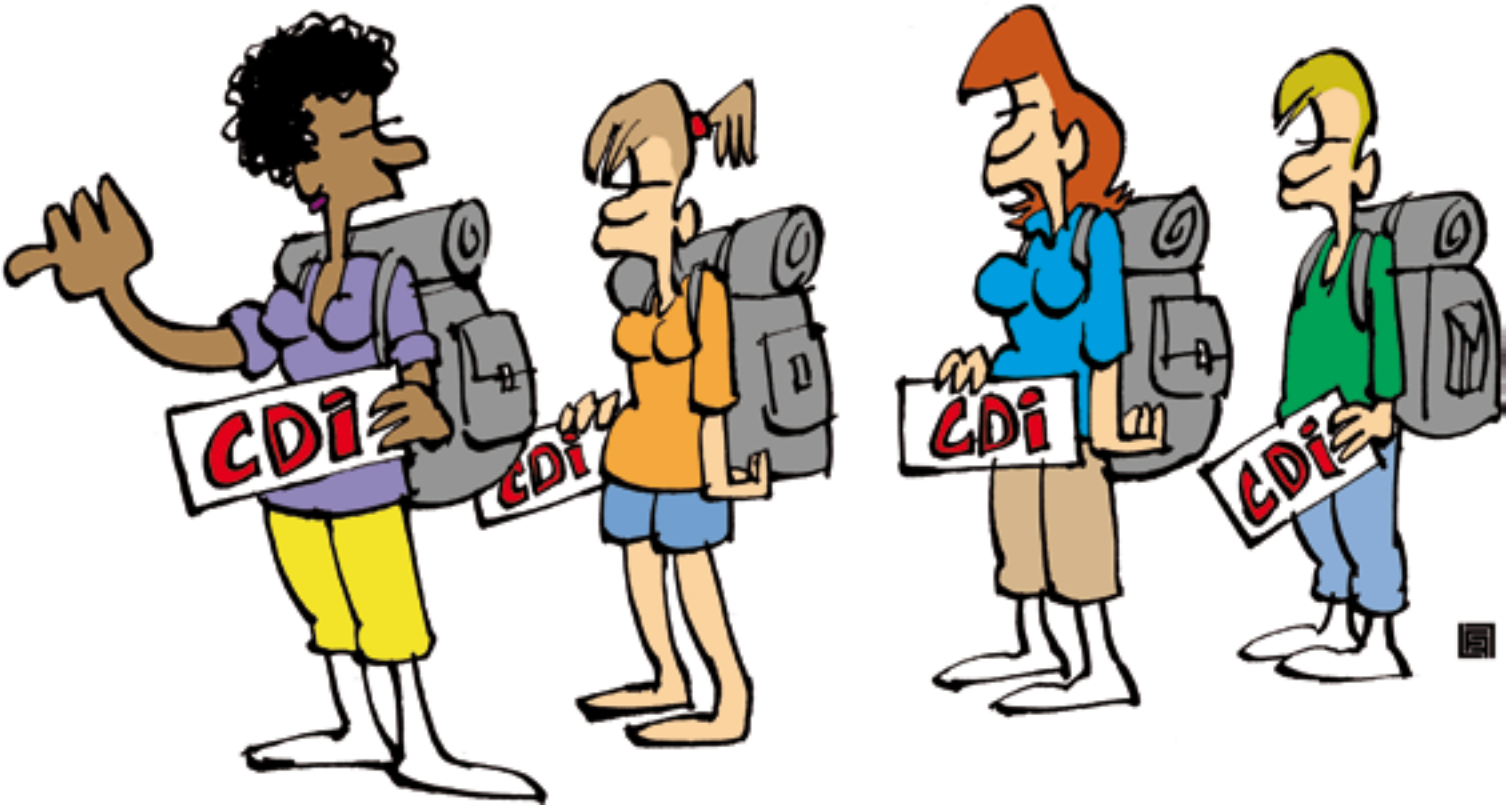
On peut donc dire que l'immense défi reste à relever pour améliorer la situation des contractuels et singulièrement dans la FPT.

Jean-Claude Lenay

Les effectifs des contractuels dans la Fonction Publique de l'Etat

La FPE compte en 2008, 346 323 contractuels en effectif physique ce qui représente 275 631 équivalents temps complets.
Une grande partie des contractuels se situe dans des Établissements Publics Administratifs 207 249 pour 139 074 dans les ministères.
Le poids des contractuels dans les différents ministères
Le taux de contractuel est le plus élevé au ministère des finances, de la santé de la jeunesse et des sports, de la culture, de l'agriculture et de la pêche. Dans ces ministères le taux de contractuels dépasse les 30%.
Il est par contre très faible à la défense nationale (sans doute hors militaires), à l'intérieur (9 450 adjoints de sécurité) et à la justice avec un taux inférieur à 8%. Il est également faible à l'éducation nationale (environ 8% dont 16 133 maitres d'internat et surveillants d'externat)) mais ce ministère compte à lui seul plus de 40% des effectifs de la FPE.
Signalons le cas particulier du ministère des affaires étrangères qui recrute d'une part, des contractuels qui relèvent du droit local [1] et d'autre part, de la galaxie d'Établissements publics qui lui sont rattachés. Il en est de même mais dans une moindre mesure, du ministère de la cohésion sociale, travail, santé. Pour autant, cette situation dans les rangs des ministères de notre champ, n'a rien de comparable avec celle de la territoriale, grosse consommatrice de contractuels.

[1] *Ce qui ne devrait nullement interdire à leur employeur français de leur réserver des conditions de travail et de rémunération supérieures à la pratique locale, surtout dans des pays où la règlementation du travail est des plus minimalistes !*



Nos résolutions de congrès pour les contractuels

La fédération Interco, à l'occasion du congrès de Montpellier en juin 2009, a adopté dans sa résolution d'orientation au chapitre 3, sous le titre « Construire de vraies garanties collectives pour les non-titulaires », les dispositions suivantes :

- « *Même si nous avons toujours soutenu que le CDI était la réponse du gouvernement à l'injonction de l'Europe faite à la France de régler le cas des recours abusifs au CDD dans la Fonction Publique en juillet 2005 et que nous pensions que la voie de l'intégration dans le statut était préférable, il n'en demeure pas moins que l'on doit aujourd'hui construire des garanties collectives pour ces salariés qui, pour bon nombre, n'ont pas souhaité la précarité de leur contrat au moment de leur embauche [afin de] :*

- *Permettre la titularisation des contractuels recrutés sur des emplois permanents avec utilisation de la R.A.E.P (Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle).*
- *Construire pour les Assistantes maternelles et familiales un cadre de garantie collective leur garantissant un emploi stable.*
- *Permettre aux agents en CDI d'accéder à un cadre national de rémunération progressive.*
- *Permettre aux CDI de bénéficier de l'accès à la formation et à la mobilité.*
- *Supprimer les CDD de 3 ans renouvelables (6 ans au total) préalable au CDI pour mettre en place une période d'essai rejoignant le droit commun du code du travail sur les emplois justifiant un CDI.*
- *Rendre obligatoire pour les contractuels l'accès aux mêmes prestations d'action sociale que pour les titulaires,*
- *Lutter contre les abus du recours au temps non complet pour les contractuels et les titulaires.* » (III.6)

La confédération, au congrès de Tours, a débattu également de la situation des contractuels de la fonction publique. La résolution d'orientation adoptée précise à propos des contractuels :

- « *Afin de sécuriser leur parcours professionnel et de faciliter leur éventuelle mobilité, la CFDT lancera une réflexion avec les organisations concernées sur les droits à revendiquer pour ces personnels: évolution de la rémunération, garantie de formation, accompagnement de carrière, conditions de fin de contrat, conditions de recrutement définitif dans la fonction publique... Tous ces sujets devront être abordés pour aboutir à la création d'une couverture conventionnelle de la fonction publique* ». (2.2.5.3)

Le congrès fédéral de Montpellier s'est prononcé en faveur de la construction de vraies garanties collectives pour les non-titulaires

Découvrez l'Offre 2012 de formation

RÉUNIE EN UN CATALOGUE

- Pour offrir une vision d'ensemble sur un territoire et un choix plus large de formation :
  - stages
  - itinéraires de formation
  - cycles de formation professionnelle
- Un classement de l'offre par champ d'action publique, identifié par couleur.

- REPÈRES ET OUTILS FONDAMENTAUX NÉCESSAIRES À L'EXERCICE PROFESSIONNEL
- MANAGEMENT, PILOTAGE, GESTION DES RESSOURCES
- SOLIDARITÉ, COHÉSION SOCIALE ET ENFANCE, SANTÉ
- CITOYENNETÉ, CULTURE ET SPORT
- AMÉNAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE DES TERRITOIRES
- SERVICES TECHNIQUES URBAINS ET INFRASTRUCTURES PUBLIQUES
- SÉCURITÉ ET PROTECTION DES BIENS ET DES PERSONNES

À CONSULTER SUR LE SITE DU CNFPT ET DANS LES CATALOGUES DIFFUSÉS DANS VOS COLLECTIVITÉS

WWW.CNFPT.FR

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

L'habitat social et ses résidants

Une formation commune entre les fédérations FNCB et Interco a été l'occasion de dresser un inventaire des bénéficiaires du logement social. Il est utile aux professionnels de ce secteur de mieux connaître la population qu'ils servent. Aux autres aussi d'ailleurs.

Du 5 au 8 juin 2012 les fédérations Interco et FNCB ont organisé une semaine de formation commune autour du « Logement Social » centrée, cette fois-ci, sur la situation de celles et ceux qui habitent les logements sociaux.

Les interventions qui se sont déroulées lors de cette session comme les réflexions des participants que nous nous proposons de partager avec vous dans cet article, ont mis en évidence deux phénomènes majeurs qui ont marqué les dernières décennies : **la paupérisation en marche des habitants du logement social et de ceux qui demandent à y entrer ainsi que le séparatisme social qui ne cesse de s'affirmer sur un plan territorial avec les stratégies résidentielles et sociales des habitants les plus riches**.

C'est qu'après avoir constitué l'un des thèmes majeurs de la campagne présidentielle grâce notamment à l'intense campagne menée par la Fondation Abbé Pierre et à laquelle nous nous étions associés, le logement social revient (enfin !) sur le devant la scène. Les premières annonces publiques du nouveau gouvernement (arrêt du prélèvement sur les organismes HLM, encadrement de tous les loyers, construction de 150 000 logements sociaux par an, doublement du plafond du livret A, etc.) indiquent un changement sensible à venir dans la politique publique de l'habitat qui devrait converger vers les orientations exprimées et les propositions faites par les professionnels de l'habitat social.

Yves Simenel

70 militants des fédérations Interco et FNCB se sont retrouvés pour une formation commune

Une formation interfédérale à généraliser ?

Depuis trois ans, la fédération Construction-Bois et Interco partagent, une fois par an, un temps de formation commun à leurs militants. Ce type de formation commune combine les approches pluridisciplinaires sur une thématique sociétale (l'habitat et la ville) qui implique professionnellement les salariés d'un secteur d'activité (le logement social). Regroupant environ soixante-dix militants CFDT et des intervenants de qualité. Il faut souligner le travail important de celui qui prépare, organise et anime depuis son origine la session « professionnelle » de formation des militants CFDT du logement social ; à savoir Bernard Hoffman militant de la FNCB qui enseigne à l'IEP [1] de Grenoble après avoir fait une carrière professionnelle et syndicale dans une ESH [2] de la région Rhône-Alpes.
Son dispositif d'apport de connaissances sous différents angles et de partage d'expériences entre militants d'un même secteur professionnel a semble-t-il encore été très apprécié des participants. Nul doute que ce genre d'initiative puisse être étendu avec bonheur à d'autres de nos secteurs d'activités.

(1) *Sciences PO Grenoble est un des neuf Instituts d'Etudes Politiques (IEP) de France placés sous l'égide de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.*

(2) *ESH : Entreprise sociale pour l'habitat.*

Futurs retraités Interco : un agréable et utile dépliant est paru

Le pouvoir d'achat, la santé, le logement, l'environnement, les loisirs culturels, sportifs ou autres nous concernent tous et toute notre vie que l'on soit salarié ou retraité ! La situation de l'emploi nous intéresse aussi notamment à travers nos enfants et petits-enfants.
En tant que **retraité**, nous pouvons même avoir **plus recours** aux soins. Nous disposons aussi de plus de temps pour les loisirs et la participation à la vie associative.

Nous savons tous que les droits dits « acquis » ne le sont jamais définitivement (montant de la retraite de base. taux de prise en charge des médicaments, interventions chirurgicales par la Sécurité Sociale et les caisses complémentaires telles les mutuelles).

Un agréable dépliant, élaboré par les membres de l'Union Fédérale des Retraités INTERCO et adopté par le secrétariat fédéral, a été adressé en plusieurs dizaines d'exemplaires aux syndicats départementaux.
Destiné à tous ceux qui vont bientôt partir à la retraite, il répond aux questions que chacun peut naturellement se poser sur le rôle, l'intérêt de la CFDT pour les retraités, comment rester adhérent, la représentation de la CFDT retraités, son organisation.

N'hésitez pas à le demander à vos responsables et à le faire connaître autour de vous.

Les pistes d'un renouveau de la politique de l'habitat social

Dominique Dujols est Directrice des relations institutionnelles à l'USH [(1)]. Elle invite les décideurs politiques et les professionnels à impliquer les habitants dans l'élaboration de leurs programmes.

Dans son intervention, Dominique Dujols affirme qu'il est nécessaire et urgent de réorienter les dépenses publiques et les recettes fiscales pour une meilleure efficacité, c'est-à-dire répondre aux besoins de la population et réduire le mal logement subi par plus de 3 millions de français.

L'approche qui distingue « *zones tendues ou détendues* » pour l'orientation des aides et du financement des logements sociaux doit laisser place à une démarche moins « *binaire* » et plus globale prenant en compte la complexité de la réalité, seule garante d'un ajustement convenable des aides économiques, notamment les décisions d'investissements pour répondre aux besoins en réhabilitation, en rénovation des logements, et de mise aux normes thermiques.

La cohérence à assurer entre le savoir (les besoins des habitants) et le vouloir (les décisions des acteurs publics) est un enjeu important. Ainsi en est-il par exemple, de la politique thermique souvent sujette à controverses : ***« ils [les habitants] n'habitent pas comme l'industrie thermique a décidé qu'ils devraient habiter »***. Cet exemple illustre l'inadéquation des pratiques et des normes écrites par les seuls industriels au regard des besoins réels de la population. Il importe bien de mieux prendre en compte les habitants lors de la réflexion et de la coopération entre les différents acteurs

Le logement social est un modèle vertueux et sain

Enfants d'une cité HLM.
Une mise en œuvre complète de la loi SRU doit favoriser la mixité en luttant contre la ségrégation territoriale

de l'habitat (Etat, collectivités, organismes publics et privés, acteurs locaux).

Dominique Dujols affirme que le logement social est « *un modèle économique vertueux et sain* » qui est trop souvent abordé sous l'angle de son coût et non sous celui du véritable investissement public qu'il est. Il contribue au maintien du pouvoir d'achat des habitants les plus défavorisés. Il constitue toujours un puissant levier de soutien à l'emploi (pour les secteurs du bâtiment et des équipements) et constitue aussi un facilitateur de la mobilité des salariés. Ceci revêt une grande importance dans le paysage salarial actuel, où les salariés se doivent d'être de plus en plus mobiles sans pour autant avoir de réelles possibilités de l'être effectivement…

Elle est persuadée qu'il est possible d'être ambitieux en matière de logement social « *sans aggraver la dette publique ni exploser les budgets publics* », mais cela nécessitera une profonde réorientation des aides fiscales de l'accession à la propriété et le locatif privé vers le logement social, ainsi qu'une mise en œuvre complète de la loi SRU[2] pour favoriser la mixité en luttant contre la ségrégation territoriale. En direction des habitants du logement social, il apparait nécessaire à défaut d'engager une baisse des loyers, de tout au moins être en capacité, par la maitrise des coûts de production et du foncier ; d'avoir des loyers de sortie plus bas (pour les nouvelles constructions). Parmi les solutions possibles une augmentation de la durée de l'emprunt de dix ans qui permettrait de baisser le loyer de sortie à trois euros du mètre carré. De plus, la construction de 150 000 logements qui est au programme du quinquennat mériterait d'être sécurisée par une loi de programmation annuelle en permettant de poursuivre et terminer cette construction, et ce même après les cinq années à venir. En contrepartie, le gouvernement va demander aux bailleurs sociaux d'être plus efficace et de diminuer l'opacité régnante sur l'attribution des logements, afin de rassurer les bénéficiaires.

(1) *Union Sociale pour l'Habitat.*

(2) ***La loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains****, couramment appelée loi SRU ou loi Gayssot, est un texte qui a modifié en profondeur le droit de l'urbanisme et du logement en France. Adoptée sous le gouvernement de Lionel Jospin, elle a été publiée au Journal officiel du 14 décembre 2000. Son article le plus notoire est l'article 55, qui impose aux villes de disposer d'au moins 20 % de logements sociaux. (Wikipedia)*

La pauvreté renforcée par la solitude et l'isolement

Pour le secours catholique, la pauvreté est communément invisible et elle ne rime pas avec assistanat. Elle est renforcée par la solitude et l'isolement et si le bizness est souvent une condition de survie, il conforte la précarité.

Le logement fait partie des principaux facteurs de fragilité des 600 000 ménages rencontrés et suivis annuellement par le Secours Catholique. Parmi les structures familiales et professionnelles, la nationalité, l'illettrisme, la formation, les ressources, les dettes et la santé. Dominique Saint Macary , responsable des études au secours catholique, a permis aux participants de comprendre que la pauvreté ordinaire du point de vue de l'habitat est le plus souvent invisible. Les personnes hébergées, squatteurs et SDF ne représentent que 10% des personnes suivies par le secours catholique.

Les données obtenues lors d'une enquête menée par le Secours Catholique en 2009 sur 1 163 ménages révèlent que la pauvreté est provoquée ou aggravée par la solitude et l'isolement des personnes (qui ne sont pas toujours concomitants).

Face à la pauvreté, la résistance est plus grande à deux ! Les trois quarts des personnes rencontrées en 2009 sont célibataires et 39% sont locataires dans le parc social. L'enquête de 2009 a permis de déconstruire un certain nombre de préjugés comme par exemple la proportion de ménages surendettés et/ou ayant contracté des crédits à la consommation Aussi, en France, sept millions de personnes sont considérées comme pauvres (seuil de pauvreté établi à 954€ de revenus pour une personne seule en 2009), représentant 13% de l'ensemble de la population. Il leur est impossible de tenir un budget, même en s'abstenant de dépenses « superflues » (loisirs, etc.), c'est-à-dire en ne considérant que les dépenses contraintes et incontournables et ce chiffre de 13% se recoupe avec celui des personnes en situation de précarité énergétique [1].

Dominique Saint Macary considère en croisant les données statistiques avec les observations de terrain que trois facteurs agissent sensiblement sur la pauvreté. Tout d'abord et loin des clichés entretenus sur « l'assistanat », la persistance du « non recours » qui consiste à ne pas demander ce à quoi on a droit… !

Les causes sont multiples, allant du manque d'information, d'un sentiment de culpabilité, et jusqu'au fait de ne pas vouloir être repéré ou contrôlé. Ensuite, l'importance de l'environnement social et notamment de l'accès aux services publics et du budget social de la commune (transports en commun, cantine, garde, etc.) est une variable non négligeable dans le quotidien d'un ménage en fonction du territoire sur lequel il réside. Enfin, la part relative de plus en plus importante des ressources non financières, provenant de la solidarité (souvent familiale), de l'échange de services, de la débrouille et de l'économie souterraine aggrave la dépendance tout en assurant, de fait, la survie des ménages les plus pauvres !

Beaucoup renoncent à réclamer ce à quoi ils ont droit !

[1] *La précarité énergétique est une notion qui fait référence aux situations des ménages vivant dans un cercle vicieux où s'entremêlent des ressources financières limitées, des logements de mauvaise qualité thermique, un endettement récurrent pour conserver un confort minimum, une auto restriction de confort pour éviter l'endettement...*

Un portrait des habitants du logement social

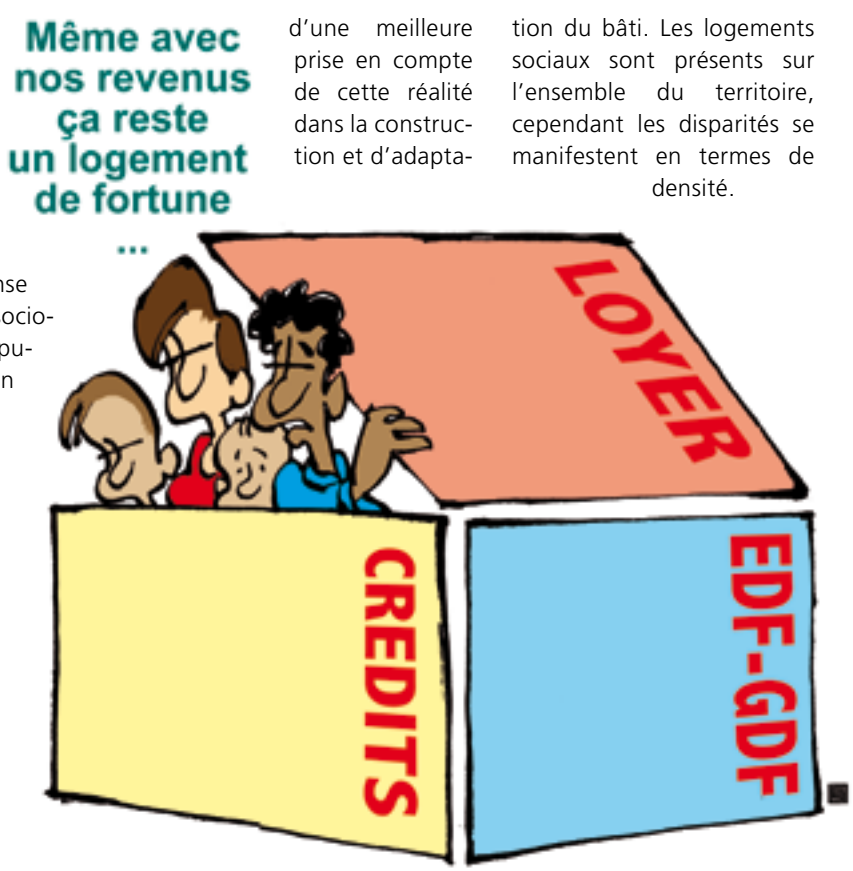
La composition des familles qui occupent un logement social diffère peu du reste de la population mais pour y accéder, mieux vaut avoir un travail même si 40% d'entre elles se situent au niveau du seuil de pauvreté.

Dominique Hoorens, directeur des études économiques et financières à l'USH réalise un tour d'horizon appuyé sur des données statistiques globales du profil des habitants du logement social et de ceux qui aspirent à y entrer. Il rappelle que la France est un des pays de l'Union Européenne où il y a le plus de logements sociaux bien qu'il ne loge que 17% des habitants. Dans les HLM, on constate une surreprésentation des personnes seules, des familles monoparentales ou avec trois enfants et plus, une part plus importante des ouvriers et employés 49 % (au lieu de 31 % pour la population totale logée). Le fait est que les familles entrant dans le logement social n'ont cependant pas un profil qui diffère de la composition moyenne des ménages français. En revanche, la taille de la composition familiale des ménages qui sortent du logement social est souvent plus importante.

Entre 1960 et 2010 les loyers ont été multipliés par 18 et les charges par 26

La paupérisation, phénomène visible et constatée par les professionnels de terrain est cruellement mis en évidence par le fait **qu'entre 1984 et 2006 la part des ménages situés au niveau du seuil de pauvreté [1] dans le logement social est passée de 22 % à 40 % !** Ce phénomène est aussi expliqué par le fait que depuis plusieurs années le profil des personnes entrant dans le logement social sont plus pauvres que celles en sortant. Du coté des demandes en instance, force est de constater que celles de personnes sans emploi sont surreprésentées et que l'emploi facilite fortement l'accès au logement social.

Pour Dominique Hoorens : c'est tout autant le volume de construction des logements sociaux qui fait défaut, que l'inadaptation de la typologie des logements comme réponse aux évolutions sociologiques des populations logées. En effet, le profil des ménages habitant les logements sociaux évolue, sans que pour autant cela soit suffisamment pris en compte dans la forme donnée au logement social. Ceci reflète le besoin d'une meilleure prise en compte de cette réalité dans la construction et d'adaptation du bâti. Les logements sociaux sont présents sur l'ensemble du territoire, cependant les disparités se manifestent en termes de densité.



L'APL [2] ne compense plus des loyers devenus trop élevés

Depuis les années 1960, le poste logement prend de plus en plus de place dans le budget des ménages. En 2007 il représente ainsi en moyenne 22%, devenant ainsi le premier poste devant l'alimentation. Aussi, plus le ménage a des revenus modestes, plus il est impacté par cette réalité. Cette dernière se caractérise par l'augmentation des loyers entre 1960 et 2010. Ils ont été multipliés par 18, tandis que pour la même période, les charges l'ont été par 26.

Bernard Hoffman de l'IEP de Grenoble, présente des résultats issus d'une étude menée au niveau de la région de Grenoble par des acteurs du travail social issus de collectivités, des bailleurs sociaux et des universitaires. La méthode adoptée consiste à évaluer tous les postes de dépenses obligatoires ou contraintes dans le budget d'un ménage et à en déduire un montant supportable de loyer. Cette simulation est réalisée selon plusieurs profils de revenus (RSA, SMIC isolé, SMIC couple, SMIC couple avec un enfant, etc.).

Les résultats sont particulièrement alarmants puisque pour toutes les compositions familiales étudiées (isolé, couple, isolé + 2 enfants, couple + 2 enfants) le montant possible de loyer parfois négatif est toujours inférieur au loyer réel de référence à payer (PLAI) !

L'existence de l'Aide Personnalisée au Logement instituée en 1977 ne compense que partiellement cet écart et même si l'APL a été très généreuse jusqu'à la fin des années 1970, ce n'est plus le cas aujourd'hui et la solvabilisation des ménages a évolué de façon très défavorable. **Ainsi en 1977, un couple avec un enfant pouvait percevoir une APL pour des revenus allant jusqu'à 4 SMIC ; aujourd'hui l'APL n'est versée que pour des revenus inférieurs à 2 SMIC !**

[1] *Le seuil de pauvreté est un niveau de revenus au-dessous duquel un ménage est considéré comme pauvre. Il est fixé à 50 % du revenu médian pour la France et 60 % pour l'Union européenne (Eurostat).*

[2] *L'aide personnalisée au logement (APL) est une aide financière versée par la CAF à certaines personnes, pour réduire le montant de leur loyer ou de leur mensualité d'emprunt immobilier.*

Neuilly ou le logement social au pays des très riches

Les riches n'excluent pas les pauvres, ils ne les fréquentent pas. Plutôt qu'exclure ils préfèrent s'associer entre eux. A Neuilly le logement social existe mais il faut bien le chercher.

Le célèbre couple, à la ville comme à la recherche, de sociologues Pinçon-Charlot a passé une matinée avec la session, scindée en un exposé suivi d'un temps d'échange, s'en est suivi une visite commentée de Neuilly (Ile de France) et de ses rares mais pourtant bien présents, logements sociaux. Leur intervention a apporté un éclairage sur le monde des très riches, structuré autour de la défense de leurs intérêts, de leurs territoires et de leurs stratégies résidentielles, ainsi que de l'organisation de l'entre soi, forme de séparatisme communautaire.
Michel Pinçon-Charlot revint dans un premier temps sur l'entre soi parmi la grande bourgeoisie, où la plupart des stratégies mises en place ont pour objet de préserver leur territoire de toutes incursions susceptibles de l'affaiblir. Sur le plan résidentiel, elle pratique plutôt « l'agrégation » qu'une ségrégation. Le logement social est donc évidemment à bannir avec sa mixité éventuelle ce qui explique le faible taux de logement sociaux à Neuilly sur seine (3%). La visite sur place a en outre permis de constater qu'au moins sur deux des résidences visitées, le caractère social du bâtiment est plutôt discret et que la composition socio-professionnelle et les revenus des habitants sont forts éloignés du profil standard du locataire HLM…

Monique Pinçon-Charlot est revenue sur les stratégies de préservation de l'entre soi, enjeu majeur pour les très riches. **La stratégie la plus courante et probablement la moins visible consiste, grâce au lobbying politique et à un fonctionnement en « réseau », à faire accroire que ses intérêts particuliers relèvent de l'intérêt général pour obtenir l'élaboration de lois conformes à leurs exigences communautaristes**.
Ainsi à propos de la délimitation des parcs naturels et de l'application de la loi sur le littoral qui a souvent consisté pour les grands propriétaires, à faire supporter à la collectivité des frais ou des avantages fiscaux en compensation de contraintes (ex : accès au littoral). Il en va de même pour les journées du patrimoine, belle initiative sans conteste sur le plan symbolique, qui permet grâce aux subventions ou aux déductions fiscales sur les charges d'entretien, de valoriser un patrimoine privé à moindre frais.
La visite de Neuilly illustre *in-situ* les propos des deux sociologues, révélant aux yeux des participants la volonté de non mixité sociale largement assumée par les habitants. Les contrastes sont saisissants en plus d'être particulièrement discrets. En témoignent les façades délabrées en attente d'une réhabilitation de la seule résidence HLM qui ne cache pas son objet mais qui n'est pas visible de l'avenue principale puisque située au bout d'un tristement fameux « tunnel de la honte » comme les Pinçon-Charlot l'appellent. Cette expérience vécue en leur compagnie fut l'occasion de se poser de nouvelles questions et de réaliser l'influence *in-situ* des très riches dans le quotidien de chacun d'une manière originale.

Monique Pinçon-Charlot expose les stratégies de préservation de l'entre soi, enjeu majeur pour les très riches

La boucle du mal logement

Pascal Turpin (Un toit pour tous) et Bastien Montanvert (OHI) décrivent la situation actuelle de l'hébergement et notamment le parcours qui attend la majorité des français « mal-logés » ou sans domicile.

Ce parcours de l'habitat supposé être linéaire et ascensionnel est en fait « un escalier » dont les marches plus ou moins hautes sont les suivantes en termes de logement :

1 - sans-abri,
2 - hébergement d'urgence,
3 - hébergement d'insertion,
4 - logement de transition,
5 - logement permanent.

L'évolution récente a donné à ce parcours la forme d'une « boucle » plutôt que d'un parcours linéaire. Lorsque les solidarités s'amenuisent ou disparaissent, il suffit d'un accident de la vie pour perdre son logement et se retrouver à la rue. Cependant, l'accent a bien été mis sur le fait de ne pas réduire les populations tournant en boucle à des catégories, comme c'est trop souvent le cas. En effet, ce public est complexe et ce n'est qu'en intégrant cette notion que chacun peut être efficacement aidé dans son parcours d'habitation.

Enfin, il faut également prendre ses distances avec l'idéal du logement. Bien que primordial dans la vie de chacun, ce dernier ne solutionne pas tout et reste un moyen plutôt qu'une fin en soi. Les problématiques d'isolement, de réussite à l'école ou d'emploi connaissent aussi d'autres déterminants que le seul logement auquel il faut apporter une attention conséquente évidemment, mais dans un contexte pris dans toute sa complexité. Complexité se traduisant également par le suivi administratif, facteur aggravant du parcours en boucle, et dont la simplification devient urgente.

Parc locatif des bailleurs sociaux en 2011

(Source : INSEE - SOeS, RPLS au 1er janvier 2011)

	En %
Type d'habitat	
Individuel	15,4
Collectif	84,6
Taille des logements	
Une ou deux pièces	23,6
Trois ou quatre pièces	65,9
Cinq pièces ou plus	10,4
Catégorie de bailleur social	
Office public d'HLM	47,7
Entreprise sociale pour l'habitat	42,1
Société d'économie mixte	7,6
Autres	2,6
Taux de vacance	**3,2**
Proportion de logements ayant fait l'objet d'un emménagement en 2010	9,8
Nouvelles mises en location (en milliers)	97,5
dont logements neufs (en %)	78,9
Total des logements (en milliers)	**4 576**

Quelques chiffres sur le logement social

- Un tiers des ménages du parc Hlm gagnent moins de 795 euros par mois/personne.
- Selon le dernier recensement, les employés et les ouvriers représentaient 49% des résidents, les retraités 26%, et les professions intermédiaires 12% (Source ENL 2006, France métropolitaine).
- En 2010, 102 000 logements locatifs Hlm ont été financés et 16 150 logements en accession sociale à la propriété mis en chantier.
- Près de 80% de la production neuve reçoit un label de performance énergétique.

Données mises à jour au 4 avril 2012 – Source Union Sociale pour l'Habitat

Pour en savoir plus

- ***Le site du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie***
  http://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/logement-construction/i/logement-social.html
  www.irdes.fr
- ***L'INSEE***
  http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon05263
- ***L'Union sociale pour l'habitat***
  http://www.union-habitat.org/
- ***La Fondation Abbé Pierre***
  http://www.fondation-abbe-pierre.fr/

Dossier réalisé par Yves Simenel, Estelle Creuze des Chatelliers et Olivier Mourot

Interview

Surveillant de port et agent du conseil général

Pour inaugurer cette nouvelle rubrique destinée à nous faire partager les métiers de notre champ fédéral, voici Jean-Jacques Léost qui exerce un métier peu connu : surveillant de port à Concarneau pour le compte du conseil général tout comme son collègue Georges Trolez aujourd'hui permanent syndical du syndicat Interco du Finistère.

Jean-Jacques Léost au Port de Concarneau

- Jean-Jacques tu es surveillant de port. Rien qu'à ton titre on sent des effluves marines et peut-être aussi de gasoil… peux-tu nous présenter ton métier ?

- Je travaille au port de pêche de Concarneau qui est devenu départemental depuis quelques années déjà. Je suis donc agent du Conseil Général du Finistère. Je travaille sous l'autorité d'un officier de port responsable des cinq ports de Cornouaille.

Le port de Concarneau est un port de construction-réparation navale, pêche et plaisance.

Nous sommes actuellement deux surveillants à Concarneau et nous travaillons sur un cycle annualisé alternant une semaine de travail (63 heures + astreinte sur 7 jours) et d'une semaine de repos. Nos congés sont intégrés dans ce cycle.

Je travaille le plus souvent en solitaire avec une demi-journée de passage de relais hebdomadaire avec mon collègue.

Nous sommes assermentés et travaillons en uniforme Type marine nationale.

Nous sommes chargés en tant que surveillants de port de faire respecter la réglementation maritime le code de l'environnement et le code de la route. Outre les mouvements maritimes nous gérons aussi les terre-pleins et les stationnements à quai.

Plus précisément, nous avons des compétences en matière de police du plan d'eau, suivi du trafic et prescription des plans déchets.

Nous sommes chargés de la conservation du Domaine Public Maritime (épaves, propreté, dégâts aux ouvrages et à la signalisation maritime).

Nevez rivière de l'Aven

Nos métiers et le vôtre ?

Vous aussi, vous exercez un métier méconnu ou vous êtes simplement désireux de partager votre quotidien avec les lecteurs du journal ? Cette rubrique est faite pour vous. Racontez-vous, racontez-nous en adressant textes et photos à journal@interco.cfdt.fr

Nous devons, aussi, dans le cadre de nos missions de police, rechercher, constater et poursuivre les infractions pénales perpétrés dans la zone portuaire.
De plus, nous devons concourir en matière de sécurité civile (sinistre, naufrage et plan Orsec), de défense nationale (sécurité et sureté du territoire) et sécurité de la navigation.

- Voilà un sacré programme mais concrètement, comment s'organise votre travail ?

- Le plus gros du travail quotidien se fait sur les entrées, les sorties et les mouvements portuaires puisque le port de Concarneau reçoit des navires allant jusqu'à 115 mètres (cargo, pétrolier en réparation, supply, navire militaire et bateau à passagers.
L'ensemble de ces mouvements fait l'objet de saisies informatiques quotidiennes alimentant un serveur national (e-scale-port) qui permet de suivre l'ensemble du trafic national maritime en temps réel et d'établir des statistiques marchandises.
Nous coordonnons et autorisons les mouvements de navires, placements à quai, entrées et sorties des moyens de carénage, en lien avec le pilotage et le remorquage portuaire.
Nous veillons au respect des règlements d'exploitation des moyens de carénage industriels : cale sèche, sleep way et élévateur.
Nous gérons l'occupation et l'utilisation et la bonne conservation des infrastructures portuaires.
Malgré toutes ces responsabilités, nous restons cantonnés en catégorie C de la filière technique, l'option portuaire n'existant pas à la territoriale, ce qui est dommageable pour la reconnaissance de notre activité ainsi que le classement indiciaire...

- Les critères pour être surveillant de port ?

- La disponibilité, une bonne dose de diplomatie et de rigueur, une connaissance approfondie des règles de navigation, des règlements portuaires et une expérience maritime avérée.

Concarneau : le ponton de petite pêche

Concarneau : la criée

Ainsi que, bien sûr, le goût des choses maritimes et du travail en plein air !

- Georges Trolez, tu étais surveillant de port avant d'être permanent syndical, peux tu nous parler de ton métier ?

- D'abord juste dire que rien n'a changé dans le fonctionnement du port de plaisance de Nevez, si ce n'est quelques mouillages en plus, un bateau plus gros et un peu d'informatique.
Pour vous décrire, le port de Nevez, c'est 5 sites, 3 en rivière, ouverts toute l'année soit 397 mouillages, 1 dans l'estuaire de l'Aven ouvert 6 mois de l'année soit 140 mouillages et 1 en mer ouvert 3 mois soit 55 mouillages. Tous étant écartés des quais, le travail ce fait essentiellement en bateau.
Pour le personnel, nous sommes 1 administratif pour 2 mois, 1 technique pour environ 6 mois (sans congés d'été) et un saisonnier 2 mois.
Le travail consiste à entretenir les infrastructures de surface (bouées), nettoyage et entretien des 4 cales et 2 quais, accompagnement des plongeurs aux moments de l'entretien des éléments mouillés (chaînes et manilles). Nous devons délimiter les zones de baignade, éventuellement assurer le soutien aux sauveteurs de la SNSM en poste les 2 mois d'été, assurer la police du port et encaisser la taxe d'occupation des bouées.
Tout ceci sans être assermentés, ce qui ne facilite pas les choses quand on tombe sur des plaisanciers récalcitrants qui ne veulent pas payer ou qui prennent la rivière pour un circuit de vitesse ou pire, la mer pour une poubelle.
A part une formation, rien n'est vraiment entrepris pour une réelle reconnaissance de ce métier, le fait d'être ancien marin aide beaucoup dans la maîtrise et l'efficacité sur l'eau.
Sinon je dirai comme Jean Jacques : « *La disponibilité, une bonne dose de diplomatie et de rigueur, une connaissance des règlements portuaires et une bonne expérience maritime. Ainsi que, bien sûr, le goût du travail en plein air* ».

Propos recueillis par le journal « La Hune » d'Interco 29

La protection fonctionnelle

Agent public, mon employeur est tenu de m'accorder sa protection en cas de poursuites dont je ferais l'objet du fait de mon activité professionnelle. C'est la protection fonctionnelle. Dans tous les cas ? Non. La présente fiche en dresse l'inventaire et vous indique la marche à suivre pour s'en prévaloir.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée prévoit, en faveur des fonctionnaires et des agents non titulaires, une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

Cette protection est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics qui les exposent, parfois, dans l'exercice de leurs fonctions, à des relations conflictuelles avec les usagers mais aussi avec les collègues.

Avant d'évoquer sa mise en œuvre (§3), nous verrons que la loi prévoit des hypothèses où l'employeur public est tenu d'accorder sa protection à l'agent public (§1) et que c'est le juge administratif qui a déterminé le contenu de cette obligation (§2).

1. Les hypothèses où l'employeur public est tenu d'accorder sa protection à l'agent public

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée prévoit trois hypothèses où la protection est due par l'employeur public :

1. Lorsque l'agent public est poursuivi par un tiers pour faute de service.
2. Lorsque l'agent public est victime de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages voir de harcèlement moral.
3. Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales.

A. La protection en cas de faute de service

Selon l'article 11 alinéa 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée : « *lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui* ».

Si un agent public est condamné civilement pour un dommage qui trouve son origine exclusivement dans une faute de service, l'administration est tenue de le couvrir intégralement. Il peut arriver qu'un agent ait été poursuivi par une victime et condamné par le juge judiciaire à verser des dommages-intérêts sur le fondement d'une faute de service, la personne publique doit supporter dans son intégralité la charge de cette indemnisation.

Bien sûr, lorsque le dommage provient exclusivement d'une faute personnelle, détachable de l'exercice des fonctions, l'agent ne peut pas obtenir la protection de l'administration. Par exemple, le gendarme qui fait usage de son arme pour un motif passionnel et pour se venger commet une faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service (*CE, 12 mars 1975, Pothier*).

Dans les autres hypothèses, il s'agira d'une faute de service et l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée trouvera à s'appliquer [1].

B. La protection contre les menaces, violences et diffamation et le harcèlement moral

Selon l'article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée : « *la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

La protection n'est accordée que si deux conditions sont remplies :

1. **L'agent public doit être victime de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ;**

   Par exemple, porte atteinte à la

réputation d'un agent public, dont la révocation a été jugée illégale, le courrier d'un maire affiché sur la façade de l'immeuble administratif indiquant que la révocation était justifiée pour les nombreux manquements à ses obligations professionnelles (*CAA Nantes, 9 juillet 1998, GUYON, n°95NT00537*).

2. Le préjudice doit avoir été subi par l'agent à l'occasion de ses fonctions : aucune protection n'est donc due si les faits sont sans lien avec le service.

S'agissant du harcèlement moral, le juge administratif considère que lorsqu'il est établi, le harcèlement moral tel que défini par l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 ouvre également droit, au bénéfice de la protection prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 « *pour les fonctionnaires qui en sont victimes* » (*CAA Nancy, 2 août 2007, A., n°06NC01324 et CE, 12 mars 2010, req. n°308974*).

L'octroi de la protection entraîne l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, de mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements.

Il lui appartient donc d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur de harcèlement, de l'éloigner de l'agent victime et de rétablir l'agent dans ses droits au sein des services de la collectivité concernée, s'il en a été privé par l'effet des actes de harcèlement.

Elle pourra également, le cas échéant, faire bénéficier l'agent d'une assistance juridique, de la prise en charge des frais d'avocats et des frais de procédure, s'il souhaite poursuivre l'auteur des faits en justice, aux fins d'obtenir réparation de son préjudice et la condamnation de l'auteur des agissements.

C. La protection pénale de l'agent public

Selon l'article 11 alinéa 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée : « *la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle* ».

2. Le contenu de l'obligation de protection

Dès lors que les conditions d'octroi de la protection sont réunies, l'administration doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme aux attaques dont est victime son agent, assurer la défense de l'agent puis réparer les dommages qui en résultent.

A. Faire cesser les attaques

En l'absence de dispositions spécifiques dans la loi, la protection fonctionnelle peut prendre des formes très variées :

- L'administration peut publier des **communiqués de presse**, se constituer partie civile, voire exercer des poursuites disciplinaires contre l'auteur des attaques si celui-ci est un agent public (*CE, 21 novembre 1980, Daoulas*).

- L'obligation de protection peut par exemple être satisfaite par **la mise en œuvre de mesures de sécurité particulière** (*CE, 16 novembre 1977, Vincent*), l**e déclenchement d'une enquête** (*CE, 27 janvier 1989, Chavant*) **ou encore par le soutien affiché de l'agent par sa hiérarchie** (*TA Cergy-Pontoise, 6 novembre 2003, M.B*).

- Sur le plan juridictionnel, l'obligation de protection peut être satisfaite par le déclenchement de poursuites pénales, via le dépôt d'une plainte contre l'auteur des attaques par l'élévation du conflit devant les juridictions judiciaires (*CE, 25 juillet 2001, Fédération des syndicats généraux de l'Education nationale et de la recherche publique*), ou par les actions expressément prévues par l'article 11.

B. Assurer sa défense

L'administration doit prendre en charge, par exemple, les frais de transport et bien sûr les honoraires de consultation d'avocat pour assurer la défense de l'agent mis en

(1) *Il y a faute personnelle dans trois cas :*
- *lorsque la faute est commise en dehors du service et peut être considérée comme concernant la vie privée de l'agent dans la mesure où elle est dépourvue de tout lien avec le service ;*
- *dans l'exercice des fonctions lorsqu'elle est intentionnelle (malveillance, vengeance) ou d'une extrême gravité (négligences ou imprudences inadmissibles, brutalités, excès de langage …), elle est considérée comme détachable des fonctions ;*
- *commise en dehors des fonctions tout en étant «non dépourvue de tout lien avec le service» (exemple : accident provoqué par un agent avec une arme à feu du service qu'il conserve régulièrement à son domicile).*

Dans les autres hypothèses, il s'agira d'une faute de service et l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée trouvera à s'appliquer.

examen (*CE, 28 juin 1999, n°195348, Ménage*). L'obligation d'assurer la défense de l'agent va jusqu'à devoir lui fournir tous les renseignements juridiques utiles à l'élaboration de sa stratégie de défense.

Généralement, l'employeur public va proposer à l'agent les services d'un avocat auquel elle fait régulièrement appel.

Le principe de libre choix du conseil fait cependant obstacle à la transformation de cette option en obligation. Si l'agent préfère un avocat autre que celui de l'administration, il peut, à défaut d'avance, obtenir le remboursement des frais engagés devant une juridiction judiciaire et non indemnisés par cette juridiction, au titre du préjudice subi (*CAA Paris, 10 novembre 1990, Chavant*).

C. Réparer le préjudice subi

L'employeur public devra réparer l'intégralité du préjudice matériel et moral subi par l'agent sauf, bien entendu, si l'auteur du dommage répare lui-même le préjudice causé, (*CE, ass., 30 mars 1962, Bertaux*).

3. La mise en œuvre de la protection fonctionnelle

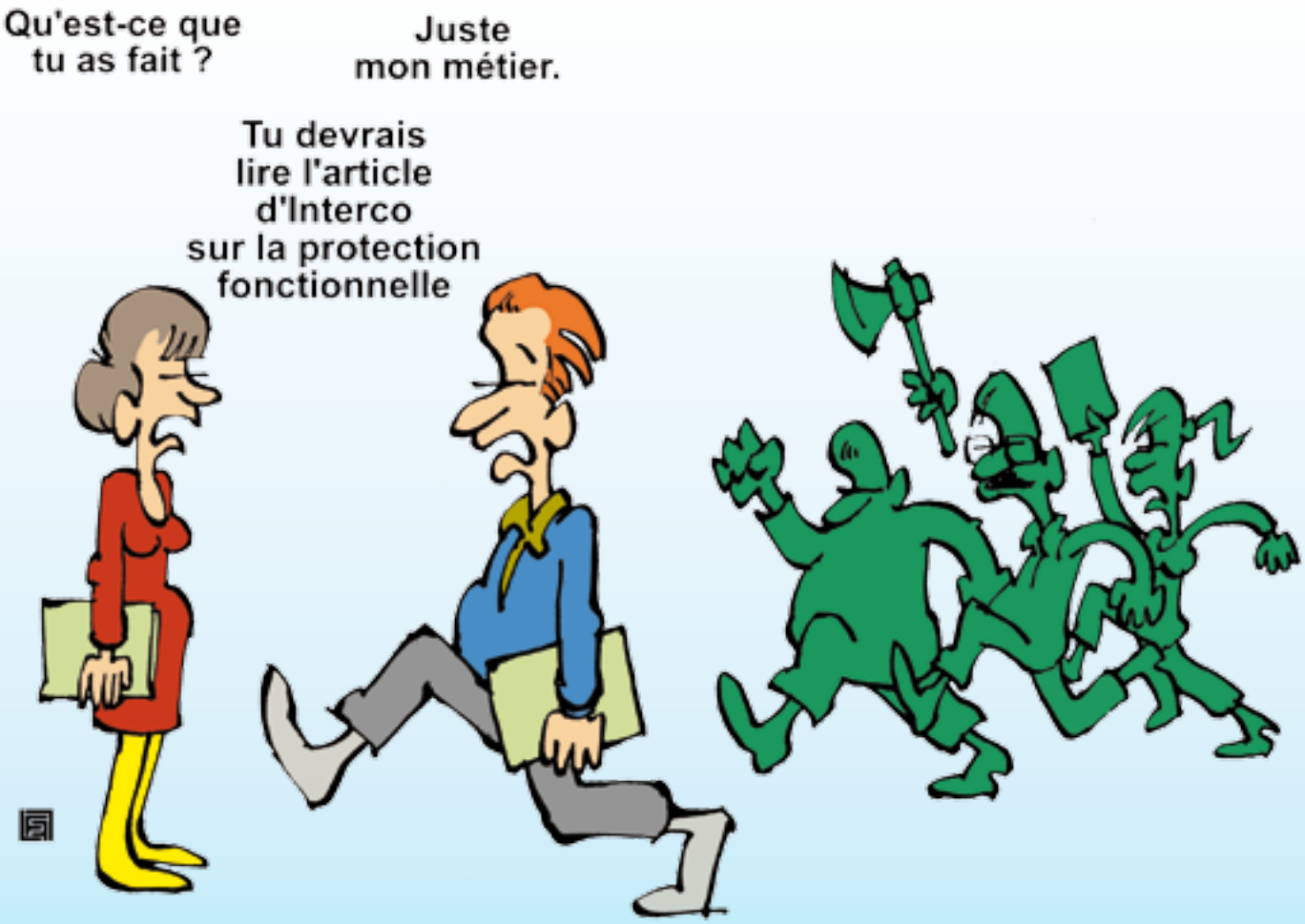
La mise en œuvre de la protection s'effectue sur simple demande de l'agent qui doit établir l'origine et la matérialité des faits dont il se prévaut (*CE, 24 février 1995, n°112538*). Il s'agira d'un courrier argumenté demandant expressément la protection qui devra être adressé en recommandé avec accusé réception.

Une demande de protection fonctionnelle mérite une réponse adaptée de la part de l'employeur public.

Le juge administratif vérifie si les mesures prises constituent la protection à laquelle a droit l'agent public (*CE, 14 octobre 2009, Mme E*).

Pour plus de précisions, tu peux contacter ton syndicat CFDT Interco qui pourra te donner les informations utiles.

Myriam Boussoum
Secteur juridique



Votre vocation est d'être au service des citoyens, la nôtre est de vous assurer.

OFFRE SPÉCIALE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- 10 %* sur votre assurance **AUTO**

+ **POUR LES MOINS DE 30 ANS**

100 € OFFERTS** sur votre assurance **AUTO**

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur **www.gmf.fr/fonction-publique-territoriale**

GMF

Assurément Humain

* Offre réservée aux agents des services publics, fonction publique territoriale, la première année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2012.
* * Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la première année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2012.
Conditions et détails des prestations dans votre agence GMF ou sur www.gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde, GMF Vie, Assistance Protection Juridique et Fidélia Assistance. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.