

Le journal Interco



Vie de la fédé

Jeunes militants en effervescence

p. 9

Retraites

La CNRACL fragilisée

p.22

Nos métiers

Les agents des EHPAD se racontent

p.26

Trimestriel d'information des adhérents Interco

n°212 • septembre/octobre 2012 • 0,90 €



FONCTION PUBLIQUE

L'agenda social 2012-2013

p.4

PSC TERRITORIALE

Des labels mais pas encore d'AOC

p.19



Fonctionnement

Offres et services

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 - 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.





Cher(e) adhérent(e),

Edito 

En juillet, dans le précédent journal, j'évoquais avec toi les chantiers qui nous attendaient suite au changement de gouvernement d'une part et d'un contexte économique et social qui lui hélas ne s'améliore pas, d'autre part. Les conférences sociales ont donné le ton. Il y a bel et bien du changement dans la méthode, sur la place et la parole à nouveau reconnues des partenaires sociaux ainsi que dans les premières décisions visant à « corriger » quelques inégalités. Pour autant c'est bien sur le fond que le nouveau gouvernement devra très vite donner des signes tant les attentes sont fortes. L'agenda social pour la fonction publique que tu trouveras dans ce journal, reprend les thèmes que nous souhaitons prioritairement voir traiter. Le timing est comme toujours serré mais, qui dit priorité dit urgence et sur tous les sujets qui sont sur la table, la CFDT est prête. Les marges de manœuvre budgétaires sont minimales et nous savons déjà qu'il ne nous faudra pas attendre des miracles des négociations salariales. Là encore ce n'est pas avec fatalisme que nous les aborderons.

Notre priorité, pour le court terme ira aux plus basses rémunérations, pour le moyen et long terme c'est de réels ballons d'oxygène qu'il faut apporter à tous les agents publics. Il ne s'agit donc pas pour nous de nous satisfaire de rustines mais bien d'engager un chantier où tout doit être remis en question, les grilles, les qualifications, les avancements, les parcours professionnels, les multiples primes individuelles, etc. La ministre semble en phase avec cette approche, alors, quand bien même nous serions seuls à relever ce défi, nous y sommes déterminés. C'est dans le même esprit que nous aborderons tous les autres dossiers dans le public comme dans le privé. Les contrats d'avenir pour les jeunes et les contrats générationnels, la compétitivité qui ne pourra jamais être synonyme pour nous de précarisation supplémentaire, l'acte III de la décentralisation, l'aboutissement de la réforme des retraites (voir dans ce journal l'article concernant la CNRACL)...

Nous allons nous heurter à bien des immobilismes de la part des employeurs du privé comme du public mais aussi de la part des autres organisations syndicales pour la majorité desquelles, le mot changement rime forcément soit avec toujours plus soit avec renoncement. Les militants Interco et plus largement les militants CFDT sont eux, j'en suis convaincue quand je les vois agir au quotidien, des battants. Changer, c'est oser se remettre en question c'est avancer, c'est prendre en compte un contexte aussi difficile soit-il pour imprimer des projets, de l'ambition et donner de la perspective. C'est de cela dont nous avons tous besoin parce que l'horizon n'est bouché que pour ceux qui ne lèvent pas suffisamment la tête. L'article sur le rassemblement des jeunes de la CFDT, illustre ce besoin et cette envie forte heureusement partagée.

Bonne lecture et au plaisir de te rencontrer peut-être à l'occasion d'un de mes déplacements, Avec mon amitié.

Marie-Odile Esch
Secrétaire Générale

Sommaire

Fonction publique	p. 4
• L'agenda social 2012-2013	p. 4
En bref	p.5
Vie de la fédé	p.9
• Qui a dit que le syndicalisme ne rimait pas avec jeunesse ?	p.9
• Jeunes à la CFDT : ce qu'ils en disent	p.11
Justice	p.13
• Tournée PJJ dans un désert CFDT	p.13
Vie des syndicats	p.16
• Interco 44 lutte contre les discriminations raciales	p.16
• Interview de Claire Le Calonnec	p.18
Protection Sociale Complémentaire	p.19
• Contrats labellisés mais pas encore d'AOC !	p.19
Retraites	p.22
• Une santé financière fragile pour la CNRACL	p.22
Nos métiers	p.26
• A l'écoute des agents des EHPAD du Nord	p.26
Juridique	p.28
• Les congés et autorisations d'absence pour raisons familiales	p.28



L'agenda social 2012-2013

La ministre de la fonction publique a réuni l'ensemble des organisations syndicales le 4 septembre pour leur présenter l'agenda des négociations à venir dans les mois qui viennent.

D'ordinaire, l'agenda social qui présente aux partenaires sociaux les thèmes et le timing des négociations de l'année à venir, donne lieu à une « grand'messe » au début de chaque année civile. Changement de majorité oblige, c'est le 4 septembre dernier que Marylise Lebranchu a réuni l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique au CESE ⁽¹⁾ pour leur présenter les thèmes de travail retenus durant cet automne et pour l'année qui suit.

Les thèmes inscrits correspondent aux sujets portés par la CFDT lors de la conférence sociale des 9 et 10 juillet. Un certain nombre d'entre eux seront traités dès le dernier trimestre 2012 : négociation « **Egalité professionnelle** », reprise des travaux sur les conditions d'emploi des **agents contractuels**, concertation sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

Le travail sur la « **gestion des âges** » débutera début 2013.



J-M Ayrault va s'adresser à la presse sur le budget, Jérôme Cahuzac, ministre du budget, quitte l'Élysée

⁽¹⁾ Conseil Economique Social et Environnemental.



semaine du	4 septembre : présentation par la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique du calendrier de travail prévisionnel					
	LE DIALOGUE SOCIAL		L'EXEMPLARITE DES EMPLOYEURS PUBLICS		PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES, REMUNERATIONS	
	Réformer avec les agents	Droits et moyens syndicaux	L'exemplarité des employeurs	Les conditions de vie au travail	Parcours professionnels, mobilité	Carrières, rémunérations
10-sept					CSFPE du 11 sept : abrogation du décret réorientation professionnelle	
17-sept			Lancement de la négociation égalité professionnelle 20/09 9h30 CESE			
24-sept			ANT : comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 24/09 14h30 DGAFP RDC			
01-oct		Rl et Moyens du CCFP 03/10 9h30 DGAFP				
08-oct		Circulaire d'application du décret du 28 mai 1982 10/10 9h30 DGAFP	Egalité professionnelle : lancement des discussions 9/10 9h30		Lancement de la concertation sur les parcours professionnels, carrières, rémunérations 10/10 16h30 CESE	
15-oct	Bilan de la RGPP et première information sur la décentralisation 17/10 16h CESE					Bilan évolution globale des rémunérations 17/10 9h00-12h00 PMF
22-oct		Bilan des élections professionnelles 26/10 9h30 DGAFP RDC	Négociation égalité professionnelle : pistes 23/10 9h30 Vauban 61 Nord 1	Lancement de la concertation sur le plan amélioration des conditions de vie au travail 25/10 10h CESE		
12-nov				Concertation amélioration des conditions de vie au travail 13/11 9h30 Vauban 61 Nord 1		
19-nov	Amélioration des pratiques d'encadrement 21/11 9h30 atrium 213	Négociation égalité professionnelle 19/11 14h30 ANT : conditions d'emploi 22/11 9h30 Atrium 205			Fusion des corps 23/11 9h30 DGAFP RDC	Rémunérations indiciaires (grilles) 22/11 14h30 PMF
26-nov			Réunion conclusive égalité professionnelle 27/11 16h CESE			Régimes indemnitaires 29/11 14h30 Vauban 6063 ouest 1
03-déc	Ouverture de la concertation sur la déontologie et les valeurs de la fonction publique 3/12 14h30 atrium 205			Concertation amélioration des conditions de vie au travail 6/12 14h30 Vauban 61 nord1	Mobilité entre ministères et fonctions publiques 05/12 9h30 DGAFP RDC	
10-déc		Bilan d'étape sur la mise en œuvre des moyens syndicaux 14/12 9h30 DGAFP RDC	ANT : conditions d'emploi 13/12 9h30 ENA			Mesures catégorielles 14/12 14h30 Vauban 64 sud 1
17-déc	Point d'étape sur la réforme de l'Etat et la décentralisation 20/12 14h30 Atrium			Concertation amélioration des conditions de vie au travail 20/12 14h30 Vauban 61 nord 1	Dispositifs d'attractivité et déconcentration des actes de gestion 19/12 14h30 DGAFP RDC	



En bref

EHPAD - Depuis 2003, le nombre de lits en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) est passé de 434 707 à 531 864, selon des chiffres publiés par la Fédération hospitalière de France.

Contractuels - Dans notre dernier numéro, nous vous présentions le dispositif GASCON par lequel la fédération Interco cherche à élaborer de nouvelles garanties pour les agents contractuels. Ce dispositif comporte une enquête auprès des principaux concernés qui vient de s'achever. 4 097 personnes y ont répondu dont 70% de territoriaux. La crainte du lendemain est leur dénominateur commun mais il faudra encore quelques semaines de travail pour disposer du détail des réponses. A noter, alors que cette enquête était anonyme, plus de 20% des personnes ont laissé leur adresse pour pouvoir être contactées.

Nouvelle signature CFDT - Alors que François Chérèque a annoncé son départ à l'occasion de l'assemblée générale des syndicats CFDT qui se tiendra à Paris les 28 et 29 novembre, la confédération présentera à cette occasion une nouvelle version de son logo. Après « le parti-pris de la solidarité », « des choix, des actes », le secret est encore bien gardé sur la prochaine signature qu'adoptera notre organisation.

RSE à l'Etat - La Fonction publique de l'État s'engage dans une démarche de responsabilité sociale de l'État employeur, synonyme d'une gestion durable des ressources humaines. Pour accompagner cet engagement, la DGAFP vient de mettre en ligne un nouvel outil d'information illustrant une dizaine d'indicateurs correspondants aux grandes fonctions RH : recrutement, avancement, formation, mobilité, encadrement supérieur-cadres dirigeants, conditions de travail, égalité professionnelle, handicap, politique familiale et sociale et dialogue social.

► <http://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-rse-fpel>

Sur la déontologie et les valeurs, des travaux s'engageront entre partenaires sociaux après que la commission Jospin aura rendu ses travaux.

L'ensemble du travail sur **les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations** débutera par une phase de bilans qui s'étendra jusqu'en janvier 2013. Cette phase approfondie sera suivie de concertations/négociations. L'UFFA-CFDT a insisté sur la nécessité d'apporter des réponses concrètes aux agents dès 2013, sous

peine de susciter de l'insatisfaction et du mécontentement.

Enfin, le ministre a entendu la nécessité de reprendre le travail sur les **droits et moyens syndicaux**. De même, elle a répondu à notre souhait de s'attaquer rapidement à la préparation des échéances électorales de 2014 dans la Fonction publique.

La délégation était composée de : Mylène Jacquot, Jean-Claude Lenay, Angèle Ratzmann.



Délégation syndicale entrant au ministère de l'économie et des finances pour une séance de négociation. Gouvernement et syndicats devront négocier sur les salaires des fonctionnaires dans un contexte de restriction budgétaire



Et les salaires ?

A l'instar de beaucoup de salariés dans la période, le pouvoir d'achat des agents publics s'érode. Même si le gouvernement se dit prêt à négocier, reste à voir sur quoi et comment sachant que de toute façon, nous sommes prévenus, la masse salariale ne doit pas s'accroître.

A l'occasion et en marge de la présentation de l'agenda social 2012-2013, notre ministre de la fonction publique n'a pas caché à ses interlocuteurs syndicaux qu'il y aurait peu de grain à moudre en matière de salaires. Si elle leur déclare que la « valeur du point n'est pas un sujet tabou » et précise dans un entretien donné au quotidien Les Échos que « le point d'indice des fonctionnaires ne sera pas forcément gelé en 2013 », elle souligne néanmoins que « Nous sommes dans une crise d'une gravité exceptionnelle, les marges de manœuvres financières sont très limitées ». Peut-être en dégagera-t-elle un peu sur le régime indemnitaire ? Dans ce même entretien elle revient sur le système des primes au mérite que la CFDT comme bien d'autres a dénoncées « C'est une politique qui achetait le silence des fonctionnaires sur les suppressions de poste par des primes dites de performance. Cette approche déguisée en bonne intention, était une hypocrisie puisque les primes étaient dérisoires et les baisses de la qualité des conditions de travail, bien réelle. Les agents y ont perdu sur toute la ligne ». Quant à la refonte des grilles des salaires, la ministre s'est dite « résolue » à les travailler. « C'est un travail fastidieux, qui prendra plusieurs années mais indispensable. Il faut redonner aux agents des catégories B et C, l'espoir d'une progression

salariale juste, digne de ce nom, au cours de leurs carrières. »

Le Conseil fédéral Interco comme l'UFFA-CFDT, dans le contexte économique actuel, sont conscients que l'heure n'est pas aux revendications salariales exacerbées qui n'auraient aucune chance d'être seulement écoutées et les agents en sont conscients. N'oublions pas que la dernière manifestation nationale pour la défense de l'emploi public et des salaires en 2011 n'a pas réuni plus de 500 participants, à Paris, un jour de printemps ensoleillé, toutes organisations syndicales confondues !

Peu de marges de manœuvre, budget constant ou presque alors même qu'aujourd'hui le débet du B est au niveau du smic et que le gel de la valeur du point, la hausse des cotisations retraite, celle des mutuelles érodent le pouvoir d'achat - hors GVT ⁽¹⁾ - des agents publics et singulièrement des moins bien lotis : de quels leviers disposent le gouvernement et les négociateurs syndicaux ?

Dans le tableau ci-après, Jean-Claude nous les résume. Ils sont au nombre de trois d'inégal effet et toute la négociation consistera à tenter de se mettre d'accord dans les semaines et les mois qui viennent, sur la pression à exercer sur chacun d'eux.

Olivier Mourot

⁽¹⁾ GVT : Glissement vieillesse-technicité. Les grilles salariales des fonctionnaires (pas des contractuels), s'expriment en échelles de points. Il y a donc une progression programmée au fil du temps, du traitement perçu par le fonctionnaire indépendamment de la valeur du point, à chaque passage d'échelon. C'est ça le GVT.

En bref

ASE - 48 820 enfants et adolescents en difficulté sociale sont accueillis dans des établissements d'hébergement, selon un document de travail de la Drees publié le 21 septembre 2012. Ce document, très fourni (371 pages), présente les résultats d'une enquête quadriennale effectuée en 2009, et portant sur l'année 2008. Les établissements enquêtés relèvent de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et hébergent ou logent des enfants et jeunes adultes bénéficiaires d'une protection administrative ou judiciaire. Ils se répartissent en maisons d'enfants à caractère social (Mecs), foyers de l'enfance, pouponnières à caractère social, villages d'enfants et lieux de vie et d'accueil soit 1759 établissements représentant 50150 ETP.

► <http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestats173.pdf>

Point d'indice - Notre ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a confirmé dans un entretien au journal Les Échos que le point d'indice ne sera pas forcément gelé en 2013 -« l'enveloppe dédiée aux rémunérations est gelée mais on peut faire des arbitrages en son sein ». Elle s'est dite « résolue à rééchelonner les grilles » et a précisé qu'elle n'entend « surtout pas » poursuivre la politique de rémunération au mérite.

Finances locales - Dans un entretien accordé à la Gazette, Jérôme Cahuzac, ministre du budget prévient les collectivités locales qui représentent 20% de la dépense publique, qu'elles seront associées à l'effort de redressement des comptes publics. Les modalités « en seront pour 2014 et 2015 définies dans un pacte de confiance et de solidarité, négocié entre l'Etat et les collectivités locales. »

Comité d'entreprises - Alors que la CGT d'EDF se voit renvoyer en correctionnelle dans le cadre de l'information judiciaire ouverte sur le CE de l'entreprise, le gouvernement prépare pour début 2013, une loi sur la transparence financière des comités d'entreprise prévoyant, entre autres, une obligation de certification de leurs comptes.





Les trois leviers du traitement des fonctionnaires

Si l'on souhaite une revalorisation générale du traitement des fonctionnaires, trois outils peuvent être utilisés, ce sont les trois leviers de l'aiguillage des salaires.

- L'augmentation de la valeur du point d'indice.
- L'attribution uniforme d'un certain nombre de points d'indice.
- L'attribution d'un nombre différencié de points d'indice à chacun.

Il faut bien entendu commencer par définir un volume budgétaire affecté à l'une de ces trois possibilités dont les effets seront très différents en fonction du choix exercé.

1- L'augmentation de la valeur du point d'indice

Elle applique une augmentation proportionnelle au salaire.

Elle est donc d'autant plus importante que votre salaire est élevé.

Si le point d'indice augmente de 10%, votre traitement indiciaire brut augmente de 10%.

- Si vous êtes à l'indice majoré 500 et que la valeur du point d'indice est de 4,62 €, votre traitement brut mensuel est de $500 \times 4,62 \text{ €} = 2\,310 \text{ €}$.
- Si la valeur du point d'indice augmente de 10%, votre traitement brut mensuel sera de $4,62 \text{ €} + 10\% = 5,082 \text{ €} \times 500 = 2\,541 \text{ €}$.

Ce qui correspond bien à une augmentation

directe de votre traitement de 10% ($2\,310 \text{ €} + 10\% = 2\,541 \text{ €}$).

Mais si votre collègue est à l'indice majoré 600 et perçoit un traitement brut de 2 772 € ; pour ce qui le concerne, l'augmentation de 10% le portera à 3 049,20 €.

Dans le premier cas, l'augmentation sera de 231 €, dans le second, de 277,2 €.

2- L'attribution uniforme du même nombre de points à tous

Son effet est inversement proportionnel au montant du traitement.

En effet, la somme allouée dans ce cas étant la même pour tous, elle représente un pourcentage d'augmentation d'autant plus faible que le salaire est élevé.

Ainsi, si vous attribuez 20 points à tous, l'augmentation sera de $20 \times 4,62 \text{ €} = 92,4 \text{ €}$ bruts.

Pour les cas de figure suivants, elle représentera :

Pour un traitement de : 1 500 €	Pour un traitement de : 2 310 €	Pour un traitement de : 3 500 €
Augmentation : + 92,4 €	Augmentation : + 92,4 €	Augmentation : + 92,4 €
Nouveau traitement : = 1 592,4 €	Nouveau traitement : = 2 402,4 €	Nouveau traitement : = 3 592,4 €
Soit un gain de : + 6,16 %	Soit un gain de : + 4 %	Soit un gain de : + 2,64 %

L'augmentation par une attribution uniforme de points d'indice, réduit les écarts sur les échelles de salaire tout en répartissant le volume au profit des plus basses rémunérations.

3- L'attribution différenciée de points d'indice

Il s'agira dans ce cas de distribuer un volume de points d'indice de façon différenciée.

Ainsi, l'on pourra dans une même échelle mettre plus de points en bas de grille et moins dans le haut (augmentation en sifflet ou en biseau).

On peut encore décider que l'attribution du nombre de points est plus forte sur les catégories C que sur les B eux-mêmes plus avantagés que les A.

Cette technique permet une adaptation à des objectifs ciblés.

Un mélange de ces différentes techniques peut donc être utilisé.

On peut cumuler par exemple :

- 1% d'augmentation du point d'indice ;
- + 5 points à tous les salariés ;
- + un certain nombre de points différenciés afin de sortir les bas d'échelle de la catégorie C de la pression du SMIC.

L'UFFA s'est exprimée dans sa déclaration liminaire dans le cadre de la présentation de l'agenda social par la ministre de la fonction publique.

- Elle a dit qu'elle intégrait la période difficile dans ces négociations et qu'elle voulait un dialogue sans langue de bois.
- Qu'elle était prête à mettre tous les éléments de la rémunération sur la table (Y compris la question de la PFR) en visant la reconstruction des grilles.
- Qu'enfin elle fixait sa préoccupation sur les plus faibles des salariés.

Ainsi, la CFDT est prête à s'engager sur une discussion pouvant mixer les trois techniques ci-avant exposées afin de redessiner les grilles en portant sa priorité sur la revalorisation des plus basses rémunérations.

Jean-Claude Lenay



© Mellimage - Fotolia.com



Qui a dit que le syndicalisme ne rimait pas avec jeunesse ?

Rassemblés par la confédération durant l'été, de jeunes militants CFDT parmi lesquels de nombreux d'Interco ont échangé sur les motivations et les modalités de leur engagement syndical au cours d'une semaine où les idées ont pétillé.

Is sont loin d'être une minorité nos jeunes à la CFDT. En témoigne le rassemblement « Effervescence(s) » qui s'est tenu en juillet dernier et a regroupé 130 militants de moins de 35 ans lors d'une semaine de formation. Cette initiative confédérale ⁽¹⁾ a permis de préparer les participants à la tenue d'un congrès fictif. Il s'agissait pour eux, une fois répartis en équipes simulant un syndicat imaginaire, de préparer une résolution d'orientation et de défendre des amendements au cours d'un congrès simulé, initiative productive à plusieurs niveaux. D'abord par l'approche à la fois pédagogique et ludique du passage de témoin à cette jeunesse qui prendra de plus en plus part à l'organisation de congrès ; ensuite par ce que ce fonctionnement a créé un lien entre jeunes, toutes fédérations confondues. Ce rapprochement de militants

d'horizons divers a bien montré que malgré des secteurs d'activité différents, les points communs sont nombreux. Chacun est ainsi reparti avec des connaissances supplémentaires et une motivation renouvelée. 130 jeunes regroupés pendant une semaine pour une même cause, il est certain que cela crée un certain engouement, et pas des moindres comme en témoignent les militants qui ont bien voulu nous livrer leurs réflexions (lire ci-après).

Si la « mayonnaise a pris » lors d'Effervescence(s), il ne faut en revanche pas perdre de vue que la question des jeunes dans le syndicalisme français, et précisément ici à la CFDT, ne se limite pas à ce genre d'événements, certes indispensables. Le but n'est pas de différencier les « jeunes » des « anciens » mais de créer une dynamique et un enthousiasme chez ces militants qui ont parfois du



Les jeunes militants réunis en juillet par la confédération pour une semaine de formation et d'échanges



Effervescences à Bierville. Les jeunes militants Intercos aux côtés de François Chérèque

mal à trouver leur place au sein d'organisations syndicales, qui sont en fait à l'image de la société française : globalement vieillissantes. La création d'une telle dynamique ne doit pas s'interpréter en termes de conflit générationnel, au contraire. Loin d'opposer les générations, elle donne les clés d'approche d'un travail collectif dans la construction de la vie du syndicat.

Ne pas confondre « jeune » et « nouveau »

Bien que les schémas classiques soient des réalités, tel le militant plus âgé et plus expérimenté qui transmet son savoir à un jeune fraîchement débarqué dans le syndicat ; ou bien le jeune peu expérimenté mais plein de dynamisme qui bouscule des manières de faire ancrées dans l'organisation, ceci ne se passe pas toujours de la sorte. En effet, l'expérience syndicale comme le dynamisme ne se mesurent pas toujours, et heureusement, à l'âge. Une personne plus jeune pourra avoir plus d'expérience qu'une plus âgée mais qui sera rentrée depuis peu dans le monde syndical, comme un jeune ne sera peut-être pas doté d'un dynamisme plus fort qu'une personne ayant le double de son âge... Les clichés ont certes la vie dure, il conviendrait cependant de s'en méfier pour profiter

pleinement de ce que chaque militant a à offrir à l'organisation ainsi qu'à ses membres.

Le vivre ensemble, voilà une des raisons du succès d'un syndicat. Nous devons savoir appliquer en premier à notre organisation les valeurs que nous prônons au-delà de son périmètre. La mixité intergénérationnelle, aux côtés de la mixité de genre par exemple, en fait largement partie. Ces sujets, bien que moins prégnants que les idées de démocratie et de solidarité, restent indispensables au développement puissant et pérenne d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Ainsi, il semble important de ne pas perdre de vue que la vraie problématique, au-delà de la question de la place des jeunes, est celle de la mixité générationnelle. Comment la promeut-on dans le syndicat et quelle place fait-on aux jeunes dans leurs exécutifs ? Travailler ensemble, apprendre de chacun, avoir une considération identique quels que soient son âge et son expérience, voilà probablement la clé d'un syndicalisme fort et pérenne. Réflexions et pratiques syndicales auxquelles l'organisation se doit de réfléchir en y associant... les jeunes.

Estelle Creuzé Des Chatelliers

⁽¹⁾ Pour plus d'informations, voir l'article publié dans l'Hebdo Intercos N° 858 à propos du rassemblement Effervescence(s) 2012.



Jeunes à la CFDT : ce qu'ils en disent

A l'occasion du rassemblement de l'été, quelques jeunes militants Interco ont accepté de s'exprimer sur leur engagement syndical.

Qu'est-ce qu'« être jeune à la CFDT aujourd'hui » ? Cette question nous l'avons posée à Angélique, Romain et Jacky, trois permanents de syndicats Interco de moins de 35 ans présents à « Effervescences ».

Selon Jacky d'Interco 56 - Morbihan, cette question ne relève pas que d'une histoire d'âge mais doit aussi s'entendre en termes d'expérience syndicale. « Pour prendre le contrepied du stéréotype « jeune », prenons un militant de moins de 30 ans avec 10 ans de militantisme (rare dans le secteur public) qui apporte des conseils à un nouveau militant âgé de 45 ans. Inversement, un militant de 45 ans peut très bien faire découvrir l'intérêt de communiquer sur internet (blog, réseaux sociaux...) à un jeune de moins de 30 ans ! »

Pour Angélique d'Interco 49 Maine et Loire, être jeune syndicaliste, c'est « souscrire à son assurance métier, s'intéresser à ses droits, s'impliquer dans sa carrière professionnelle ».

C'est aussi « partager avec des collègues d'autres champs professionnels à propos de parcours différents. En voulant comprendre les carrières des autres, on s'intéresse aux autres.

Quand on se heurte à des incompréhensions entre différents corps de métiers, discuter, s'expliquer, reste le meilleur moyen d'avancer tous ensemble ». En effet, la CFDT, riche de ses multiples profils professionnels, forme néanmoins un tout avec

des engagements et luttes communes.

Pour Romain d'Interco 31 enfin, cela signifie « être dynamique et motivé(e), être syndicaliste depuis peu. Le terme « jeune » ne représente pas grand chose pour moi par rapport à l'âge ». En revanche, ceci « permet de parler au nom de la population qu'on représente, notamment notre tranche d'âge par laquelle certaines personnes se sentent moins concernées car ce sujet est loin de leurs préoccupations depuis un certain temps ».

- Il y a-t-il des caractéristiques propres aux formes de militantisme qu'attendent les jeunes ?

Selon Jacky, « les personnes qui s'engagent aujourd'hui (ou qui aimeraient s'engager) relèvent d'une nouvelle forme de militantisme. Ils installent des cadres pour maintenir à distance (ou faire interagir s'ils le souhaitent) les différents pôles qui animent leur vie : la famille et les amis, les passions, la carrière pro, la vie syndicale. Il est important de respecter cette volonté de distanciation ».

Poursuivant son propos, Jacky explique en guise d'exemple que « dire qu'on ne peut pas rester tard à une réunion car on doit garder ses enfants peut parfois poser problème. Même si aucun militant n'en fait le reproche, il est important que le collectif soit vigilant et garantisse un accès même à ceux qui n'ont pas beaucoup de temps (ou qui travaillent sur des rythmes différents),

tout en permettant à ceux qui souhaitent s'engager à 200 % de le faire. Il faut que l'engagement syndical soit choisi et non subi. Prendre le temps de réfléchir avant de s'engager, avoir au moins un échange avec un responsable pour commencer à construire son projet de militant syndical sont des étapes nécessaires ».

- A quelles difficultés êtes-vous confrontés ?

Angélique évoque « les politiciens qui ne croient pas aux syndicalistes, ceux qui pensent que nous sommes uniquement des manifestants, des « gueulards » et non des gens qui réfléchissent aux améliorations possibles pour les salariés ». Elle souligne également la frustration émanant d'un manque de cohérence législative.

Pour Jacky, « Le fait d'être dans la première moitié de son parcours professionnel oblige à envisager « l'après » engagement syndical. Pas de retraite, pas de carrière syndicale (sauf pour quelques uns). Il faut donc réfléchir au retour dans son poste. Veut-on faire la même chose ou valoriser notre expérience et nos compétences acquises dans le cadre syndical ? Aujourd'hui les militants, jeunes ou non d'ailleurs, qui réfléchissent à leur reconversion professionnelle se sentent bien seuls ». C'est pourquoi Jacky s'implique dans plusieurs groupes de réflexion pour que la CFDT assume ses responsabilités vis-à-vis du parcours de ses militants et les accompagne dans leur réflexion.



TOTAL RESPECT
Ce sont les premiers
animateurs de réseaux
sociaux.

Twitter,
Facebook,
Pinterest ?



Romain quant à lui pense « à l'image qu'on peut parfois renvoyer en tant que « jeune » ! « Jeune » est souvent associé, à tort, à immaturité, ou ignorant ».

- Comment vivez-vous votre prise de responsabilité ?

Là encore « Le fait d'être jeune n'a pas de lien avec la manière d'assumer sa responsabilité » précise Jacky, tout comme Romain qui pense que l'âge et les responsabilités ne sont pas incompatibles. « Un responsable de moins de 35 ans non formé et sans feuille de route de son syndicat ou de sa section ne fera pas mieux qu'un responsable de plus de 35 ans sauf si ce dernier a déjà eu plusieurs expériences auparavant » explique Jacky.

- Quelle place pour les médias sociaux dans votre pratique syndicale ?

Pour Angélique, la prudence s'impose. « Les médias ont une grande place en ce XXI^{ème} siècle, c'est pourquoi chacun d'entre nous doit faire attention à l'image qu'il donne de sa personne. Aussi, gare à l'adage trop d'information tue l'information » vigilance quant à la qualité certes, mais sans oublier la quantité, tout aussi importante. « L'information est un savant dosage qu'il faut apprendre à maîtriser,

tout comme son évolution ».

Dans leur usage quotidien et sans retenue, « certains jeunes véhiculent une image peu valorisante des réseaux sociaux » selon Jacky. De leur côté, « les personnes qui boudent ces nouveaux modes de communication conduisent au même résultat ». La ringardise peut guetter.

De ces deux points de vue certes différents ressort cette nécessité d'adaptation à la déferlante des médias sociaux, pouvant être aussi bénéfiques que néfastes à toute organisation syndicale s'ils ne sont pas correctement utilisés.

- Et la mixité générationnelle ?

« Nous avons besoin de l'expérience de nos aînés afin de ne pas reproduire les mêmes erreurs ou tout simplement continuer les actions commencées. Par exemple, concernant le fameux mai 68, mémorable pour chacun d'entre nous ». Angélique, et elle ne doit pas être la seule, remercie sincèrement ceux qui y ont participé de nous raconter ces moments forts, durs, mais solidaires comme les récits des luttes qu'ils ont mené. Ceci n'est cependant pas incompatible avec le fait que « le syndicalisme a besoin d'un brin de jeunesse, de "hop hop" pour se dynamiser, s'offrir un nouveau souffle, de

nouvelles pensées ».

Selon Jacky, comme pour l'exemple des médias sociaux, la mixité générationnelle est le moteur du dynamisme de notre organisation. « Mettez un jeune dans votre moteur syndical, il en sortira certainement des étincelles mais l'énergie servira le collectif ». Pour Romain, « c'est une vaste question qui ne semble pas toujours évidente. On a souvent l'image d'un syndicaliste âgé d'une cinquantaine d'années etc, ce qui ne correspond pas toujours à la réalité. La mixité me paraît essentielle. Elle permet la transmission ».

- Alors, quelle place aux jeunes dans l'organisation ?

Jacky : « Celle qui leur revient démocratiquement en tant que jeunes travailleurs à condition qu'on veuille bien leur en laisser ! »

Angélique : « Notre place est de grandir ensemble, être davantage écoutés, améliorer l'image du syndicalisme, montrer que nous sommes à l'écoute de tous ».

Romain : « Celle qu'ils se créeront et celle qu'on leur laissera. Mais elle devrait être la même que celle des autres syndicalistes ».

**Propos recueillis par
Estelle Creuzé Des Chatelliers**



Tournée PJJ dans un désert CFDT

Le « Grand-Ouest » est un désert CFDT pour les agents de la protection judiciaire de la jeunesse. Casse la tienne⁽¹⁾, avec l'aide de la fédé et des syndicats, des militants du secteur ont labouré pendant une semaine les divers établissements de la région⁽²⁾.

Faute d'adhérents et même de simples sympathisants en nombre suffisant, la CFDT n'avait pas été en mesure en novembre dernier de constituer une liste aux élections professionnelles à la direction Interrégionale du Grand Ouest de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ). Face à ce constat, il a donc été décidé une tournée régionale en concertation avec plusieurs syndicats Interco soucieux de se développer dans le secteur de la justice.

Celle-ci s'est déroulée du 4 au 8 juin dans les services de la PJJ des Pays-de-Loire et de la Bretagne. Jean Claude Vaupré d'Interco 69, Michel Reecht d'Interco 87, Emmanuel David d'Interco 25 et Patrice Chollier, secrétaire fédéral ont donc été à la rencontre de leurs collègues exerçant dans une vingtaine de structures réparties sur 9 départements avec, la plupart du temps, la présence et l'appui d'un (une) responsable du syndicat Interco territorialement compétent.

Il s'agissait de rencontrer tous leurs collègues des équipes éducatives, quels que soient leurs grades et fonctions, pour y présenter la CFDT, de faire le lien entre ces personnels et les représentants des syndi-

cats Interco qui souvent ne connaissaient pas ou peu le secteur de la justice et en fin de compte « d'installer » des interlocuteurs tant au niveau de la direction Interrégionale que des structures locales.



Visite au personnel du Centre d'Action Educative de Laval

⁽¹⁾ *Oui, on sait. Normalement c'est « qu'à cela ne tienne ! » mais si on ne peut plus jouer avec les mots... (NDLR).*

⁽²⁾ *La région « Grand-ouest » n'est pas une région administrative au sens habituel mais un découpage interrégional propre au ministère de la Justice. Ce découpage en 9 « régions » est lui-même différent du « ressort » des Cours d'Appel propre aux services judiciaires et héritées des parlements de l'ancien régime...*



Foyer d'hébergement fermé et abandonné pour raisons budgétaires. Des éducateurs PJJ passent de temps à autre pour maintenir le site en état dans l'attente de jours meilleurs...

Les responsables Interco comme ceux de la Sarthe, la Mayenne, le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique, le Finistère et l'Ille-et-Vilaine ont pu être associés et ont pleinement participé aux contacts et réunions avec les personnels PJJ, même si la diversité des métiers et des modes d'interventions des professionnels de la PJJ complique la tâche ! Ces militants ne relevant pas du ministère de la justice étaient peu au fait des réalités spécifiques des services en charge de jeunes à problématique délinquante. A chaque fois la découverte des réalités de travail et des préoccupations des professionnels a provoqué un vif intérêt et des échanges à l'issue desquels nos militants ont naturellement acquis la possibilité de pousser à nouveau la porte du « service »...

Pour cette première, la présence de représentants CFDT issus du ministère a « crédibilisé » les syndicats auprès

de ces personnels qui pour la plupart ignoraient jusqu'à l'existence même de la CFDT dans ce secteur... Pour preuve, nombre d'agents ont communiqué leurs coordonnées et en retour ont gardé celles du syndicat Interco.

Cette tournée s'est achevée par une audience négociée auprès de la Directrice Interrégionale installée à Rennes avec le secrétaire général d'Interco Ille et Vilaine et le secrétaire fédéral bénéficiant d'une cartographie toute fraîche des services et des problèmes à l'échelle aussi bien locale qu'interrégionale.

Outre l'évocation des problèmes les plus aigus, et de nos questions et suggestions concernant les droits ou les attentes légitimes des personnels, la CFDT a obtenu la reconnaissance comme interlocuteurs au niveau interrégional du syndicat Interco 35 et d'une représen-

tante interrégionale PJJ, désignée depuis (notre camarade Chantal VIOLLET, éducatrice à l'UEMO d'Angers).

La capacité pour la CFDT, là ou rien n'existe encore, d'installer un professionnel PJJ pour représenter les personnels au niveau interrégional est la clef d'un travail crédible sur le terrain par les Interco, permettant de centraliser, relayer et traiter l'information aux niveaux adéquats : territorial, interrégional et central et entretenir la visibilité de la CFDT.

Le rôle des syndicats Interco est capital dans la rupture d'isolement des agents et équipes et dans l'accompagnement des militants.

Le lien entre les syndicats Interco, le représentant interrégional et la fédération s'avère tout aussi essentiel, les uns et les autres ayant la capacité non



seulement de répondre aux sollicitations des agents mais aussi de préparer des rencontres dans les services.

Un premier bilan en Conseil Fédéral débouche sur un constat positif de ce type de tournée au moins pour la PJJ et probablement aussi pour d'autres secteurs de ce ministère. Reste donc à poursuivre l'effort commun et à l'étendre sur d'autres régions pour favoriser la syndicalisation et notre présence au sein de ce ministère.

Il est à noter que cette tournée, de cinq jours pour quatre militants, prise en charge en quasi-totalité par le budget fédéral n'a pas dépassé les 2.000 euros transports, restauration et hébergement en gîtes collectifs compris.



Établissement pénitentiaire pour mineurs d'Orvault. Educateurs PJJ et personnel pénitentiaire y travaillent ensemble

Patrice Chollier



Militants jusque dans leur hébergement en gîte d'étape pour effectuer la tournée des équipements



Interco 44 lutte contre les discriminations raciales

À l'initiative du chargé de mission de l'URI des Pays de la Loire, Omar EL HOUMRI, et avec le syndicat Santé-Sociaux, Interco 44 a vécu une expérience originale : une journée de recrutement fonctions publiques s'adressant aux jeunes des quartiers.

Le 28 juin dernier à Nantes, ce fut une première. Une journée de recrutement ouverte aux jeunes des « quartiers » avec des employeurs publics. Partons du constat qu'il n'est pas si simple d'agir concrètement contre les discriminations raciales, au-delà des

« chartes de la diversité » et autres déclarations de bonnes intentions de nos employeurs locaux. Certes, ils emploient des agents d'origine étrangère, mais n'est-ce pas souvent sur les mêmes postes : ménage, gardiennage... ? D'où l'idée d'Omar de reproduire les journées qu'il



Entretiens individuels avec les recruteurs des collectivités et des services de l'Etat



Les jeunes devant les panneaux d'affichage des offres d'emploi à l'occasion de la journée de recrutement

organise régulièrement avec des entreprises privées, cette fois-ci avec des employeurs publics. C'était parti !

Pour cette première, avec l'engagement de nos sections syndicales et le savoir-faire et la « tchatche » d'Omar, nous avons réussi à convaincre les plus grandes collectivités : Conseil Régional, Conseil Général, Nantes, Nantes Métropole, Saint-Nazaire, Saint-Herblain et Rezé. Mais aussi Nantes Habitat et la Préfecture, via la police et la gendarmerie. Le syndicat Santé Sociaux, quant à lui, convainquait le CHU. Nous nous étions assurés de la participation de l'IRA (Institut Régional d'Administration), du Centre de Gestion et du

CNFPT pour renseigner les jeunes sur les parcours de formation et les concours possibles.

La démarche était très concrète car les administrations venaient avec leurs offres d'emploi. De leur côté les jeunes, souvent en lien avec des associations de quartier, avaient préparé leur CV et leur entretien de recrutement.

Qui a dit que les jeunes ne veulent pas travailler ?

Il fallait voir combien attendaient fébrilement l'ouverture des portes le matin et en début d'après-midi ! Après un premier tour dans

l'espace information pour mieux connaître les collectivités présentes, les formations, les modes de recrutement, les concours..., tous faisaient une longue station devant les panneaux d'affichage des offres d'emploi en prenant des notes. Puis, à l'étage, ils se répartissaient dans les files d'attente qui précédaient les entretiens.

300 jeunes sont venus ce jour-là, passant un long moment et repartant visiblement ravis : certains avec un espoir très concret de recrutement prochain, les autres avec de nouvelles pistes pour suivre une formation ou trouver un emploi : regonflés !

De leur côté, les employeurs

faisaient part eux aussi de leur satisfaction : des jeunes préparés et montrant une vraie motivation, de nombreux contacts pris... Oui, sans nul doute, cela déboucherait sur des recrutements bien réels et ils étaient prêts à revenir l'an prochain, en nombre pour mieux faire face à l'affluence !

Les quelques 30 cédétistes sur le pont ce jour-là ne demandent pas mieux ! Mais nous visons désormais le début du printemps pour accrocher davantage d'employeurs et d'offres d'emplois liés à la saison et à la rentrée scolaire.

Claire Le Calonnec
Interco 44



Interview de Claire Le Calonnec



Claire Le Calonnec, secrétaire générale du syndicat Interco de Loire-Atlantique

Nous avons souhaité en apprendre davantage sur l'initiative des Pays de la Loire contre les discriminations. Claire, secrétaire générale du syndicat Interco 44, coorganisatrice de la journée de recrutements, détaille ici l'esprit et l'organisation de cette journée. Histoire de donner des idées à d'autres ?

- Claire, comme tu l'expliques, cette initiative apparaît bien comme une « première ». Quel accueil avez-vous reçu de la part des employeurs publics lorsque vous leur avez présenté cette idée ?

- Bonne question ! Car au départ, nous craignons qu'ils ne veuillent pas s'afficher aux côtés d'UNE seule organisation syndicale. En fait, la puissance de conviction du chargé de mission de l'URI en charge de la lutte contre les discriminations raciales et l'idée d'une action concrète envers les jeunes des quartiers sensibles, particulièrement victimes du chômage, a su les convaincre. Bon, les premiers étaient des élus de gauche contactés pendant la campagne présidentielle... Mais le soutien du Sous-préfet, chargé de mission pour la politique de la ville, la cohésion sociale et l'emploi, a su convaincre les employeurs territoriaux de tous bords que c'était aussi un moyen de faire un pont entre ces jeunes et l'emploi public, quand les places qui leur sont réservées à l'IRA⁽¹⁾ de Nantes peinent à trouver preneurs.

- La maîtrise d'œuvre revient-elle intégralement à la CFDT et a-t-elle généré des réactions des autres OS ?

- Oui, c'est une spécialité CFDT de la région, expérimentée auparavant avec des entreprises privées. Nous ne savons pas ce qu'en pensent les autres OS.

- Comment le public visé a-t-il été informé du déroulement de cette journée ?

- Très classiquement : l'URI CFDT a diffusé des affiches et des mini-tracts via les

associations de quartier des agglomérations nantaise et nazairienne et dans les antennes de la Mission Locale, qui elles, ont relayé l'info par textos auprès des jeunes qu'elles suivent. Des communiqués ont été envoyés aux média locaux : les journaux gratuits sont beaucoup diffusés et bien lus dans les transports en commun.

- D'une manière générale, quel était le niveau de formation des jeunes qui se sont présentés et les postes qui les ont intéressés le plus ?

- C'était très divers. Des jeunes sans qualification certes, mais aussi beaucoup de diplômés de tous niveaux, du BEP au Master, et même quelques jeunes lauréats du concours de rédacteur en recherche de poste. Ce qui éveillait leur curiosité, c'était d'abord « d'entrer dans la fonction publique ».

- Dans ce dispositif, quelle a été l'implication des militants ?

- Nous avons d'abord assuré le contact entre l'URI et nos employeurs et précisé avec les DRH ce qu'on attendait d'elles et répondu à leurs questions, pour être tous bien en phase. Outre la préparation matérielle et l'installation de la salle d'accueil et des boxes pour les entretiens de recrutement, nous avons veillé à ce que les jeunes autant que les personnels des DRH se sentent bien accueillis, mis à l'aise et se consacrent à l'essentiel : une rencontre fructueuse entre recruteurs et demandeurs d'emploi. Avec les copains de l'interpro et de Santé Sociaux, nous n'étions pas trop d'une trentaine pour accueillir 300 jeunes !

- Qu'est-ce que tu retiens de plus fort de cette journée ?

- La très forte motivation et le grand sérieux de tous ces jeunes, auquel répondait le professionnalisme bienveillant des personnels des DRH. RESPECT !

- Si d'autres syndicats voulaient suivre votre exemple, quels conseils leur donner ?

- L'idéal est sûrement cette complémentarité entre structures CFDT, qui permet que tout ne repose pas sur un syndicat et qui ajoute des compétences et connaissances diverses. En tous cas, ne pas craindre d'interpeller les employeurs et acteurs publics : aujourd'hui, tout le monde cherche des solutions contre le chômage, et le chômage est massif dans les quartiers déshérités. Franchement, cette journée de recrutement y contribue, même modestement. Nous n'avons pas fait de bilan complet, mais nous savons déjà que plusieurs dizaines de jeunes ont fait des remplacements cet été et sont dans les fichiers des DRH. Un premier recrutement pérenne est en cours ! Par contre, et c'est important, nous étions exigeants : les collectifs présentes devaient venir avec de vraies offres d'emploi à pourvoir, pas seulement « pour la vitrine ». Pour la période, c'est sans doute le début du printemps qui est le plus porteur, avec les offres d'emploi d'été, celles qui se calent sur la rentrée scolaire, et même les stages de fin d'études pour les jeunes qui manquent de réseau. Bien sûr, Interco 44 est à la disposition des syndicats qui voudraient en savoir plus !

Propos recueillis par Olivier Mourot

⁽¹⁾ IRA : Instituts régionaux d'administration. Ils ont été créés en 1971 et sont au nombre de cinq (Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes). Ils forment les attachés d'administration de l'État.



Contrats labellisés mais pas encore d'AOC !

La première tête de gondole des contrats labellisés susceptibles de faire bénéficier les agents territoriaux de l'aide de leur employeur est en place. Dans ce supermarché là il manque encore beaucoup d'étiquettes pour faire un choix éclairé.

Conformément aux dispositions du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaires de leurs agents, la Direction Générale des Collectivités Locales a mis en ligne le 31 août, sur son site, la première liste des contrats de

protection sociale complémentaire « *labellisés* » **nationalement** et à ce titre susceptibles de faire bénéficier les agents territoriaux qui les souscriraient, d'une aide financière de leur employeur. **98** contrats labellisés dont **81** pour le risque santé et **18** en prévoyance, **56** opérateurs différents concernés et ce n'est que la première liste appelée à s'étoffer dans les semaines et les mois à venir.



© Aline Caldwell - Fotolia.com



Partenaires de proximité des collectivités territoriales

Labellisation ou convention de participation, nous vous accompagnons dans la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la mise en place d'une protection sociale complémentaire, sollicitez nous.

Harmonie Mutuelle,
1^{re} mutuelle santé de France :
4,5 millions de personnes protégées
35 000 entreprises adhérentes
300 agences

Contact :
relationspartenariats@harmonie-mutuelles.fr

Préviadiès, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 442 224 671.
Harmonie Mutualité, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 500 751 789.
Mutuelle Existence, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 776 531 667, APE 03 122.
SPHÉRIA Val de France, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 423 406 339.
Santévie, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 777 306 226.
Harmonie Mutuelle, mutuelle en cours d'agrément régie par le Code de la mutualité, est issue de la fusion d'Harmonie Mutualité, de Mutuelle Existence, de Préviadiès, de SPHÉRIA Val de France et des mutuelles Santévie. Cette fusion est soumise à l'approbation de l'Autorité de contrôle prudentiel et à l'avis de l'Autorité de la concurrence. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.



Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé



Dialogue social et PSC

Lorsqu'une collectivité décide de participer à la protection sociale complémentaire de ses agents, elle doit au minimum consulter son CT(P) :

- **Une fois** au moins si elle opte pour le **label** pour discuter le montant et les modalités de sa participation avec les représentants du personnel.
- **Deux fois** au moins si elle choisit la **convention**. La première fois, avant l'appel à la concurrence pour discuter avec les représentants du personnel sur les éléments essentiels de la future convention, la seconde fois à l'issue de l'appel d'offre et avant de délibérer sur le choix du contrat.

Dans tous les cas, la CFDT rappelle que le dialogue social ne se résume pas aux réunions du CT(P) et que, dans tous les cas, des travaux en commission préalablement à la tenue de ces réunions (et même postérieurement), sont hautement souhaitables entre représentants des élus, de l'administration et des salariés.

données de l'organisme ni son adresse ni son téléphone, son site ou sa messagerie. De là à espérer un lien sur le contrat lui-même (ou règlement), il ne faut tout de même pas être trop exigeant....

Bien rares sont par ailleurs, les organismes qui ont mis en ligne ces informations pour ce qui les concerne.

La fédération a donc immédiatement interpellé la DGCL afin de l'inviter à compléter son information aux agents. Les territoriaux ont droit à une information totale, claire, transparente et accessible pour qu'ils puissent faire un choix en toute clarté et dans les délais ! N'oublions pas que les agents n'ont que jusqu'à novembre 2013 pour les souscrire sans pénalité ⁽²⁾.

Du côté obscur de la force de vente...

Mais si la transparence que nous réclamons paraît si compliquée à obtenir c'est peut-être parce que c'est du côté obscur de la force (de vente) qu'il faut rechercher l'explication.

Tout le dispositif que nous évoquons depuis des années a vu le jour à la demande de la Commission Européenne qui a sommé la France de mettre en concurrence les divers opérateurs de la protection sociale complémentaire puisqu'il s'agit d'argent public. Somme sans égard pour la nature de l'opérateur (Mutuelle, assurance, institution de prévoyance).

Dès lors, ces mêmes opérateurs, n'ont eu de cesse de mettre en œuvre toutes

Des pénalités, vous dites ?

Je veux ! Le décret du 8 novembre 2011 qui institue le dispositif d'aide (facultative) des employeurs territoriaux à leurs agents, stipule que :

- **Sur le risque santé**, les agents ont deux ans après la publication du décret pour souscrire un tel contrat (labellisé ou via une convention) sauf à se voir appliquer pour chaque année au-delà, une pénalité de 2% sur le montant de leur cotisation (Art.28 du décret).

A priori cela nous amène au 10 novembre 2013, date de publication du décret !

- **Sur la prévoyance**, le délai est ramené à 6 mois après la mise en place d'une convention de participation par la collectivité. Ici l'adhésion de l'agent « retardataire » peut être soumise à un questionnaire médical et donner lieu à une tarification particulière.

Bien entendu, dans les deux cas et pour les agents nouvellement recrutés, ces mêmes délais courent à compter de leur entrée en fonctions.

les stratégies possibles pour en limiter au maximum les effets délétères sur leur portefeuille de clients ⁽³⁾. De là l'idée du contrat labellisé portée par la MNT qui y a associé (presque ⁽⁴⁾) toutes les organisations syndicales territoriales autour du regroupement UniTer. Ces contrats sont des contrats individuels propres à chacun des opérateurs. Dans cette logique et dès lors que le contrat souscrit par l'agent auprès de sa mutuelle ou de son assureur préalablement à la mise en place du dispositif, obtient son label officiel ; l'assuré n'a

Pour les agents dont la collectivité – après consultation de son CT(P) ⁽¹⁾ – aura choisi de contribuer à la protection sociale complémentaire de ses agents par le biais du dispositif de labellisation, c'est l'embaras du choix !

Mais comment faire ce choix ? La liste diffusée n'est que ce qu'elle prétend être : une liste d'une épure si totale que n'y figurent en tout et pour tout que le nom de l'opérateur et le nom du contrat labellisé ! N'apparaissent pas même les coor-

⁽¹⁾ Lire encart dialogue social

⁽²⁾ Lire encart « vous avez dit pénalité ? »

⁽³⁾ Qui sont des adhérents s'il s'agit d'une mutuelle. Rappelons au passage qu'à juste titre, la crainte des opérateurs historiques en santé est de voir partir à la concurrence leur portefeuille d'actifs pour ne conserver que les retraités à la sinistralité et au coût plus élevés, compromettant ainsi leur équilibre financier.

⁽⁴⁾ En effet. Très tôt, la fédération Intercro s'est démarquée de la logique du soutien exclusif au contrat labellisé, considérant qu'un contrat collectif intelligemment négocié et abondé pouvait constituer une réponse plus satisfaisante que le label pour les agents concernés.

⁽⁵⁾ Tirade qui vient de la réplique de Sganarelle, parlant de Lucinde, fille de Géronte, dans la comédie Le Médecin malgré lui de Molière (Acte II, scène IV). Cette citation s'utilise souvent pour conclure ou commenter un long raisonnement qui paraît tiré par les cheveux ou particulièrement pertinent (on vous laisse choisir).



strictement rien à faire pour conserver à la fois son contrat, son opérateur et bénéficiaire désormais de l'aide de son employeur. On minimise ce faisant, les effets de la concurrence car rares seront les agents qui prendront le temps de s'informer puis de comparer pour changer d'opérateur. Ce d'autant moins que l'information est plus rare et moins accessible... *et voilà pourquoi votre fille est muette* ⁽⁵⁾ (heureusement vous avez une bonne mutuelle). Au passage, le portage syndical se borne là à négocier l'abondement le plus élevé possible ce qui, en termes syndicaux, s'apparente sensiblement à une négociation du régime indemnitaire (à la nuance près que dans la période, l'un pourrait bien être exclusif de l'autre...).

Après le label l'AOC ?

Il ne faudrait toutefois pas que souligner, comme nous le faisons, les insuffisances du dispositif, occulte le plus important. Le fait est qu'à compter du 31 août, tous les agents territoriaux sont désormais en situation de pouvoir bénéficier de l'aide de leur employeur pour souscrire un contrat de protection sociale en santé et en prévoyance pour eux-mêmes et leur famille.

Et c'est ça le plus important. Cette importance étant d'autant plus manifeste que l'aide apportée est plus élevée et bénéficie au plus grand nombre que ce soit par le biais d'un contrat labellisé ou d'un contrat lié à une convention de participation.

Mais puisque label il y a, qu'est-ce qui les distingue les uns des autres ? En d'autres termes, comment choisir si la fantaisie vous venait d'aller les comparer ?

Si l'un de ces comparateurs qui fleurissent sur le web venait à les référencer tous à leur tour, vous disposeriez déjà – mais seulement – d'une évaluation du rapport prestation/prix à l'instant T mais qui ne vous dira rien du coût sur la durée (qu'en sera-t-il dans 10 ans ?) et encore moins des dispositifs de solidarité mis en œuvre. Pourtant vous êtes à la CFDT (sinon, vous devriez) et donc ces informations vous intéressent. C'est là que notre (déjà) vieille idée pourrait trouver à prendre forme. Nous

Vous prendrez bien un petit prêt étudiant avec votre dentier ?

Ce n'est pas de la vente liée mais ça y fait penser et c'est désormais une pratique courante. La pratique consiste à vous vendre – mettons, une couverture santé – et à vous proposer par ailleurs divers autres produits assurantiels ou financiers produits éventuellement par des tiers. Pour ce placement l'intermédiaire est commissionné et il peut d'ailleurs les proposer sous sa marque ou dans le cadre d'un partenariat. Et c'est ainsi qu'en même temps que l'avis de remboursement de vos implants dentaires, vous recevez une offre de souscription à des garanties ou des services qui n'ont rien à voir avec l'objet initial de votre adhésion au contrat. Aujourd'hui, même les mutuelles de chez mutuelles s'y mettent. Sera-t-il si facile de changer d'opérateur santé si l'on a souscrit auprès de lui ou par son intermédiaire, la garantie de cautionnement du loyer pour le logement du grand fils étudiant ? Il conviendrait d'y regarder de « prêt (étudiant) » mais en tous cas, une chose est sûre, comme sur Internet, votre clientèle intéresse tout le monde. Autant que de votre sécurité et de votre santé, nombre d'opérateurs de la PSC se préoccupent de rentabiliser leurs fichiers clientèle surtout si cette clientèle – professionnelle – est particulièrement bien identifiée, notamment les titulaires de la fonction publique peu exposés au licenciement. Pas sur pourtant, que ce soit dans votre seul intérêt...

Label et convention

Les collectivités désireuses de participer au financement de la PSC de leurs agents doivent choisir entre deux dispositifs différents aussi bien pour la santé que pour la prévoyance :

- **Le label :** C'est un contrat proposé par une mutuelle, une institution de prévoyance ou une entreprise d'assurance et labellisé nationalement par un organisme certificateur qui vérifie qu'il répond bien à des critères de responsabilité et de solidarité. Si la collectivité fait ce choix, seuls les agents qui apportent la preuve qu'ils ont bien souscrit à un tel contrat, peuvent prétendre à l'aide de l'employeur.
- **La convention de participation** est conclue entre la collectivité employeur et un opérateur unique après mise en concurrence pour des prestations et selon des modalités qui doivent répondre aux mêmes critères qu'un contrat labellisé mais précisées dans un cahier des charges édicté par la collectivité. Si la collectivité fait ce choix, seuls les agents adhérents au contrat qui fait l'objet de cette convention, peuvent prétendre à l'aide de l'employeur.

A noter : La collectivité peut choisir le label pour un risque et la convention pour un autre (santé/prévoyance). Dans tous les cas, l'adhésion de l'agent est facultative.

pourrions les inventorier à notre tour, les éplucher, les comparer et pourquoi pas, recommander ceux qui à nos yeux, porteraient le mieux des valeurs solidaires au coût le mieux étudié. Plus facile à imaginer qu'à faire d'autant que c'est précisément l'absence de ces éléments d'information dans la liste publiée que

nous dénonçons. Et puis il faut le temps, le personnel et les compétences pour le faire, bref ce n'est toujours qu'une idée et pourtant, ce serait le moyen de passer du label à l'Appellation d'Origine Contrôlée... CFDT.

Olivier Mourot



Une santé financière fragile pour la CNRACL

La situation financière de la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et des hospitaliers est tendue, aggravée par des problèmes de trésorerie récurrents.

Le Conseil d'administration de la CNRACL du 29 juin dernier a examiné l'état financier de la caisse et les actions possibles pour inverser la tendance d'un déficit annoncé.

Qu'en est il aujourd'hui de la santé financière de la CNRACL ?

Le montant des cotisations employeurs et affiliés s'élèvent à **16,4 Md euros**, les prestations (pensions versées dont les pensions de réversion) sont de **15 Md euros**.

Ainsi il faut souligner que la CNRACL perçoit plus qu'elle ne verse de pensions. C'est un régime qui structurellement n'est pas en déficit. Le rapport démographique actuel de 2,1 cotisants pour 1 retraité est bien meilleur que celui d'autres régimes ⁽¹⁾.

Si, nous l'avons vu, le ratio démographique est encore bon, son érosion continue ⁽²⁾ diminue l'effectif des cotisants (recrutement de non titulaires hors champ d'affiliation à la CNRACL non remplacement des départs en retraite).

Les perspectives du maintien du gel du point d'indice contribuent aussi à minorer les recettes.

Or, en 2004 et 2011, les effets des 2 lois portant réforme des retraites ont entraîné un flux plus important de départs en retraite ⁽³⁾.

Quant aux charges, le montant des pensions **en moyenne** augmente : les nouveaux retraités ont des pensions en moyenne plus élevées que celles des retraités qui décèdent.

Au versement des pensions, il faut cependant ajouter d'autres charges dont la compensation inter-régimes : **1,6 Md euros** et les effets dits de neutralisation de la décentralisation de **0,3 Md euros** versés à l'Etat. Il en résulte un déficit final de **375 millions d'euros**. Il a été prélevé sur les réserves qui s'élèvent à 1,3Md euros au 1^{er} janvier 2012

⁽¹⁾ Par exemple celui du régime général est de 1,42. A noter que le ratio 2011 des territoriaux est de 2,41, celui des hospitaliers de 1,68.

⁽²⁾ Le ratio cotisants/retraité était de 4,53 pour 1 en 1980.

⁽³⁾ Pour information, en 2011, les départs anticipés « parents de 3 enfants et 15 ans de service » ont provoqué une hausse de 18% des liquidations de pensions.





Cependant l'élément le plus pénalisant a été la surcompensation payée par la CNRACL aux régimes spéciaux. Alors que cette mesure ne devait durer que 2 ans, elle n'aura été supprimée qu'en 2011 après plus de 25 ans de « bons et loyaux services » pour un coût de total de **28 Milliards d'euros** soit l'équivalent de plusieurs années de prestations. De même, sans la compensation généralisée, notre régime dégagerait un résultat positif de **1,3 milliards d'euros**.

Que faire ?

La CFDT pose les principes suivants :

Obliger l'Etat à prendre toutes ses responsabilités envers une caisse qui a été un acteur majeur essentiel de la solidarité inter-régimes (second après le régime général) et qui n'a jamais failli.

Maintenir la compensation généralisée qui résulte du principe de solidarité entre régimes auquel la CFDT est attachée. Cependant, il semble nécessaire de faire évoluer les règles de la compensation vers une meilleure prise en compte des revenus des

Déclaration commune des organisations syndicales représentant les collèges actifs et retraités CGT, CFDT, FO

« Au nom des trois organisations syndicales des actifs et retraités, nous tenons à affirmer un positionnement unitaire. Nous avons un régime caractérisé par un montant de cotisations perçues supérieur aux pensions versées. Nous pensons que l'emploi est un levier indispensable pour notre caisse. La titularisation de contractuels prévue par la loi doit être accélérée pour augmenter sensiblement le nombre de cotisant. Nous considérons que la valeur du point d'indice et son évolution est aussi un levier à mobiliser. Notre régime a beaucoup contribué à la solidarité nationale, il est légitime d'attendre une aide de l'état. En cela, un débat sur la compensation et ses modalités nous paraît indispensable, il n'est plus possible que nous soyons obligés d'emprunter pour payer la compensation. Nous sommes disposés à traiter toutes les questions y compris celles liées à la trésorerie mais nous demandons d'avoir une lisibilité des actes et décisions gouvernementales ».

**Notre génération
aura tout connu,
la crise, le chômage,
les CDD, vivement
la retraite.**



**Alors
attends
un peu avant
de lire
l'article
illustré par
ce dessin.**





Délibération du CA de la CNRACL

Le conseil d'administration délibère et à l'unanimité émet le souhait que :

- toute mesure pouvant contribuer aux équilibres financiers et de trésorerie puisse être envisagée et débattue sans exclusive ;
- le débat ouvert par les pouvoirs publics puisse également porter sur la compensation généralisée entre régimes ;
- les réserves de l'ATIACL et du FCCPA puissent être transférées définitivement au profit de la CNRACL avant la fin de l'année 2012, pour des montants qui ne soient pas inférieurs à, respectivement, 400 M€ et 240 M€ ;
- un transfert de 0,1% du taux de contribution de l'ATIACL vers la CNRACL intervienne au 1^{er} janvier 2013 ;
- le Président de la CNRACL consulte parallèlement les représentants des pouvoirs publics sur toutes mesures autorisant un équilibre pérenne des comptes du régime, qui ne peut être fondé, de manière durable, seulement sur la titularisation de personnels contractuels, l'augmentation de la valeur du point et l'augmentation du taux de contribution des employeurs.
- l'examen de la faisabilité des mesures de trésorerie suivantes soit approfondi :
 - avancement de la date d'exigibilité des cotisations,
 - décalage du jour de paiement des pensions,
 - calendriers de versements des compensations, priorité devant être donnée au paiement des prestations, mission première de la CNRACL.

Le conseil d'administration délibère et à l'unanimité sauf une abstention émet le souhait que :

- le Président de la CNRACL consulte les représentants des associations d'employeurs du régime sur la soutenabilité des hausses du taux de contribution.

Bordeaux le 29 juin 2012

non-salariés. Ce débat doit s'organiser dans le cadre national du dialogue social avec les confédérations.

Organiser une évolution du taux de contribution employeur qui soit réaliste, supportable et progressive, par exemple une hypothèse d'une augmentation de 1% puis 0,3% par an jusqu'en 2020 hors carrière longue et hors transfert partiel de la cotisation ATIACL). Cet effort demandé aux employeurs trouve sa légitimité dans la responsabilité sociale qu'ils portent dans le recours de plus en plus important aux agents non titulaires qui sont autant de perte de cotisations pour la CNRACL.

Enfin, la CFDT soutient la proposition faite de reversement de l'excédent du fonds ATIACL ⁽⁴⁾ (**464 millions d'euros**) et le fonds FCCPA ⁽⁵⁾ (**268 millions d'euros**) dès la fin 2012 de même que le basculement de 0,1% de la cotisation ATIACL de l'employeur dès 2013 vers la cotisation CNRACL.

Quelles sont les difficultés de trésorerie rencontrées par la CNRACL?

Actuellement, les pensions sont versées à J -3 de la fin du mois et les cotisations perçues à J+5 du mois suivant. Ainsi, chaque

mois, un décalage existe entre le versement des pensions et l'encaissement des recettes obligeant la caisse à recourir à des emprunts à très courts termes.

Rapprocher les dates d'encaissement et de décaissement est une option. Cependant pour la CFDT, il est exclu de faire porter aux seuls pensionnés la charge des solutions. Si un recul du versement des pensions est envisagé, il ne pourra se faire que de façon limitée et très progressive dans le temps. Il devra surtout être lié à un engagement des employeurs sur l'évolution de leur taux de cotisation et des pouvoirs publics sur l'engagement d'une réflexion sur les mécanismes de compensation.

Plus globalement, la fédération INTERCO regrette le manque d'investissement voire le désintérêt des employeurs territoriaux qui brillent par leur absence dans les réunions de la commission des comptes contrairement aux employeurs hospitaliers. Or un véritable travail de recherche de solutions responsables et pérennes y est mené.

Nadine Brucher
Secrétaire fédérale
Administratrice CNRACL

⁽⁴⁾ ATIACL : Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales.

⁽⁵⁾ Fonds de compensation de la cessation progressive d'activité. Il sert à rembourser aux collectivités locales les 2/3 des surcoûts financiers qui sont à leur charge jusqu'à l'expiration des droits du dernier bénéficiaire du CPA sachant que ce dispositif a été supprimé au 1^{er} janvier 2011.

Une assurance bien de son temps



Qu'il s'agisse de mobilité, d'environnement ou de services pratiques, la nouvelle assurance habitation de la GMF innove pour tenir compte de l'évolution des modes de vie.

Ecouter de la musique grâce à son lecteur MP3, envoyer un email de son Smartphone, occuper son trajet en train en regardant un film sur son ordinateur portable... La sphère privée tend aujourd'hui à se déplacer de la maison vers l'espace public : les cafés, les transports en commun, la rue... A l'écoute de ses assurés, la GMF

performance énergétique ⁽¹⁾ ? Vous bénéficiez alors d'une réduction de 5% pendant 5 ans sur votre contrat. Sans oublier une assurance sans majoration de toutes vos installations faisant appel aux énergies renouvelables (photovoltaïque, éolien, géothermie...). Enfin, vous pouvez faire appel à nos experts pour profiter d'un avis technique sur tout devis de travaux d'économie d'énergie (isolation, chauffage) de votre habitation. Bien pratique en cas de doute !

⁽¹⁾ doté d'un diagnostic de performance énergétique avec une étiquette énergie A, B, C.

Valérie Cohen, Directrice technique de la GMF

« Un contrat en phase avec les attentes actuelles »

« La GMF a conçu son nouveau contrat DOMO PASS en concertation étroite avec ses sociétaires, dans la lignée de la démarche qualitative initiée avec AUTO PASS en 2008 et SANTÉ PASS en 2010. Notre objectif consiste à apporter à nos assurés des réponses adaptées, en phase avec leurs attentes actuelles, leur mode de vie, leurs besoins et leur budget. DOMO PASS, solution innovante proposée à un prix avantageux, nous permet ainsi de conserver un temps d'avance en termes de qualité et de compétitivité sur le marché ».

a conçu DOMO PASS, une assurance multirisques habitation comportant de nombreuses garanties innovantes. Ainsi, pour 7 euros par mois (ou en inclusion dans la formule Confort +), DOMO PASS couvre tous vos appareils nomades en cas de vol ou de casse, et ce quel que soit le lieu de survenue du sinistre.

UN CONTRAT QUI SE MET AU VERT

Parce que les enjeux liés à l'environnement sont de plus en plus présents, DOMO PASS comporte en outre plusieurs garanties et avantages en tenant compte. Votre logement fait preuve d'une bonne

UNE ASSURANCE SANS SOUCI

Le contrat DOMO PASS, c'est aussi de nombreux « plus » destinés à faciliter votre quotidien :

- un service SOS Domicile accessible 24 H/24, 7j/7 pour les urgences de serrurerie et de plomberie – mais aussi pour le chauffage, le gaz et l'électricité – avec la prise en charge des frais de déplacement et de la première heure de main d'œuvre du prestataire agréé GMF
- une garantie « panne électroménager » pour tous les appareils de moins de 5 ans, blancs ou bruns, pour 5 euros par mois (ou en inclusion, selon la formule choisie), comprenant les réparations, ou la livraison et l'installation d'un appareil de remplacement.
- un service de mise en relation avec tous les corps de métiers pour trouver rapidement des professionnels agréés : maçon, plombier, électricien...



Pour en savoir plus sur ce contrat : Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) ou connectez-vous sur www.gmf.fr



A l'écoute des agents des EHPAD du Nord

Les agents qui travaillent dans les établissements pour personnes âgées dépendantes n'ont pas la vie facile et pourtant ils aiment ce travail au service d'un public particulièrement fragile. Ils se racontent à l'invitation des Communaux du Nord.

Afin de répondre à la demande de leurs adhérents et militants exerçant dans les EHPAD ⁽¹⁾, le syndicat CFDT INTERCO des Communaux du Nord les a invités, le 6 juin dernier, à venir parler de leur travail.

Auxiliaire de soins, aide soignant ou agent d'entretien, les participants exercent leurs fonctions soit dans des EHPAD (Villeneuve d'Ascq, Lille, Dunkerque) soit dans des CCAS (Roubaix, Watrelos).

S'y étaient joints des responsables de sections syndicales concernés par ce secteur professionnel.

Anne-Catherine et Patricia avaient sollicité la fédération pour participer à cette rencontre. Maurice Copin, secrétaire fédéral chargé du dossier Santé Travail Handicap, les a accompagnés dans l'animation de cette journée.

Le maître mot de cette journée : écouter

L'objectif d'Anne-Catherine Jadem, responsable de ce dossier, et de Patricia Nurden chargée d'organiser cette journée et de veiller à son bon déroulement,

était avant toute chose de donner la parole aux agents des EHPAD sur leurs conditions de travail.

Il s'agissait d'abord de comprendre ce qui se passe dans leur travail, comment il est organisé, ce qui le rend attractif mais aussi les difficultés rencontrées et les risques professionnels auxquels les personnels des EHPAD sont exposés.

Il fallait d'abord les écouter pour comprendre mieux leur travail. Objectif largement atteint.

Des conditions de travail difficiles qui n'altèrent pas le goût du travail bien fait

C'est un des enseignements de cette journée d'échanges : les conditions de travail dégradées dans certains services n'ont pas altéré la volonté de ces agents de bien faire leur travail, il a plutôt aiguisé leur volonté d'agir pour le changer. Même si, parfois, elles doivent prendre des risques pour leur santé.

Pour mieux rendre compte de cette journée, nous allons relater successivement chacun des principaux thèmes abordés. Première difficulté : le concours, ce-

lui d'auxiliaire de soins. Pas tant les épreuves, encore qu'il y aurait beaucoup à dire sur le contenu bien éloigné du cœur même du métier d'auxiliaire de soins, mais c'est surtout leur rareté et le coût que cela représente, à la charge du candidat. Car, pour le passer il faut aller parfois jusque Colmar, voire Montpellier ! A cela s'ajoute l'incertitude d'être nommé sur un poste.

C'est le cas d'Aurore qui, bien que possédant le diplôme d'aide soignante, n'occupe aujourd'hui, qu'un poste de « faisant fonction » d'auxiliaire de soins.

S'il est bien un indicateur qui révèle à coup sûr des conditions de travail dégradées, c'est bien l'absentéisme pour raisons de santé. Les personnels des EHPAD n'y échappent pas. Pour Christian trois raisons à cela : des effectifs insuffisants, l'obligation pour les auxiliaires de soins de suppléer à l'absence d'agents d'autres catégories par exemple des infirmières et enfin l'obligation pour les auxiliaires de vie d'effectuer les tâches des auxiliaires de soins.

Pour Sabine, l'absence d'une collègue nécessite parfois de faire appel à un

⁽¹⁾ EHPAD : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.



agent en repos et ce problème intervient souvent le week-end. S'ajoute à cela l'obligation d'effectuer le remplacement dans une structure autre que celle dans laquelle l'agent exerce habituellement ses fonctions !

Autre solution, faire appel à des « collaborateurs occasionnels », à de « l'intérim qualifié » comme l'indique Aurore qui précise que dans son EHPAD, ces intérimaires représentent 30% des auxiliaires de soins. Ce qui ne va pas sans problèmes car les intérimaires n'ont pas les mêmes objectifs ni les mêmes projets de travail.

Et cela n'est pas sans effet sur la qualité du travail « *Bien faire son travail* », « *dans les règles de l'art* », faire en sorte que les résidents se sentent bien c'est l'objectif que poursuivent chaque jour tous les participants réunis ce jour là. C'est la difficulté majeure à laquelle tous se heurtent, peu ou prou.

Comment faire lorsque « *le temps est restreint* », lorsqu'on ne cesse « *de faire la course* » comme le déplore Dany.

Comment faire lorsque la direction de l'EHPAD est instable et change tous les deux ans, entraînant à chaque fois une réorganisation qui oblige à « *repartir de zéro* » comme le souligne Aurore.

Pour Myriam, on en arrive parfois aux limites de la « *maltraitance* » des résidents.

La volonté de veiller au bien-être des résidents, de bien faire son travail coûte que coûte, amène parfois les auxiliaires de soins à prendre des risques, presque inconsciemment.

C'est le cas de cette auxiliaire de soins, qui, étant seule, la nuit, en l'absence d'infirmière, et devant « changer » un résident, a ôté un pansement souillé et en a donc refait un autre alors que cette tâche ne lui revient pas. Seule une infirmière est habilitée à le faire.

Elle n'a pourtant pas hésité. Ce qui primait c'était le bien-être du résident, qu'elle ne pouvait laisser en l'état jusqu'à l'arrivée, au petit matin, de l'infirmière ! Cette situation, dans laquelle, sans exception, toutes les auxiliaires de soins présentes se sont un jour retrouvées, est révélatrice des risques multiples auxquels les agents des EHPAD sont exposés dans leur activité de travail quotidienne.

Risque infectieux qu'une approche superficielle du travail ne permet pas toujours d'identifier, d'autant qu'il ne survient qu'à l'occasion d'un acte non autorisé par la réglementation et donc souvent, occulté par les agents.

Plus fréquentes mais tout aussi redoutables les lombalgies et autres douleurs articulaires.

Certes, des lève-personnes mobiles existent et soulagent les agents lorsqu'il s'agit de déplacer les résidents, mais ils ne font pas tout.

Pour preuves les chutes des personnes âgées. Stéphane se souvient de cette résidente qui a brutalement

chuté au sol. « *Elle s'est 'éclatée', elle était 'en 3D'. et j'ai du la relever et lui apporter les premiers soins* » raconte-t-il. C'est Véronique qui victime d'un infarctus, a du, après un mi temps thérapeutique, reprendre son travail à temps complet sans que son poste soit aménagé.

Port de charges lourdes, position courbée ou en extension sont le lot quotidien des auxiliaires de vie comme des auxiliaires de soins avec pour conséquence accident du travail, maladie professionnelle, voire inaptitude.

Ces conditions de travail difficiles et qui ont parfois des effets sur leur santé n'entraînent pas pour autant la détermination des agents.

Contribuer au bien-être des résidents reste pour eux une source de satisfaction.

C'est l'un des enseignements de cette journée d'échanges avec les personnels des EHPAD.

C'est une première étape dans le projet d'action sur ce secteur professionnel que porte le Syndicat INTERCO CFDT des Communaux du Nord et plus particulièrement Anne-Catherine Jadem.

Rendez vous est donné à la rentrée pour poursuivre l'action.

**Anne-Catherine Jadem
et Maurice Copin**

**D'accord,
ça nous fait de
l'animation,
mais c'est
lassant...**

**Surtout
pour eux.**





Les congés et autorisations d'absence pour raisons familiales

La rentrée scolaire nous donne l'occasion de faire un point sur les congés et autorisations d'absence auxquels ont droit les agents publics pour s'occuper de leur progéniture.

Pendant la grossesse (I), mais aussi lors des premiers jours de l'enfant (II), et même durant sa scolarité (III) les agents publics bénéficient de temps pour leurs enfants, sous certaines conditions.

I - Durant la maternité

Les femmes agents publics, peuvent bénéficier d'un congé de maternité (A) et d'autorisations d'absence pendant leur grossesse (B).

A) Le congé de maternité

Les femmes, fonctionnaires, en position d'activité, ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée par un médecin ⁽¹⁾. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale, soit 16 semaines pour le premier enfant, 26 semaines pour le troisième enfant, 34 semaines pour des jumeaux.

Bien entendu, le congé de maternité

n'est pas un congé de maladie, il ne doit donc pas être décompté à ce titre.

Afin d'obtenir ce congé, une déclaration de grossesse doit être adressée à l'administration avant la fin du quatrième mois de grossesse ⁽²⁾. En l'absence de demande de congé de maternité, l'administration place l'agent en congé d'office deux semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant six semaines après cette date, durée qui correspond à la période légale d'interdiction d'emploi ⁽³⁾.

Pendant la durée du congé de maternité, les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur traitement, ainsi que les rémunérations accessoires comme par exemple la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

En outre, selon un principe général du droit inscrit dans le code du travail ⁽⁴⁾ applicable dans la fonction publique ⁽⁵⁾, une femme enceinte ne peut pas être licenciée, sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir l'agent en fonction. L'interdiction de licencier s'étend au congé de maternité et aux quatre semaines qui suivent la fin de ce congé.

⁽¹⁾ Article 34 5° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat modifiée et article 57 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

⁽²⁾ Circulaire du 9 août 1995 relative au congé de maternité et d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat et circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité et d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale.

⁽³⁾ Article L. 1225-29 du code du travail.

⁽⁴⁾ Article L. 1225-4 du code du travail.

⁽⁵⁾ CE, 8 juillet 1973, n°80232.





B) Les autorisations d'absence pendant la grossesse

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour ⁽⁶⁾ :

- les séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique, lorsqu'elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail ;
- les examens médicaux obligatoires antérieurs à l'accouchement.

En outre, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, l'agent public enceinte peut bénéficier, compte tenu des nécessités d'horaires de son service et sur avis du médecin de prévention, d'aménagements d'horaires de travail, dans la limite d'une heure par jour de service ⁽⁷⁾.

Par ailleurs, après l'accouchement, les parents peuvent, dans certaines hypothèses, bénéficier de congés et d'autorisations d'absence spécifiques pour leurs enfants.

II - Après la naissance

A la naissance de l'enfant, deux types de congés sont accordés : le congé de naissance ou d'adoption (A) et le congé de paternité (B). En outre, les mères peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour allaiter leur enfant (C).

A) Le congé de naissance ou d'adoption

A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au

foyer, un **congé rémunéré de trois jours** est accordé :

- au père qui reconnaît l'enfant et qui vit de manière notoire avec la mère de l'enfant ⁽⁸⁾ ;
- en cas d'adoption, à l'un des deux parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption de dix semaines ⁽⁹⁾.

Le congé est de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ⁽¹⁰⁾. Les naissances multiples ne donnent pas lieu à prolongation de la durée de ce congé.

B) Le congé de paternité

Les hommes ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire en position d'activité ont droit à un congé de paternité en cas de naissance de leur enfant.

Ce congé, cumulable avec le congé de naissance de trois jours, doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Il a une durée maximale de ⁽¹¹⁾ :

- **11 jours consécutifs, en cas de naissance unique ;**
- **18 jours consécutifs, en cas de naissances multiples.**

Les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur rémunération pendant la durée du congé et leur NBI est maintenue. Les agents non titulaires conservent

l'intégralité de leur traitement s'ils comptent six mois de service.

C) Les autorisations d'absence pour allaitement de l'enfant

Après l'accouchement, des facilités peuvent être accordées aux agents publics pour l'allaitement de leur enfant en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ⁽¹²⁾.

Au delà des premiers jours de l'enfant, les « agents publics-parents » bénéficient de congés ou d'autorisations d'absence pour l'élever.

III - L'éducation de l'enfant : des premières années de l'enfant à son entrée au lycée

Là encore, un congé spécifique est accordé : le congé parental (A) et des autorisations d'absence sont octroyés suivant la nature de l'absence sollicitée (B).

A) Le congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou de son service d'origine pour élever son enfant ⁽¹³⁾. Les agents non titulaires ont droit à ce congé à condition :

- d'être employés de manière continue ;
- et de justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance

⁽⁶⁾ Circulaire ministérielle du 9 août 1995 et celle du 21 mars 1996 précitées.

⁽⁷⁾ Article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifiée et article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifiée.

⁽⁸⁾ Loi n°46-1085 du 18 mai 1946 relative au congé supplémentaire aux chefs de famille fonctionnaires, salariés ou agents des services publics à l'occasion de chaque naissance au foyer et instruction ministérielle du 23 mars 1950 concernant l'application des dispositions des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

⁽⁹⁾ Le congé d'adoption de 10 semaines, si le ménage a moins de deux enfants, est prévu par la circulaire du 9 août 1995 et celle du 21 mars 1966 précitées.

⁽¹⁰⁾ Article 1^{er} de la loi n°46-1085 du 18 mai 1946 précitée et instruction ministérielle du 23 mars 1950 précitée.

⁽¹¹⁾ Article 34 5° de la loi n°84-16 précitée, article 57 5° de la loi n°84-53 précitée et article L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

⁽¹²⁾ Question écrite AN n°69516 du 26 janvier 2010, n°QE260110.

⁽¹³⁾ Article 54 de la loi n°84-16 et article 75 de la loi n°84-53 précitée.



de leur enfant ou de l'arrivée au foyer de leur enfant en cas d'adoption ⁽¹⁴⁾.

Ce congé permet aux parents de se consacrer à l'éducation de leur enfant pendant un temps limité, sans avoir à rompre le lien juridique avec leur employeur public. Il s'agit d'une position à part entière, différente de la position d'activité ⁽¹⁵⁾.

Le congé parental est distinct du **congé de présence parentale**, qui constitue un aménagement de la position d'activité : le congé de présence parentale est en effet accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap « présentent une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants » ⁽¹⁶⁾.

Le congé parental diffère également du **temps partiel de droit pour élever un enfant** : pendant le congé parental, l'agent interrompt totalement son activité pendant la période souhaitée tandis que le temps partiel aménage le temps de travail de l'agent qui continue à exercer son activité professionnelle ⁽¹⁷⁾.

Le congé parental peut être octroyé soit au père soit à la mère ⁽¹⁸⁾ :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un

enfant adopté de moins de trois ans, trois ans maximum après l'arrivée de l'enfant ;

- à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de plus de trois ans et de moins de seize ans, d'une durée maximum d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant.

Le congé est accordé de droit à l'agent pour une période de six mois si sa demande remplit les conditions nécessaires ⁽¹⁹⁾.

Le congé parental ne suit pas forcément le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'adoption et peut débuter à tout moment à l'intérieur de la période y ouvrant droit ⁽²⁰⁾.

La période passée en congé parental n'est pas rémunérée ⁽²¹⁾, compte tenu de la règle du service fait, l'agent peut percevoir, s'il en remplit les conditions, la prestation d'accueil du jeune enfant versée par la caisse d'allocations familiales. En principe, l'exercice d'une activité professionnelle pendant le congé parental est exclu ⁽²²⁾. Cependant, l'agent peut être autorisé à exercer une activité lorsqu'elle permet d'assurer normalement l'éducation de son enfant (profession d'assistante maternelle par exemple).

En outre, l'agent conserve ses droits à avancement d'échelons et de grade pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié les années suivantes ⁽²³⁾.

Avec ces autorisations d'absences et de congés ils n'ont jamais été aussi présents...



B) Les autorisations d'absence

Des autorisations d'absence distinctes des congés annuels peuvent être accordées aux agents publics pour raisons familiales ⁽²⁴⁾. Dans la fonction publique territoriale, ces autorisations sont laissées à l'appréciation de l'organe délibérant. Et en l'absence de réglementation précise, il

⁽¹⁴⁾ Article 54 de la loi n°84-16 précitée et article 75 de la loi n°84-53 précitée.

⁽¹⁵⁾ Article 32 6° de la loi n°84-16 précitée et article 55 6° de la loi n°84-53 précitée.

⁽¹⁶⁾ Article 40 bis de la loi n°84-16 précitée et article 60 sexes de la loi n°84-53 précitée.

⁽¹⁷⁾ Article 37 bis de la loi n°84-16 précitée et article 60 bis de la loi n°84-53 précitée.

⁽¹⁸⁾ Article 54 de la loi n°84-16 précitée et article 75 de la loi n°84-53 précitée.

⁽¹⁹⁾ Article 52 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions modifié et article 29 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration modifié.

⁽²⁰⁾ Article 53 du décret n°85-986 précité et article 30 du décret n°86-68 précité.

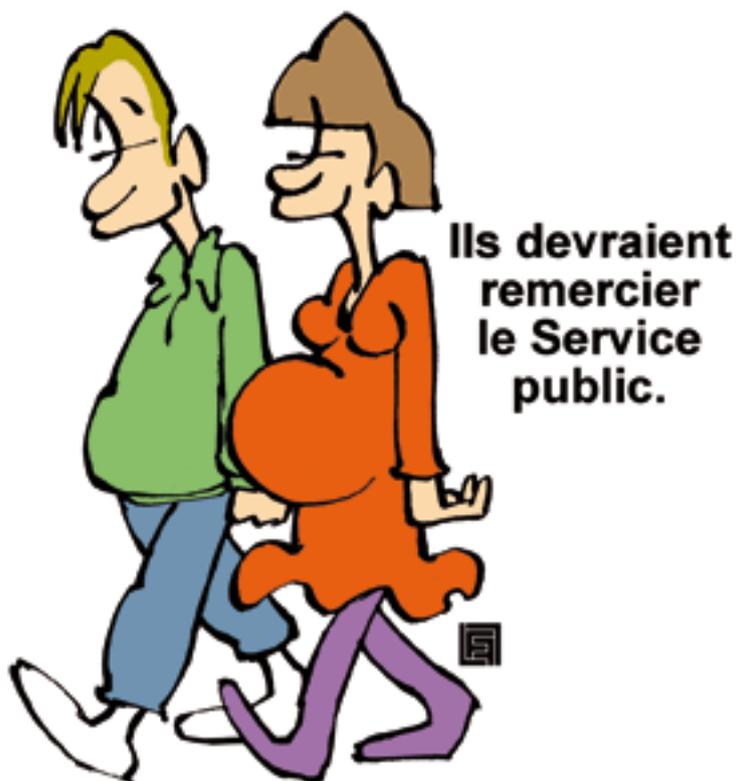
⁽²¹⁾ Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

⁽²²⁾ Article 56 du décret n°86-68 précité et article 33 du décret n°86-68 précité.

⁽²³⁾ Article 54 al. 2 de la loi n°84-16 précitée et article 75 al. 2 de la loi n°84-53 précitée.

⁽²⁴⁾ Circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde et article 59 de la loi n°84-53 précitée.





obligations hebdomadaires de service auxquels deux jours sont ajoutés.

3) L'autorisation d'absence pour accompagner son enfant à la rentrée scolaire : des facilités d'horaires peuvent être accordées chaque année aux pères ou aux mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant seules la charge d'un ou plusieurs enfants, sous réserve que ceux-ci soient inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ou entrent en classe de sixième. Ces facilités sont fixées à chaque rentrée scolaire par circulaire ministérielle, elles correspondent à un aménagement d'horaires pouvant faire l'objet d'une récupération en heures.

4) L'autorisation d'absence pour assister aux réunions de parents d'élèves : ces autorisations concernent les réunions de comité de parents, de conseils d'écoles maternelles et primaires, ainsi que les commissions permanentes, conseils d'administration et conseils de classe pour les établissements secondaires⁽²⁶⁾. L'autorisation est accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service pour la durée de la réunion.

convient de se baser sur les règles applicables à l'Etat.

Ces autorisations d'absence sont de quatre ordres :

- 1) L'autorisation d'absence en cas de maladie très grave d'un enfant** est de trois jours ouvrables sur pièces justificatives⁽²⁵⁾.
- 2) L'autorisation d'absence pour garde d'enfant malade** est accordée, sous réserve des nécessités du service, pour soigner un enfant de 16 ans au plus (sauf enfant handicapé) ou pour en assurer la garde. L'agent doit produire un certificat médical ou apporter la preuve que

l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible. Le nombre de jours est indépendant du nombre d'enfants et les jours non utilisés au titre d'une année ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

La durée de cette autorisation est, pour un agent travaillant à temps complet, égal à une fois les obligations hebdomadaires de service avec un jour supplémentaire. Il existe cependant des exceptions si l'agent assume seul la charge d'un enfant ou lorsque le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée. Dans ces trois cas, l'agent bénéficie, en nombre de jours, de deux fois les

Cet article 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**.

Emilie Geraud
Secteur Juridique Fédéral

⁽²⁵⁾ Circulaire du 20 juillet 1982 précitée et article 59-3° de la loi n°84-53 précitée.

⁽²⁶⁾ Circulaire ministérielle du 17 octobre 1997 n°1913 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'Etat, parents d'élèves.



DES MILLIERS
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES DIZAINES DE MILLIERS
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES CENTAINES DE MILLIERS
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT,
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**



**QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT**