Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents CFDT-Interco : n°214 • mars/avril/mai 2013 • 1 €

Réforme des rythmes scolaires

Actu

- Nouvel acte de décentralisation … une occasion ratée
- Réforme des rythmes scolaires
- La CFDT soutient l'essentiel de la réforme des rythmes éducatifs à Paris

Petite enfance

- Ne nous disputons pas devant les (petits) enfants !
- Les annonces de la ministre

Actu revendicative
Opinion
Vie au travail
Justice
Fiche juridique

Sommaire :

Actu revendicative 4

- Négociation salariale... six mois de préparation pour mieux se mettre en appétit

Opinion 6

- Accord emploi : rendez-vous de vérité au parlement

Actu 9

- Nouvel acte de décentralisation... une occasion ratée
- Réforme des rythmes scolaires
- La CFDT soutient l'essentiel de la réforme des rythmes éducatifs à Paris

Petite enfance 16

- Ne nous disputons pas devant les (petits) enfants !
- Les annonces de la ministre

Vie au travail 20

- Premier rassemblement des Militants Ressources « Agir sur le travail » : un réseau de militants en devenir
- Un homme dans un service de femmes : questions à Sylvain Hamon

Justice 25

- Numérus clausus en prison : la CFDT le réclame depuis 1982 !

Fiche juridique 28

- L'accident de service et la maladie professionnelle

Le Journal Interco-CFDT
mars/avril/mai 2013

trimestriel de la fédération Interco CFDT,
47/49 avenue Simon Bolivar,
75950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

www.interco.cfdt.fr

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 62 000 ex.
Directeur de la publication :
Marie-Odile Esch
Responsable de la rédaction :
Olivier Mourot
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17ème

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

Inckôo réalise ses prestations dans une éthique de respect du droit du travail et de l'environnement. Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Cher(e) adhérent(e),

Marie-Odile Esch, Secrétaire Générale

J'espère que tu as bien profité des vitamines que nous te proposions en début d'année et que tu es pour le coup devenu le meilleur promoteur de la campagne d'affichage et d'adhésion autour de ce thème en cours auprès des syndicats de la fédération.

Ceci étant, en sus des vitamines, c'est du répondant qu'il nous faut en ce moment au regard des attaques dont nous sommes la cible, de la part de la CGT, FO et autres, pour avoir « osé » nous engager dans une négociation et un accord autour de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels en janvier 2013. Certaines postures persistant à privilégier la critique, la démagogie et le non engagement ont décidément de beaux jours devant elles et c'est un drame au regard des enjeux de la période. De tels comportements, outre qu'ils constituent un moyen facile de ne pas regarder son propre fonctionnement, portent en eux le germe du simplisme, de la radicalité et constituent à terme, un danger pour la démocratie. Ne pas prendre à bras le corps l'obligation qui nous est faite de trouver les voies et moyens de sortir de ces crises en cascades qui paralysent notre pays, sup- priment des emplois par mil- liers, épurent les comptes pu- blics et mettent à mal tous nos systèmes de protection sociale relèverait de l'irresponsabilité. Et parce que nous sommes une organisation syndicale avec des projets offrant des perspectives aux salariés et à la société dans son ensemble, nous revendi- quons haut et fort le droit de participer au redressement de nos appareils de production, aux mutations et réformes en cours. Nous revendiquons notre place de partenaire à part entière dans l'élaboration de solutions au nom de l'intérêt général et de la justice sociale, c'est cela la démocratie sociale. Peu d'organisations, qu'elles soient politiques, syndicales voire associatives sont prêtes à inventer de nouvelles formes d'engagement pour dénouer les multiples nœuds qui entravent notre présent et notre avenir. A celles qui le sont nous disons, chiche faisons ce pari de surmonter nos différences et d'accepter la remise en question pour avancer et nous offrir des horizons plus dégagés. Ce n'est pas gagné et le chemin sera encore long mais renoncer sans essayer ne serait pas digne de la confiance que tu nous accordes. Dans ce journal, tu trouveras plusieurs articles sur quelques chantiers en cours qui illustrent à notre niveau fédéral, mes propos ; ainsi qu'une tribune signée par notre ancien secrétaire général Alexis dont nous retrouvons avec plaisir le style et la force de conviction.

> *nous sommes une organisation syndicale avec des projets offrant des perspectives aux salariés et à la société* ■■■

Bonne lecture et à bientôt avec mon amitié.

Marie-Odile Esch

Négociation salariale… six mois de préparation pour mieux se mettre en appétit

Reprise des négociations salariales pour les fonctions publiques sur fond de marasme budgétaire.
Les catégories C seront les premiers servis en janvier 2014.
La reconstruction des grilles du B, du A et des compléments de rémunération s'étalera sur plusieurs années.

Après toute une phase préparatoire conduisant à partager un diagnostic sur la situation des carrières et rémunérations, Mme Le Branchu, Ministre de la fonction publique, a le 7 février dernier, conclu les premiers travaux.
Le moins que l'on puisse dire, c'est que le constat qu'elle a dressé montre l'urgence à agir dans une période où pourtant tous les freins de la dépense publique semblent serrés.

Que dire de la situation des agents de catégorie C qui restent aujourd'hui dans la zone d'influence du SMIC pendant onze années au terme desquelles ils voient leur rémunération n'augmenter que de 27,78 € ?
Que penser des catégories B de début de carrière rattrapés par le SMIC aujourd'hui alors qu'ils se situaient 20% au dessus dans les années 80 ?

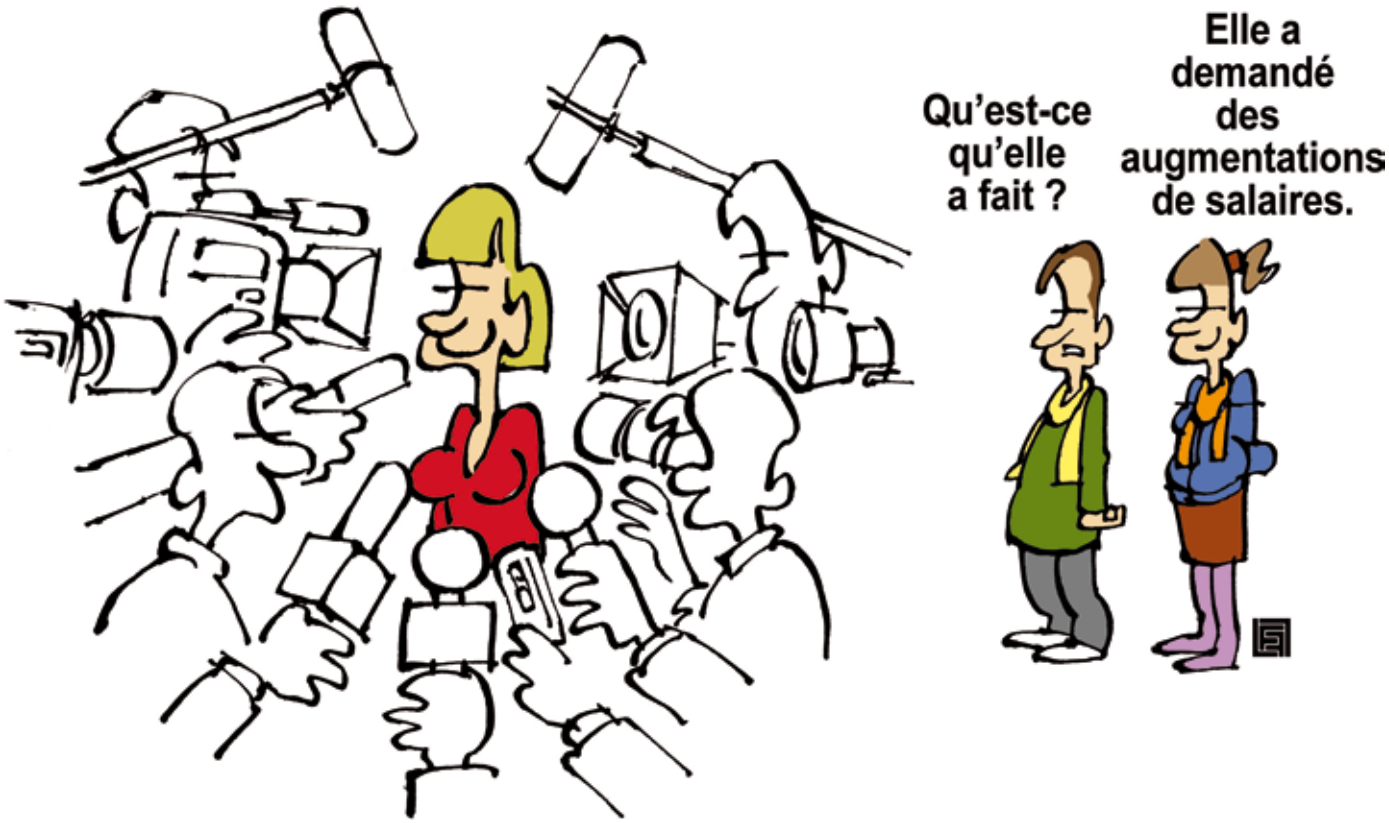
On le voit bien, l'urgence à régler ces situations s'appuie bien sur un contexte très fortement dégradé notamment par la politique de gel de la valeur du point d'indice depuis maintenant trois ans.
La ministre ne pouvant, dans le contexte budgétaire de 2013, mettre grand-chose sur la table, a néanmoins fait trois gestes destinés à montrer qu'elle entendait rompre avec la politique de ses prédécesseurs.

- Suppression du jour de carence.
- Dé-contingentement de l'échelon spécial de l'échelle 6 (avant l'été) qui deviendra désormais un échelon accessible à l'ancienneté pour tous les agents et quelle que soit leur filière. Ce point permet d'afficher dans ce cadre également une rupture sur la politique d'individualisation précédemment mise en place.
- Suppression de la Prime de Fonction et de Résultat et son remplacement par un autre dispositif (à définir).

C'est donc à partir de ces constats que le 12 mars 2013 une nouvelle réunion s'est tenue afin d'entendre de la part du cabinet de la ministre, les propositions de méthode et de calendrier pour une négociation annoncée au printemps. Le cabinet, en introduction, nous a rappelé le contexte financier extrêmement tendu et a confirmé en conséquence que la valeur du point ne serait pas revue en 2013.
L'ensemble des organisations syndicales a protesté contre cette décision qui n'a surpris néanmoins personne.

Sur le contenu de la négociation. Elle portera sur :

- Le traitement de la grille de catégorie C avec pour objectif des mesures applicables dès le 1er janvier 2014.
- La révision de l'ensemble de la grille (A, B et C).
- La révision du dispositif indemnitaire.
- La révision de l'indemnité de résidence.
- La réforme du supplément familial de traitement.
- Les mesures générales (valeur du point d'indice).



La méthode et le calendrier

La ministre nous a dit que tout ne pourrait être réalisé en un an et a donc déroulé le rythme du calendrier.
Des actions à court terme sont envisagées dont le dé-contingentement de l'échelon spécial, mais également la revalorisation des grilles de catégorie C.
Des actions à moyen terme pour les catégories B et A.
Enfin des actions à long terme (5 ans) visant à travailler sur la recomposition de nos grilles en posant notamment la question du bien fondé des catégories hiérarchiques (A, B et C).
Elle souhaite pouvoir aboutir à un accord pluriannuel sur une durée de deux ans maximum avec une rencontre intermédiaire à un an.

Un débat très clivé sur la méthode

La CFDT a exprimé son plein accord pour travailler en priorité sur la catégorie C afin que l'on puisse agir sur des propositions applicables dès le 1er janvier 2014. Elle a été rejointe en cela par l'UNSA.
La CGT appuyée par Solidaires et FO a, quant à elle, défendu le point de vue de négocier pour toutes les catégories en même temps quitte à avoir des applications différenciées dans le temps.
Selon elle cela n'empêchera pas de prévoir des mesures pour la catégorie C dès le 1er janvier 2014. La CGT a même menacé de conséquences sur sa participation aux négociations à venir si la ministre maintenait sa méthode.

La CFDT, a une certitude, c'est qu'une négociation sur les C ne pourra pas se conclure bien avant la fin du printemps même en mettant les bouchées doubles. La transformation ensuite en décrets qui ne pourront être examinés pendant les congés d'été et ne le seront donc qu'à l'automne prochain, ne laisse donc que trois mois pour parcourir les circuits du Conseil d'Etat et obtenir les contreseings ministériels.
Sachant que les décrets devront être publiés avant le 31 décembre 2013 pour prendre effet au 1er janvier suivant, nous n'avons donc aucun état d'âme à défendre cette option.

Le cabinet a réaffirmé cette approche dans la méthode, l'avenir nous dira s'il s'y tient. En tous cas, il est une certitude, c'est que la stratégie de la CGT si elle devait être retenue, n'avancerait en rien le calendrier pour les dispositions envers les A et les B, mais empêcherait à coup sûr de déboucher sur des mesures au 1er janvier 2014 pour la catégorie C. Ce débat est d'autant plus inutile que toute mesure favorable aux agents de catégorie C permettra, par effet domino, des revalorisations pour les deux autres catégories dans le cadre des négociations qui suivront.
Nous sommes donc bien maintenant dans la négociation et les sujets ouverts montrent l'ampleur de la tâche, mais nous ne sommes pas effrayés, au contraire.

Jean-Claude Lenay

Accord emploi : Rendez-vous de vérité au parlement

« Les politiques doivent respecter les négociations entre partenaires sociaux »

Par Alexis Guénégo[1]

© Atlantis - Fotolia.com

L'enjeu posé n'est pas celui du contenu de l'accord, chacun ayant évidemment le loisir de l'approuver ou de le critiquer y compris avec véhémence. Il est celui de la légitimité des partenaires sociaux, sauf à considérer que les acteurs sociaux sont légitimes quand le contenu d'un accord est conforme aux vœux des politiques et illégitimes dans le cas contraire.

A gauche, une vision du social inféodé au politique

Déjà, il y a ceux qui du Front de gauche jusqu'au sein du Parti socialiste comptent bien déchirer cet accord au palais Bourbon, jugeant inacceptable le compromis auquel les partenaires sociaux sont parvenus. Ils se font les chantres du dialogue social mais en condamnent les résultats. Ils défendent les représentants syndicaux quand ils sont victimes de répression syndicale mais les blâment quand ils font leur travail de négociateurs. Ils affichent « *l'Humain d'abord* » mais font fi des millions d'individus qui votent aux élections professionnelles comme de celles et ceux qui paient chaque mois leur cotisation syndicale. Ainsi ils se considèrent comme les représentants patentés du monde du travail sachant naturellement ce qui est bon pour les salariés, plutôt que les garants des règles de la vie publique, dont celles de la représentativité syndicale.

> *Ceux pour qui faire un accord c'est se compromettre avec l'adversaire de classe* ■■■

Aussi, disons les choses dans leur éclatante réalité : les députés qui veulent faire échec à ce que les partenaires sociaux ont fait, et ceux qui le leur demandent, ne conçoivent pas l'autonomie du social vis-à-vis du politique.

A l'évidence, cette attitude est exacerbée chez ceux pour qui faire un accord c'est se compromettre avec l'adversaire de classe et par conséquent trahir les intérêts des salariés. Pour autant, ils n'en ont pas l'apanage. La gauche de gouvernement a des antécédents en la matière. Il en est ainsi de

[1] *Alexis Guénégo a été Secrétaire Général de la Fédération Interco à partir de 1992 puis Secrétaire National Confédéral jusqu'en 2007. Ce texte a été publié par l'Express.fr.*

[2] *http://www.lemonde.fr/vous/article/2003/01/31/etre-utile-par-lionel-jospin_307481_3238.html*

Le débat parlementaire sur l'accord du 11 janvier 2013 sera un rendez-vous de vérité. La gauche va-t-elle réussir sa mue en matière de démocratie sociale ? La majorité saura-t-elle tenir l'engagement 55 du candidat Hollande sur la « République contractuelle » en respectant les résultats de la négociation ? Au regard de l'expérience, les craintes d'un nouvel affront aux partenaires sociaux sont fondées.

Alexis Guénégo, le prédécesseur de Marie-Odile Esch à la tête de la fédération Interco

l'élaboration de la loi de 1998 sur les 35 h. Dans le journal Le Monde, Lionel Jospin validait l'application des 35 heures en ces termes : « *Nous l'avons tenu et mis en œuvre dans les formes qu'ont souhaitées nos parlementaires et les leaders de la gauche* ». Les forces sociales sont totalement absentes de ce long plaidoyer[2] qu'il consacre à l'action de son gouvernement. La stratégie des socialistes n'est examinée qu'à travers les relations aux autres forces politiques de la gauche, le mot « partenaires » leur étant exclusivement réservé.

Déjà fin 1997, l'affront de Martine Aubry, Ministre du travail, à Jean Gandois, président du CNPF, lors de la conférence sur l'emploi[3], avait annihilé ce qu'il y avait de plus intelligent dans le patronat français, privant le social d'un atout majeur avec des conséquences dommageables pour des années.
Et que dire du refus de ce même gouvernement de signer début 2000, le protocole d'accord sur l'ARTT dans les fonctions publiques qu'il avait pourtant lui-même négocié. En refusant de valider son propre texte, l'Etat désertait ainsi son rôle d'employeur. Le gouvernement bafouait dans le même mouvement le dialogue social et les organisations qui en assumaient les résultats et se retirait sur son Aventin politique avec une totale désinvolture qualifiant cette dérobade de « *non accord non conflictuel* ».

Il faut avoir cela en tête pour prendre la mesure de ce qu'il faut dépasser. La marche à franchir est haute pour la gauche au regard de son histoire, comme pour l'ensemble de la classe politique au regard de sa culture.

Une culture politique française de la hiérarchie du politique sur le social

Dans la culture politique française, l'Etat s'arroge des prérogatives totales sur le champ du social. Pour la majorité des élites politiques de notre pays c'est le politique qui garde l'apanage de la conduite des réformes. En dépit de leurs déclarations la main sur le cœur de leur attachement au dialogue social, ils ont une conception hiérarchique du politique sur le social et donc du politique sur le syndical, cantonnant les partenaires sociaux dans un rôle de lobby plus que d'acteurs responsables. C'est un phénomène profondément ancré dans l'exercice du pouvoir en France, à gauche, et aussi à droite comme l'a montré en 2010 l'intervention à l'assemblée du secrétaire général de l'UMP[4], lors du débat sur la représentativité dans les TPE.

La « République contractuelle » : un engagement aux enjeux considérables

L'engagement 55 du candidat socialiste désormais élu, de reconnaître et garantir la démocratie sociale, est dès cet accord à l'épreuve des faits, avant même sa traduction dans la constitution. Cet engagement vulgarisé sous le vocable de « République Contractuelle » signifie selon les propres mots de François Hollande[5] qu'« *un pouvoir même légitime ne peut s'arroger l'intégralité de l'action publique.* » C'est un engagement considérable aux multiples enjeux.

---

[3] *Ce passage fait référence à la Conférence de Matignon sur l'emploi et les salaires d'octobre 1997 qui abordait la réduction du temps de travail à 35h. Après une journée de discussions et de négociations tripartites, le gouvernement rompt la négociation en annonçant qu'il légiférerait pour imposer les 35h par la loi. Jean Gandois, dénonce « le gouvernement change les règles en cours de jeu ! ». A la suite de quoi il démissionne avec fracas du CNPF (ancêtre du MEDEF).*

[4] http://www.liberation.fr/economie/0101645795-l-ump-repousse-les-tpe-dans-leur-desert-syndical

[5] http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/06/14/il-faut-avoir-confiance-en-la-democratie-sociale_1535809_3232.html

Reconnaître une négociation productrice du droit ■■■

C'est un enjeu de vitalité du pays par une meilleure implication des acteurs sociaux en tant qu'acteurs publics. En effet, ne pas s'arroger l'intégralité de l'action publique signifie reconnaître une négociation productrice du droit et donc reconnaître la contribution des partenaires sociaux à l'intérêt général. Ce faisant, c'est donner de la respiration démocratique au pays en aménageant un espace aux acteurs sociaux dans lequel ils peuvent exercer leurs responsabilités en toute autonomie et ainsi construire les évolutions nécessaires de la société.

C'est un enjeu de respect de l'individu dans la multiplicité de sa participation à la vie publique. Il vote aux élections politiques et il vote aux élections professionnelles. Il s'engage aussi quand il choisit de payer une cotisation syndicale. S'il le fait c'est qu'il considère que l'un et l'autre sont également nécessaires. Au nom de quoi, l'Etat, les politiques, devraient-ils continuer à lui imposer une hiérarchie dans ses choix de salarié citoyen, sauf à nier une partie de sa citoyenneté.

C'est un enjeu d'efficacité de l'action publique. Il est frappant de constater que l'omnipotence de l'Etat dans le pays a conduit à son impotence, celle-là même qui alimente le fatalisme, la résignation et le discrédit alors que la noblesse de la politique est précisément de rendre possible ce qui ne l'est pas. Sortir de « *l'Etat ne peut pas tout faire* » pour passer à l'Etat ne doit pas tout faire, c'est précisément faire la place à toutes les forces vives dans l'intérêt du pays. La « République contractuelle », ce n'est pas l'abandon par l'Etat de ses prérogatives, ce n'est pas la négation du rôle ô combien essentiel des députés et de la représentation nationale. C'est au contraire un retour de l'Etat efficace, efficace parce que garant du fonctionnement de la démocratie dans toutes ses dimensions et en conséquence de l'efficacité de l'action publique. L'Etat y retrouverait force et vigueur.

C'est un enjeu d'efficacité aussi du dialogue social et de la politique contractuelle. La voie du lobbying n'étant plus praticable, la possibilité de « rejouer le match » au parlement n'existant plus, les partenaires sociaux seront incités à exercer pleinement leur responsabilité, à s'engager totalement dans la négociation et à y mettre toutes leurs forces. La négociation n'en sera que plus productive et les résultats d'autant plus fructueux.

Au total « la République contractuelle », conception novatrice pour la France, conception aussi de fait d'un syndicalisme totalement autonome dans sa pensée et son action, représente un progrès, un approfondissement de la démocratie.
L'enjeu du débat qui se profile au parlement est la traduction dans les actes de l'engagement du pouvoir politique à respecter les résultats d'une négociation productrice du droit et à reconnaître ainsi la légitimité d'un pouvoir social qui apporte sa contribution à l'intérêt général. La « République contractuelle » est une ambition considérable. Ce serait un acte fondateur pour un pays qui étouffe de son centralisme et de ses rigidités. Les tendances lourdes toujours à l'œuvre aujourd'hui au sein de la gauche vont à l'encontre de sa réalisation. Alors à vous Messieurs le président de la République, le premier Ministre, le Ministre du travail de démontrer le contraire. Pour un changement, ce serait un changement !

Alexis Guénégo

© Olivier Clément

La délégation CFDT est autour de la table des négociations avec les autres organisations syndicales le 10 janvier 2013 au Medef pour la négociation de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi

Nouvel acte de décentralisation … une occasion ratée

L'acte 3 de la décentralisation s'annonce bien comme un acte manqué. Loin de simplifier l'organisation administrative et politique du millefeuille territorial, il en rajoute une couche sans que la démocratie locale ne progresse d'un iota et sans financement pérenne.

Le projet de loi concernant la décentralisation et la rénovation de l'action publique est examiné dans les Conseils Supérieurs de l'Etat et de la Territoriale qui n'ont à en connaître que les parties relatives aux personnels, fin mars, début avril. Il sera ensuite examiné au conseil des ministres dans la première quinzaine d'avril puis suivra son cours dans le débat parlementaire. La version définitive qui nous est proposée est relativement décevante et constitue sans doute une occasion manquée d'achever ce qui a été commencé en 1983 avec les premières lois de décentralisation.

L'objectif initial qui devait donner une lecture simplifiée et rationnalisée du partage de l'action publique entre les principaux acteurs que sont les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales n'est pas atteint avec ce qui nous est proposé. A la lecture du projet il est évident que le poids des multiples lobbys des associations d'employeurs notamment, a pesé bien plus que le courage de s'engager dans une réforme en profondeur. Toutes les strates et organisations administratives que nous connaissons vont perdurer et nous en verrons apparaître de nouvelles avec les métropoles. Malgré quelques tentatives visant à désigner des chefs de file et à réaffirmer l'intérêt des collectivités à se coordonner et à travailler ensemble en « *bonne intelligence* », la lisibilité pour le citoyen n'en sera pas meilleure.

Société civile et partenaires sociaux n'y ont aucune place ■■■

De nouvelles instances de coordination (dont il faudra assurer le fonctionnement et donc le financement) sont mises en place au niveau national avec le Haut Conseil des Territoires et au niveau régional avec une conférence territoriale de l'action publique visant à faciliter la mise en synergie des compétences et l'élaboration d'un pacte de gouvernance territoriale.

La société civile et donc les partenaires sociaux n'ont aucune place dans ces nouvelles instances et les usagers encore moins, l'entre-soi politique étant ainsi sacralisé. La démocratie sociale et la démocratie politique ne gagnent rien à travers ce projet. Les présidents des intercommunalités par exemple, ne seront toujours pas soumis à l'élection directe des citoyens. Enfin, l'absence de précision quant aux modalités financières dédiées à l'action publique locale est une hérésie alors que dans le même temps, le gouvernement s'attache à poursuivre sa cure d'austérité quant aux dépenses publiques.

Les personnels des services de l'Etat subissent une pression continue, depuis plusieurs années maintenant, pour faire toujours plus avec moins de moyens. Il s'agit là encore d'une occasion ratée de réformer durablement les finances locales dont chacun s'accorde à dire qu'elles sont totalement inadaptées aux missions et besoins des services publics locaux.

Peu de transfert de personnels de l'Etat vers les collectivités locales sont attendus. Par contre, au sein de la territoriale, des mobilités et des transferts d'une collectivité à une autre se feront au terme du processus. Notre principal rôle dans ces situations sera de veiller à ce que cela se fasse dans les meilleures conditions pour chaque agent concerné. Nous reviendrons dans un prochain journal plus précisément sur l'architecture retenue par les parlementaires.

Marie-Odile Esch

DERNIÈRE MINUTE !

A l'heure de boucler ce journal, en date du 2 avril 2013, le gouvernement, par la voix de son premier ministre Jean-Marc Ayrault, annonce qu'il va diviser en trois sa grande réforme sur la décentralisation et déposer trois textes distincts. « *Il y aura trois parties dans ce texte. La première partie sera consacrée aux métropoles, Paris, Lyon, Marseille, mais aussi les grandes métropoles de province et les grandes villes, la deuxième partie aux régions (…) et un troisième texte se consacrera aux solidarités territoriales qui concernent notamment l'avenir des départements, l'avenir des communes et des intercommunautés et qui bouclera cette grande réforme de la décentralisation* » a t-il précisé. « *Tout cela dans un pacte financier, dont la négociation a commencé et qui devrait être terminée avant la fin de l'année* ».

Réforme des rythmes scolaires

Le décret portant réforme des rythmes scolaires est paru au JO du 24 janvier. Ce n'est pas tant le retour d'une demi-journée de classe en plus qui fait révolution mais bien la création des projets éducatifs territoriaux !

Centre de loisirs en milieu scolaire

C'est fait (ou presque). La publication du décret 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires officialise la réorganisation des temps de l'enfant durant l'année scolaire et partant, de toutes celles et ceux qui l'accompagnent tout au long de la journée.

Quoique prévue pour entrer en application à la rentrée scolaire 2013, les communes peuvent, jusqu'au 31 mars de cette année, demander au directeur académique des services de l'éducation nationale le report de la réforme à l'année scolaire 2014-2015.

Les heures d'enseignement sont organisées les lundi, mardi, jeudi et vendredi et le mercredi matin, à raison de cinq heures trente maximum par jour et de trois heures trente maximum par demi-journée. Le directeur académique des services de l'éducation nationale peut donner son accord à un enseignement le samedi matin en lieu et place du mercredi matin lorsque cette dérogation est justifiée par les particularités du projet éducatif territorial et présente des garanties pédagogiques suffisantes. L'organisation de la semaine scolaire de chaque école du département est décidée par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur après avis du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunal intéressé. Le texte prévoit également la mise en place d'activités pédagogiques complémentaires en groupes restreints pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école, le cas échéant en lien avec le projet éducatif territorial. L'organisation générale de ces activités pédagogiques complémentaires est arrêtée par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription, sur proposition du conseil des maîtres.

Voilà, cela c'est l'aspect scolaire de la chose. Pour le reste, aux collectivités de se prendre en main.

Ce qui se fera à l'intérieur (de l'école) se verra à l'extérieur

On comprend bien que ce cadre une fois posé, chaque collectivité concernée va devoir définir son propre « projet éducatif territorial » décliné école par école :

- Choix de la mise en place en 2013 ou en 2014.
- Choix de placer la demi-journée d'enseignement supplémentaire le mercredi ou le samedi (mais le samedi doit faire l'objet d'une justification appropriée).
- Articulation entre le temps scolaire proprement dit et le temps des activités périscolaires lesquelles peuvent se trouver placées après la pause méridienne (le temps de cantine pour faire court) ou après la classe ou encore, comme à Paris, regroupée sur 2 jours de 15h à 16h30.
- Nature des activités proposées dans le cadre *du projet éducatif territorial élaboré conjointement par la collectivité, les services de l'État (l'E.N) et les autres partenaires intéressés.*
- Nature des intervenants et règles d'encadrement sachant que les taux d'encadrement vont être prochainement modifiés (lire encart).
- Ajoutons-y les lieux d'activité, dans ou hors l'établissement (équipement culturel, sportif…) et les déplacements éventuels correspondants.
- Que prévoit-on pour les enfants atteints d'un handicap ?
- Enfin, quels seront les nouveaux horaires de travail des personnels scolaires (Atsem, personnel d'entretien…) et les effets induits pour les Asmats ?

Bien entendu, ce qui se fera à l'intérieur (de l'école) se verra à l'extérieur.

Quels effets sur l'organisation du centre de loisirs amputé d'1/2 journée le mercredi, des activités des clubs sportifs, l'enseignement religieux ? (dont le décret précise bien que « *cette organisation ne porte pas atteinte à l'exercice de la liberté de l'instruction religieuse* ») et les autres équipements sportifs et culturels de la collectivité.

Et dans tout ça, bien entendu, quels effets sur ces divers personnels, leurs horaires, leurs conditions de travail et de déplacement sachant que :

La nouvelle organisation peut être une opportunité

- D'inaugurer (enfin !) une coproduction éducative entre les enseignants, les territoriaux, le secteur associatif.
- De compléter des temps non-complets.

QUEL TAUX D'ENCADREMENT POUR LES ACTIVITÉS PÉRISCOLAIRES ?

Sur ce sujet, un décret du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative est en cours de publication. Il vise à assouplir de façon dérogatoire les taux d'encadrement dans le cadre d'un projet éducatif de territoire, et à préciser les conditions de cet assouplissement. Il est prévu que les normes d'encadrement des accueils de loisirs, actuellement d'un adulte encadrant pour 10 enfants de moins de 6 ans et 1 pour 14 enfants de 6 ans et plus, soient portées respectivement à 1 pour 14 et 1 pour 18 enfants, pendant une durée de 5 ans, dans le cadre d'un projet éducatif territorial. Par ailleurs, la méthode de calcul du taux d'encadrement est également assouplie puisque seront également comptabilisés, parmi les encadrants, les intervenants à titre ponctuel.

▶ http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000026979035

- De titulariser des agents contractuels.
- De créer de nouveaux postes.
- De recruter des emplois d'avenir ? (Mais attention à l'effet d'aubaine qui ne doit pas amener à placer des jeunes éloignés de l'emploi et sans formation en responsabilité éducative).
- De nourrir le plan de formation.

Mais aussi de pourrir les conditions de travail

- Si les locaux, les moyens en personnels et les budgets ne suivent pas.
- Si la relation enseignants – intervenants – parents dysfonctionne.
- Si elle a pour effet le recours accru à des emplois précaires.

Bref, ce sera un changement pour tout le monde et tout changement génère de l'incertitude et du stress. En soit, ce n'est pas nécessairement grave mais le sera d'autant moins que les personnels et leurs représentants y seront d'autant plus tôt associés et pas seulement en bout de course lors du CT(P) de juillet.
Enfin, rien n'interdit aux militants Interco de se concerter avec les militants CFDT du Sgen et de la F3C même, soyons fous, d'expérimenter l'échange avec les associations de parents d'élèves ?
Et enfin, de nous faire remonter à la fédération leur expérience pour en faire profiter les autres !

Olivier Mourot

UN GUIDE SUR LA RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES

Le ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne un guide de la réforme des rythmes scolaires à destination des élus locaux. Cadre réglementaire, activités périscolaires, projet scolaire,sa lecture peut être profitable à tous !

http://multimedia.education.gouv.fr/2013_rythmesco_guidepratique/

Chaque collectivité concernée va devoir définir son propre « projet périscolaire » décliné école par école

La CFDT soutient l'essentiel de la réforme des rythmes éducatifs[1] à Paris

© Toanet

Il y a eu plusieurs journées de grève notamment des enseignants parisiens, une quinzaine de séances de négociation et au final une validation par la CFDT avec à la clé plusieurs centaines de créations de postes.

Lors du CTP central du 18 mars, Françoise Riou, Secrétaire Générale du syndicat Interco Services Publics Parisiens a apporté, après négociation, l'appui de la CFDT au texte du vœu de l'exécutif parisien concernant la mise en place de la réforme des rythmes scolaires qui acte les avancées réalisées au fil de nombreuses séances de négociations.

Il convient de souligner que dès le début des négociations, les militants Interco et du SGEN-CFDT (enseignants), tous favorables au principe de cette réforme, ont travaillé de concert afin de présenter une position commune devant l'exécutif parisien.

Ajoutons que le maire de Paris, Bertrand Delanoë, n'a pas lésiné pour faire aboutir le projet phare de son dernier mandat qu'on en juge à la lecture de quelques extraits (non exhaustifs) du document :

- Titularisation de 450 agents contractuels dès 2013, dont une majorité travaille dans les secteurs scolaires et périscolaires.
- Recrutement par concours de 80 animateurs supplémentaires dès 2013, dont 50 issus de la voie interne.
- Création nette de 750 postes dès le budget supplémentaire, en plus des 250 prévus en application du vœu adopté au Conseil de Paris de décembre 2012, intégrant les surveillants de cantine.
- Mise en œuvre d'un plan de formation pour les animateurs.
- Structuration d'une filière d'animation[2] avec un corps de catégorie B pour les directeurs de centres de loisirs.
- Recentrage des agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM) sur leur cœur de métier au contact des enfants grâce à une décharge de leurs tâches de ménage.
- Les différentes catégories de personnels disposeront d'une offre de formation et mise en place d'un parcours complet de prise de poste (session d'accueil avec présentation du projet, sécurité, environnement professionnel, prise en charge des enfants handicapés, ...).
- Formation au BAFA décuplée (690 stagiaires d'ici fin 2013) pour les animateurs.
- Recrutement de 25 enseignants en arts plastique et musique et de 20 postes en sport.

[1] *Terme parisien pour la réforme des rythmes scolaires.*
[2] *Jusqu'à ce jour il n'existait pas de filière animation dans la fonction publique parisienne.*

- Création d'une centaine de postes d'ASEM en maternelle dont 37 postes de coordinateurs, en catégorie C+ et mise en place d'un plan de recrutement d'ASEM sur quatre ans avec pour objectif la présence d'une ASEM par classe en petite et moyenne sections se traduisant par la création de 100 postes dans le cadre de chaque budget primitif en 2014, 2015 et 2016.
- Facilitation de l'enseignement en langues et recrutement de 50 jeunes européens dans le cadre du service civique volontaire au poste de médiateurs internationaux pour développer les dispositifs du type « *Erasmus in school* » et « *L'Europe à l'école* » ...

L'ensemble des syndicats sera associé à un comité de suivi qui aura son mot à dire sur la mise en œuvre de la réforme et le respect des engagements pris.

Évidemment, Paris n'est pas la France et comme le reconnaît Françoise Riou « *pour faire aboutir cette négociation, le maire a cassé la tirelire !* »[3]. Toutes les collectivités ne pourront pas mobiliser autant de moyens malgré les aides dédiées de la CAF même si toutes les collectivités n'ont pas non-plus 662 écoles maternelles et primaires ! Cette mise en place dès la rentrée 2013 va aussi permettre la déprécarisation d'un plus grand nombre d'agents dans le cadre de l'application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 portant de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique, et la professionnalisation (pour les animateurs, les responsables des activités périscolaires ainsi que pour les ASEM).
Néanmoins ce premier résultat sur la réforme des rythmes scolaires porté à notre connaissance pourra sans doute donner des idées à d'autres et leur éviter l'angoisse que l'on a tous expérimenté, à l'école justement: celle de la page blanche.

Olivier Mourot

[3] *La Ville estime le coût de cette réforme de « 40 à 50 millions d'euros » en année pleine pour 137 000 enfants concernés. La CAF devrait contribuer pour 13 à 17 millions d'euros.*

LA LISTE DES PRINCIPALES VILLES QUI REPORTENT LA RÉFORME À 2014

ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE
Marseille (UMP) , Martigues (PCF), Salon-de-Provence (DVG), Carpentras* (PS), Saint-Saturnin-lès-Apt (DVG), Gap (UMP), Digne-les-Bains (PS), Aix-en-Provence (UMP), Aubagne (PCF,) Apt (PS) et Avignon (UMP)

ACADÉMIE D'AMIENS
Amiens (PS)

ACADÉMIE DE BESANÇON
Lons-le-Saunier (UMP), Vesoul* (UMP)

ACADÉMIE DE BORDEAUX
Bordeaux (UMP), Agen* (Nouveau Centre) , Mont-de-Marsan* (PS), Bayonne (UMP), Anglet (PS), Biarritz (Modem) Saint-Jean-de-Luz (UMP)

ACADÉMIE DE CAEN
Bayeux (Nouveau centre), Hérouville (Centre), Vire (UMP), Saint-Lô (UMP), Avranches (UMP), Argentan (PS)

ACADÉMIE DE CLERMONT-FERRAND
Aurillac (PS)

ACADÉMIE DE CORSE
Bastia (UMP), Ajaccio* (PS)

ACADÉMIE DE CRÉTEIL
Meaux* (UMP) , Bussy-Saint-Georges (UDI), Melun* (UMP), Saint-Denis* (PCF), Montreuil* (Écologistes), Créteil (PS), Ivry-Sur-Seine (PCF), Vitry-Sur-Seine (PCF)

ACADÉMIE DE DIJON
Mâcon (UMP), Chalon-sur-Saône (PS), Auxerre (PS), Sens (PRG)

ACADÉMIE DE GRENOBLE
Valence (PS)

ACADÉMIE DE LILLE
Valenciennes (UMP). Lille (PS) , Lens (PS), Tourcoing (PS), Calais (UMP), Villeneuve d'Ascq (Divers gauche).

ACADÉMIE DE LYON
Lyon (PS), Villeurbanne (PS), Vénissieux (PCF), Caluire (UMP), Saint-Priest (PS).

ACADÉMIE DE MONTPELLIER
Montpellier (PS), Béziers (UMP), Lunel (UMP)

ACADÉMIE DE NANCY-METZ
Nancy* (UDI)

ACADÉMIE DE NANTES
Le Mans (PS)

ACADÉMIE DE NICE
Nice (UMP), Cannes (UMP), Antibes (UMP), Vallauris (UMP), Menton (UMP), Toulon (UMP), La Seyne-sur-Mer (PS), Draguignan (DVD)

ACADÉMIE D'ORLÉANS-TOURS
Châteauroux* (UMP), Blois (PS), Orléans (UMP)

ACADÉMIE DE POITIERS
Cognac (PS) et les communes de l'agglomération

ACADÉMIE DE REIMS
Reims* (PS), Chaumont (UMP), Troyes (UMP)

ACADÉMIE DE RENNES
Saint-Brieuc (Modem)

ACADÉMIE DE LA RÉUNION
Saint-Paul (PCF), Saint-Pierre (UMP)

ACADÉMIE DE ROUEN
Le Havre (UMP), Dieppe (PCF)

ACADÉMIE DE STRASBOURG
Mulhouse (UMP), Strasbourg (PS)

ACADÉMIE DE TOULOUSE
Auch* (PS), Tarbes (UMP), Cahors (PS), Albi (Divers droite)

ACADÉMIE DE VERSAILLES
Longjumeau (UMP), Arnouville (UMP), Nanterre (Front de gauche), Sceaux (UDI), Étampes (UMP), Issy-les-Moulineaux* (UDI), Sarcelles (PS), Courbevoie (UMP)

Source AEF

** Avec un joker, la décision n'étant pas encore officialisée au 22 mars.*

HABITATION ET ASSURANCE

Petit prix, couverture maxi

3 questions à Philippe Perrotin,
agent hospitalier, 2 enfants, propriétaire d'une maison avec jardin à Rennes

Etre bien protégé sans se ruiner, c'est possible ! Assurez votre maison malin grâce à la GMF, et profitez de services et de garanties qui vont vous simplifier la vie.

DOMO PASS
Un prix avantageux, la souplesse en plus

Le contrat DOMO PASS, c'est :
- trois formules pour répondre aux besoins et budget de chacun : Eco pour des garanties essentielles, Confort pour une protection étendue, Confort + pour une protection optimale tout inclus
- une assurance sur mesure : la couverture ou non des objets de valeur, le choix du niveau de franchise, de nombreuses options en formule Confort pour les propriétaires de maison, la prise en compte de tous les modes d'habitation (résidence principale, secondaire, colocation, échange de domicile, maison de retraite, location saisonnière…)
- des garanties à prix malin : l'assurance des appareils nomades pour 7 euros par mois quel que soit le nombre d'appareils, et la garantie « panne électroménager » pour 5 euros par mois [2] (garanties en inclusion en Confort +)
- «Avant'âge 30» pour les jeunes : les locataires de moins de 30 ans bénéficient d'une réduction de 20% sur la formule Confort (pour un logement jusqu'à 3 pièces).

Pourquoi avoir souscrit à l'assurance DOMO PASS ?

Après avoir trouvé la maison de mes rêves, j'ai aussi déniché le contrat multirisques habitation idéal ! J'ai choisi DOMO PASS formule Confort +, car toutes les garanties sont incluses à un prix vraiment avantageux. Pour à peine 250 euros par an [1], je suis indemnisé en valeur à neuf pour tous les biens sans limite d'âge suite à un sinistre garanti ; le contenu des dépendances et mon jardin sont couverts : mobilier, outillage, arbres… Même les canalisations extérieures sont prises en charge : on m'envoie un prestataire agréé en cas de fuite, de rupture ou d'engorgement.

250 € par an
Cotisation
DOMO PASS Confort + [1]

D'autres services vous ont-ils séduit ?

La GMF a inventé des « plus » qui simplifient vraiment la vie. Avec la garantie « panne électroménager », mes appareils [2] de moins de 5 ans sont réparés par un prestataire envoyé à domicile, ou remplacés si la réparation est impossible, livraison et installation comprises. Nul besoin de m'en occuper !

Et la GMF a intégré les nouveaux modes de vie de toute la famille

Oui, c'est important, surtout lorsqu'on a des ados !
A la maison, nous avons deux ordinateurs portables, quatre téléphones mobiles, trois lecteurs MP3, une tablette multimédia, plusieurs appareils photo… La formule Confort + du contrat DOMO PASS couvre tous ces appareils nomades de moins de 5 ans (vol, dommage accidentel…) quel que soit leur nombre ou le lieu du sinistre. Je suis plus serein !

[1] pour une maison de 4 pièces avec jardin située à Rennes
[2] appareils blancs ou bruns

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

GMF

SEREC Communication / Juin 2012 - Photo Getty Images - GMF Assurances : 76 rue de Prony, 75857 Paris cedex 17

Ne nous disputons pas devant les (petits) enfants !

Restitution nationale de la mobilisation pour la petite enfance et la parentalité par Mme Dominique Bertinotti ministre déléguée chargée de la famille

La large consultation des parents et des divers acteurs concernés par la problématique des modes d'accueil de la petite enfance initiée par la ministre chargée de la famille s'est achevée. Pour l'heure et pour tous, elle génère plus de questions auxquelles on peine à trouver des réponses claires.

Le samedi 16 février dernier, Mme Dominique Bertinotti ministre déléguée chargée de la famille, a présenté, à la cité des Sciences et de l'Industrie de la Villette, la restitution nationale de la mobilisation pour la petite enfance et la parentalité aussi appelée « Au tour des parents ».

Cette initiative a pour objectif d'inclure les parents dans une démarche citoyenne et participative dans le cadre de l'élaboration de solutions d'accueil des jeunes enfants.
Elle souhaite ainsi profiter du renouvellement de la convention d'objectif (signée tous les 4 ans entre la CAF et les collectivités territoriales), pour y associer les parents afin de trouver un accord sur les attentes de chaque acteur de l'évolution de la petite enfance et le soutien à la parentalité.
La fédération Interco a participé à cette consultation par le biais d'une contribution écrite réalisée conjointement avec la fédération Santé-sociaux ainsi qu'en participant à deux réunions de travail sur le thème de l'accueil individuel et collectif, les 22 et 25 janvier derniers à la DGCS[1].

Si la plupart de nos remarques ont été entendues, il reste, néanmoins, de nombreuses interrogations. En effet, Mme la Ministre ne propose que trop peu de solutions concrètes pour résoudre le manque de places d'accueil[2] et pour instaurer une véritable politique de la petite enfance cohérente sur l'ensemble de notre territoire.
Elle ne répond pas non plus à notre demande de sortir l'accueil de la petite enfance de la directive « Services » (lire encart).

Alors ne nous disputons avec personne ! Ni les syndicats, ni les professionnels de la petite enfance, ni les institutionnels et surtout pas les parents.
Pour ces trois catégories, notre ministre fait plusieurs annonces dont il est difficile de mesurer aujourd'hui la portée et les effets. Vous en lirez le détail ci-après mais le risque majeur est que l'État énonce encore une fois des objectifs à atteindre... plus tard, « ses bleus », à charge aux collectivités d'y satisfaire.

Pour la fédération-Interco, outre cette expectative, le plus surprenant est que l'intérêt de l'enfant a été occulté de la réflexion collective. Hormis à de rares exceptions, le bien être de l'enfant, n'est pas ressorti comme un élément central de cette démarche. Or nous ne résoudrons pas la problématique de la petite enfance par le prisme – usagers/employeurs – mais par celui de l'enfant.

Mettre des rustines peut s'avérer nécessaire mais lorsque « la chambre à air de la petite enfance » éclate, il faut la remplacer. Une refonte systémique de la politique de la petite enfance est indispensable. La ministre l'a d'ailleurs clairement annoncé : « le secteur de la petite enfance doit être un service public ».
Soit ! Mais mis en œuvre par qui et selon quelles règles ? La réponse se fait attendre.

Laurent Chichportich

[1] *DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale.*
[2] *Selon les sources il en manquerait entre 400000 et 500000 places d'accueil sur le territoire national, pour instaurer une véritable politique de la petite enfance cohérente sur l'ensemble de notre territoire.*

Les annonces de la ministre

Plein de gentils ratons laveurs dans la liste des propositions énoncées par madame la Ministre Bertinotti en faveur de la petite enfance. Un doute subsiste : les petits ratons laveront-ils gratis ?

Aux organisations syndicales et aux défenseurs des professionnels de la petite enfance rassemblés au sein du collectif « pas de bébés à la consigne » la ministre a annoncé l'abrogation du **décret n° 2010-613 du 7 juin 2010** relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans dit décret « Morano »[3].

Grande victoire mais après ?

Aucune proposition concrète n'a été formulée pour le remplacer. Doit-on se contenter de celui de 2007 ?
Même constat concernant **la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010** relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels ou plutôt si :
Ni pour ni contre bien au contraire ! « *Gardons les MAM qui fonctionnent et fermons les autres* ».

Nous voilà bien avancés. Il ne nous reste plus qu'à nous accrocher à une annonce, faite lors d'une réunion où la DGCS nous informait qu'une étude sur le bilan des MAM serait finalisée d'ici la fin de l'année.

La fédération-Interco déplore donc :

- Qu'aucune allusion n'a été faite quant à notre revendication initiale concernant la sortie de la directive « Services », sauf à lire entre les lignes. En effet, la ministre a déclaré : « *la petite enfance doit être un service public* ». Fort bien. Et donc ?
- Que notre demande d'une véritable politique de la petite enfance ne soit que partiellement satisfaite. Certes, Mme la Ministre a confirmé son souhait de créer un service public de la petite enfance et de mettre en place un schéma territorial de la petite enfance (avec l'implication des parents !) afin de réduire les inégalités territoriales mais elle omet de préciser les modalités de mise en place, de gouvernance, de financement, ...
- Qu'aucune proposition concrète sur la résorption des manques de places ne soit formulée. Aujourd'hui, la problématique demeure toujours d'actualité.

Ne nous disputons pas avec les professionnels de la petite enfance en reconnaissant leurs difficultés et leurs revendications.

Mme la ministre a admis du bout des lèvres qu'il faudrait revoir **le taux d'encadrement, la qualification**

[3] *Morano, si tu savais, ton décret, ton décret…*

des professionnels, leur formation et surtout la nécessité d'augmenter les places d'accueil dans les établissements d'accueil de jeunes enfants mais en les soumettant à quelques critères (horaires atypiques, accueil accentué sur l'éveil, l'éducation, mise en place d'indicateur global de satisfaction des besoins, ...).

Quelles seront les structures concernées ? Comment ? Avec quels moyens financiers ? Qui sera l'acteur, le coordinateur ? Etc. Nous pourrions allonger la liste à loisir.

Mme la ministre a aussi annoncé la nécessité de créer des **filières professionnelles des métiers de l'accueil de la petite enfance** mais ces métiers existent déjà (éducateurs des jeunes enfants, puéricultrices, auxiliaires puéricultrices, assistantes maternelles, titulaires CAP petite enfance, BEP social ou bac PRO).
Voulait-elle parler de la reconnaissance des Educateurs de Jeunes Enfants en catégorie A, de la reconnaissance des « non qualifiés » en véritables professionnels, de la nécessité de faire cohabiter le sanitaire et l'éducatif, d'améliorer ces filières sur un plan statutaire... ?
Voulait-elle consacrer un métier émergent comme les gardes à domicile ?

Concernant les assistantes maternelles, Mme la ministre a insisté sur la nécessité pour celles-ci d'appartenir à un **réseau professionnel** (qui reste à définir !) afin de lutter contre l'isolement, de s'assurer que les placements soient en adéquation avec l'agrément, de favoriser la professionnalisation ainsi que l'encadrement, d'améliorer la qualité de l'accueil par **la formation** (c'est justement une des grandes problématiques des assistantes maternelles qui rencontrent les plus grandes difficultés à faire valoir ce droit) et, enfin, de mieux harmoniser l'accueil individuel et collectif (et permettre ainsi des passerelles entre ces modes d'accueil).

Dans le même ordre d'idée, Mme la ministre souhaite que les entreprises soient mises à contribution, d'une

Manifestation contre le décret Morano le 29 mai 2010 à Paris

part, par la **création et le financement des crèches d'entreprise** et, d'autre part, par une politique « ressources humaines » plus souple, « le salarié est aussi, voire avant tout, un parent ».
Raison pour laquelle Il est demandé aux entreprises de changer les pratiques existantes telles que les réunions le soir, les discriminations féminines à l'embauche, les congés maladies, temps partiels, (« *les problèmes de garde sont souvent source de stress au travail* »), ... Une charte sur la parentalité est d'ailleurs, en cours de réflexion.

Enfin, ne nous disputons pas avec les parents en affichant la volonté de concilier la vie familiale et professionnelle.

Le premier élément étudié est le **congé parental.** Certains assouplissements seront mis en place comme l'octroi de celui-ci dès le premier enfant, le partage du temps de ce congé entre les parents, l'instauration d'un capital congé parental (congé fractionnable à différents âges de l'enfant jusqu'à 16 ans par exemple) pour pallier les manques d'offre de garde des enfants de 11 à 16 ans.

Le deuxième élément vise à aider les parents à être parent. La ministre annonce la création de **services d'aide à la parentalité** présentés comme une nouvelle mission de service public. Encore une fois, elle ne précise pas les modalités d'application, le mode de financement, l'administration compétente, etc.

Le troisième élément est la mise en place de façon plus présente des **services de médiation** qui peuvent apporter une **aide à l'éducation de la jeunesse** et régler ou prévenir les conflits éventuels entre les parents et l'institution telle que l'Education Nationale par exemple.

Le quatrième élément consiste en une meilleure prise en charge des **enfants porteurs d'un handicap.** Il est vrai qu'aujourd'hui l'accueil de ces enfants présente d'importantes lacunes qu'il convient de combler mais on peut d'ores et déjà noter que rien ne les concerne dans la réforme des rythmes scolaires par exemple.

Le cinquième élément concerne la **scolarisation dès l'âge de 2 ans.** L'objectif est de lutter contre les inégalités sociales, contre l'échec scolaire, de favoriser la socialisation précoce de certains enfants.

Le dernier élément repose sur un **meilleur accès à l'information.** Il a été constaté que souvent les parents n'utilisaient pas les services liés à la petite enfance par ignorance. Une réflexion est en cours d'étude pour faciliter l'accès à ces informations comme, par exemple, sa centralisation sur un lieu unique, sur un portail internet dédié ou un numéro de téléphone unique.

Plein de bonnes intentions dans cette liste de courses sans que l'on sache très bien où trouver le détaillant d'autant que personne ne sait où se trouve le porte-monnaie.

Laurent Chichportich

LA DIRECTIVE « SERVICES » (EX BOLKENSTEIN) ET L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Cette directive européenne vise à créer un véritable marché intérieur des services, à faciliter la liberté d'établissement des prestataires de services dans d'autres États membres et la liberté de prestation de services entre les États membres. Cette directive vise également à élargir le choix offert aux destinataires des services et à améliorer la qualité des services pour les consommateurs comme pour les entreprises utilisatrices de services.

Elle couvre un large ensemble d'activités de services qui représente environ 40 % du PIB de l'UE et de l'emploi. Elle couvre des services tels que : la construction et l'artisanat ; le commerce de détail ; la plupart des professions règlementées (avocats, architectes, ingénieurs et comptables par exemple) ; les services liés aux entreprises (entretien des bureaux, conseil en gestion et publicité par exemple) ; le tourisme; les services immobiliers ; l'enseignement privé.

Plusieurs types de services sont exclus du champ d'application de la directive, notamment : les services financiers ; les réseaux de télécommunications ; les transports ; les services de santé ; les activités de jeux ; certains services sociaux.

C'est la transposition de ce dernier point en droit français par le précédent gouvernement qui fait question. L'ensemble du secteur de la petite enfance (crèches, haltes-garderies) et de l'aide à domicile a été inclus dans la directive par le gouvernement français et est donc entré dans le champ de la concurrence européenne.

Une dernière bataille contre cette transposition avait élié livrée sans succès le 26 janvier 2010 à l'Assemblée nationale, sans succès puisqu'elle a mis de côté une proposition de loi déposée par le président du groupe PS de l'époque, Jean-Marc Ayrault, dont le contenu visait à exclure l'ensemble des services sociaux - petite enfance comprise - du cadre de la directive.

Depuis : silence radio.

POUR ALLER PLUS LOIN

Le texte de la directive :
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006L0123:FR:NOT
Le résumé de la directive :
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/l33237_fr.htm

Premier rassemblement des Militants Ressources « Agir sur le travail » : un réseau de militants en devenir

Ils n'ont pas de loupe à la main, ils enquêtent pourtant sur le travail pour aider les militants des syndicats à « Agir sur le travail ». Ils ont reçu une formation pour ça. Pour la première fois, ils se sont retrouvés à Paris pour échanger leur expérience et se former, encore.

Les 20 et 21 novembre 2012, quinze militants ressources du dispositif « Agir sur le travail » de la fédération Interco sur les vingt-cinq ayant reçu une formation ont participé à cette première rencontre de deux jours.

La première journée, organisée à l'initiative conjointe de la confédération et de la fédération Interco, était animée par Philippe Maussion, secrétaire confédéral chargé du dossier Agir sur le travail, Maïté Druelle, secrétaire adjointe de l'UFFA-CFDT, en sa qualité d'animatrice de la formation militants ressources et Maurice Copin, secrétaire fédéral chargée du dossier santé-travail-handicap.
L'objectif de cette journée de travail était de mesurer les premiers effets de la formation sur les pratiques syndicales des militants ressources formés en mars et juin précédents et sur celles de leur syndicat respectif.

La seconde journée, organisée par la fédération Interco, avait un double objectif : permettre aux militants ressources de rencontrer et d'échanger avec ceux de la commission Santé Travail Handicap et compléter leur formation par une introduction à la question du genre et conditions de travail. C'est Sophie Mandelbaum et Françoise Habasque, secrétaires confédérales, qui ont animé cette séquence. Le matin, Didier Prono, secrétaire confédéral, est venu présenter le projet confédéral *Enquête Flash* et proximité, dont il a la charge.

Ces deux jours constituent le premier acte du réseau Militants Ressources AGIR sur le travail de la fédération Interco.

Des militants ressources déterminés...

Déterminés à mettre en œuvre leurs compétences fraîchement acquises au service des équipes syndicales de leur syndicat respectif.
Dès leur retour dans leur syndicat, tous ont eu la volonté de rendre compte de leur formation, de présenter leurs nouvelles fonctions et de proposer leurs services. La plupart d'entre eux ont pu le faire soit au conseil soit au bureau, parfois au seul secrétaire départemental, quelques uns l'ont fait à leur section syndicale. Seuls deux d'entre eux n'ont pas eu cette opportunité.
L'un d'eux a même fait adopter un amendement à la résolution présentée au congrès de son syndicat.

...mais pas encore suffisamment reconnus par leur syndicat

Cette détermination à faire valoir leurs nouvelles compétences contraste avec la difficulté à faire reconnaitre, par les responsables de leur syndicat, leur fonction de militant ressource sur les questions du travail et à, sinon intégrer l'exécutif du syndicat, au moins travailler en étroite collaboration avec lui.
Depuis novembre 2012, la situation a évolué. Aujourd'hui plusieurs d'entre eux sont désormais bien identifiés

AGIR SUR LE TRAVAIL : LES MILITANTS RESSOURCES

Agir sur le travail, c'est accompagner les syndicats à développer dans les entreprises et les administrations des pratiques syndicales sur la prise en charge du travail ; expérimenter et valider des leviers d'action sur l'organisation du travail, les temps et les espaces d'expression des salariés sur leur travail ; mesurer, comprendre et développer la réflexion sur le travail dans la CFDT ; enfin, négocier la qualité de vie au travail.

La formation de militants ressources est une des facettes de ce dispositif*.

Les militants ressources sont formés et outillés pour accompagner les sections syndicales de leur syndicat et les aider à produire de l'action revendicative sur les questions du travail, c'est à dire :

- **dépasser les constats et les diagnostics** pour construire des objectifs de changement qui répondent aux attentes des salariés et obtenir des résultats ;
- **développer des pratiques syndicales participatives** avec les salariés pour susciter leur Adhésion et leur engagement ;
- **permettre aux syndicats de capitaliser des savoir-faire** et des connaissances sur le travail pour alimenter leur action revendicative.

Les militants ressources sont **mandatés par leur syndicat, ils doivent impérativement disposer du temps nécessaire** à l'exécution de leur mission.

Les syndicats intéressés par la formation de militants ressources peuvent contacter Maurice COPIN mcopin@interco.cfdt.fr

** Si vous souhaitez en savoir plus sur AGIR SUR LE TRAVAIL, RDV sur www.cfdt.fr rubrique « Outils / Boite à outils/Nos modes d'emploi ».*

comme militant ressource. Ils accompagnent et conseillent des sections syndicales dans leurs actions sur les questions du travail. L'un s'est même vu confier la mise en place et l'animation d'un plan d'action sur les conditions de travail et la santé au travail.

Il n'en reste pas moins vrai que nombre de militants ressources n'ont toujours pas trouvé toute leur place au sein de l'équipe dirigeante de leur syndicat et reste en quelque sorte « sous-employés » n'ayant que peu ou pas du tout été sollicités pour accompagner les équipes syndicales dans leurs actions sur le travail.

ORAV : Une démarche pour conduire une action revendicative

Observer-Réfléchir-Agir-Valoriser : cette démarche appliquée à la question du travail est, aux dires de la quasi-totalité des stagiaires, l'un des apports essentiels de cette formation. Pour nombre d'entre eux, cette méthode a modifié leur approche de l'action syndicale et les à aider à construire ou à « recadrer l'action de certaines sections » comme le souligne Dominique.

Observer le travail dans le détail et donner la parole aux salariés sur leur travail

Le fil rouge de la formation des militants ressources, c'est l'obligation de comprendre les situations de travail, d'analyser les risques auxquels sont exposés les salariés, de connaître dans le détail les conditions de travail et d'organisation du travail.
Pour ce faire l'écoute des salariés est primordiale tant pour la compréhension du travail que pour l'élaboration des propositions visant à le changer.
L'engouement des stagiaires, lors des deux modules de formation, pour la séquence sur l'entretien avec les salariés et notamment pour la mise en situation témoignent de leur intérêt.

Tous témoignent du changement apporté par cette formation dans leur approche de l'action syndicale sur le travail, mais nombreux sont ceux qui regrettent de ne pas avoir suffisamment eu l'occasion de mettre en œuvre leurs nouvelles compétences.
Ils accordent désormais une plus grande place aux échanges avec les salariés dans la réalisation des diagnostics comme dans l'élaboration des revendications.

Cette première journée a permis aux participants d'échanger sur leurs expériences, leurs questionnements, leurs attentes. Elle s'est achevée sur un vœu : celui de renouveler ces rencontres, de consolider et de faire vivre le réseau des militants ressource Interco.
A ce souhait s'ajoute une demande forte : compléter la formation notamment en ce qui concerne les méthodes d'approche des situations de travail : enquête, observation in situ du travail, analyse des risques, et

surtout la conduite d'entretien avec les salariés sur la question du travail.

Pour ce qui concerne la vie du réseau, la fédération informe les militants ressources sur l'actualité en santé en travail et leur transmet périodiquement des « dossiers documentaires » (risques psychosociaux, suites de l'accord du 20 novembre 2009, ...). Quant à leur demande de formations complémentaires, la seconde journée a répondu à leurs attentes puisque l'après midi était consacrée à une introduction à la question du genre et conditions de travail.

GENRE... VOUS VOULEZ DIRE SEXE ?

On pourrait en effet considérer qu'introduire le genre dans l'approche d'une situation que l'on souhaite étudier n'est qu'une forme politiquement correcte d'évoquer une approche sexuée mais le genre a une acception plus large. Elle inclut la dimension socioculturelle des rôles féminins et masculins c'est-à-dire aux activités attribuées aux femmes et hommes dans la société et à la position que femmes et hommes y occupent respectivement. Ces rôles découlent des forces telles que la culture, la tradition, la politique et les besoins, permettent de déterminer l'accès aux opportunités et aux ressources et imposent des attentes et des limites aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ainsi ce n'est pas parce qu'on est de sexe féminin qu'on porte le foulard ou une jupe ou que l'on porte une caravate parce qu'on est de sexe masculin. Pourtant, par exemple et dans bien des cas, le port au travail de la jupe ou de la cravate peut-être obligatoire !

Quelques définitions

Genre : La perspective de genre renvoie « *à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorable aux hommes et désavantageux pour les femmes* »
Source : Définition de la Commission Nationale Consultative Des Droits de l'Homme (avis du 22 mars 2012)

Stéréotype de genre : Le stéréotype de genre est défini comme « *toute représentation (langage, attitude ou représentation) péjorative ou partiale de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité.*
le stéréotype de genre... réduit l'identité femme et l'identité homme à un certain nombre de rôles, de comportements, de caractéristiques, d'attributs ou de produits tout en imposant aux individus d'être un homme ou une femme en cadrant à ces seuls rôles, comportements, caractéristiques, etc. »
Source : Direction de l'égalité des chances de la communauté française.

L'approche « genrée » du travail

Sophie Mandelbaum, en charge de l'égalité professionnelle et de la mixité, a présenté la conception CFDT de l'égalité professionnelle inscrite dans la résolution de Tours.
Ce qui caractérise l'action syndicale de la CFDT c'est la volonté d'articuler une prise en charge de l'égalité professionnelle à la fois intégrée dans tous les domaines et spécifique.
Autre caractéristique la prise en charge de l'égalité professionnelle est mixte. Hommes et femmes agissent ensemble pour faire évoluer les stéréotypes de genres. La Commission Confédérale Femmes est la seule en Europe à être mixte !

Sophie a ensuite rappelé les carences de la réglementation actuelle. Celle-ci se limite principalement à la protection de la femme enceinte : quelques restrictions autour du port de charge, de l'exposition au plomb et au radium mais rien qui prévienne une dégradation de la santé reproductive, pas de prise en compte du genre dans le document unique, les enquêtes risques psychosociaux, les accords séniors. De même il existe peu d'indicateurs statistiques de santé au travail et peu de données sur genre et conditions de travail.

Françoise Habasque, secrétaire confédérale en charge de la santé au travail et conditions de travail a collecté des informations genrées relatives aux fonctions publiques. Elle a examiné les rapports du Fond National de Prévention de la CNRACL.
Peu de données genrées y figurent si ce n'est sur les maladies professionnelles qui touchent plus les femmes que les hommes.

Pour en savoir plus sur cette présentation de Sophie et de Françoise je vous invite à consulter le diaporama « Conditions de travail et genre » que vous pouvez trouver sur www.interco.cfdt.fr rubrique outils. et sur www.cfdt.fr *rubrique « Outils / Boite à outils/Nos modes d'emploi » vous trouverez « Mixité, le plan d'action de la CFDT »*).

Le débat qui s'en est suivi a montré à la fois l'intérêt des participants pour cette question, mais aussi la difficulté à aborder la question des conditions de travail sous cet angle. Plusieurs témoignages sur des situations de travail ont montré à quel point la question du genre et des conditions de travail est encore fort éloignée des préoccupations des employeurs des fonctions publiques, parfois aussi des équipes syndicales.
Une chose est sûre : les militants ressources présents auront désormais à cœur d'être attentif à la dimension de genre et à attirer l'attention des équipes syndicales qu'ils accompagneront sur cette question.

Gageons que ce premier rassemblement des militants ressources de la fédération Interco marque le début d'un vaste réseau de militants et de syndicats mobilisés sur les questions du travail. La résolution d'orientation qui sera soumis aux syndicats lors de notre prochain congrès d'Evian (24 au 28 juin 2013) devrait entériner la création de ce réseau.

Maurice Copin

Un homme dans un service de femmes : questions à Sylvain Hamon

Dans la pharmacie départementale du SDIS 44, il n'y aurait que des femmes, s'il en n'était la présence d'un homme. Sylvain Hamon nous raconte.

On rencontre rarement d'Atsem hommes dans les écoles maternelles. Au SDIS 44, univers masculin s'il en est, le microcosme de la pharmacie serait lui, totalement féminin si Sylvain Hamon n'y avait été recruté au titre de péparateur en pharmacie. Nous l'avons interrogé sur son vécu professionnel.

Q : Sylvain, tu es préparateur en pharmacie et tu exerces ta profession à la pharmacie du SDIS de Loire Atlantique, peux- tu nous parler de ton parcours professionnel et nous dire ce qui a motivé le choix de ce métier ? Et si tu as choisi cette pharmacie, peux-tu nous dire pourquoi ?

R : *Le diplôme de Préparateur en Pharmacie se prépare par la voie de l'apprentissage. Après une seconde en Science et techniques des Laboratoires, j'ai choisi de rentrer dans le monde du travail. Préférant la blouse blanche au bleu de travail, mon choix s'est porté sur la Pharmacie. Après 5 ans d'études par alternance sanctionnés par 3 diplômes (CAP, MC, BP) je deviens donc Préparateur en Pharmacie en 1998. Après l'officine, la fabrication des médicaments homéo, l'activité de Délégué pharmaceutique sillonnant le grand Ouest, j'intègre la Pharmacie à Usage Intérieur (PUI) du SDIS 44 en 2003.*
Ce choix s'est fait suite au service militaire que j'ai effectué en 2000 à l'Etablissement Central de Ravitaillement Sanitaire de Chartres où mon activité était d'approvisionner les hôpitaux militaires de France. L'accident du Concorde où nous avons dû travailler 24h d'affiler pour réapprovisionner les secours sur site m'a permis de prendre conscience de l'importance de ma mission et donc du Service Public.
La départementalisation des SDIS avec l'obligation de créer une PUI par département m'a permis de postuler sur une création de poste.

Q : La profession de préparateur en pharmacie est, semble-t-il, majoritairement exercée par des femmes et dans cette pharmacie du SDIS 44, tu es le premier salarié homme, comment cela s'est –il passé ? Comment as-tu été accueilli par tes collègues femmes ?

R : *Cette profession est, tout à fait majoritairement exercée par des femmes. Je suis effectivement le seul salarié homme au sein de ce service. Le préparateur en pharmacie de SDIS n'est pas un préparateur d'officine. Même diplôme mais métier complètement différent. Travail avec charges lourdes, manutention palettes, etc... mon recrutement s'est basé essentiellement sur ces critères.*
A la création de la Pharmacie, seule la Pharmacienne Gérant était en poste. Elle m'a réservé un très bon accueil.

Q : Est-ce que tu as le sentiment que ton arrivée a changé quelque chose dans l'organisation du travail, la répartition des tâches, les relations entre collègues... ?

R : *L'organisation et la répartition des tâches est en constante évolution. Depuis, deux préparatrices, une secrétaire et une pharmacienne Chef ont été recrutées.*
Les relations sont très agréables et l'ambiance est bonne.

Q : En quoi consiste le métier de préparateur en pharmacie, et peux-tu nous décrire ton travail au quotidien ?

R : *Notre travail consiste en l'approvisionnement en matériel médical,*

paramédical et biomédical des 98 Centres d'Incendie et de Secours de Loire Atlantique. Constamment dans l'urgence nous réarmons également les Véhicules Légers infirmiers et médecins.
Le statut de PUI nous permet de commander nos médicaments directement auprès des Laboratoires.
Donc de l'achat du médicament à l'administration à la victime, il est important d'avoir toujours en tête que nous participons quotidiennement à notre niveau aux secours du département.
Je me plais souvent à rappeler que sans les Pompiers les secours n'existeraient pas, mais également que sans les Personnels Administratifs et Techniques (PAT) dont je fais partie, les Pompiers ne pourraient intervenir dans les meilleures conditions.

Q : à qualification égale, les tâches que tu effectues sont elles identiques à celles de tes collègues femmes ?

R : *en grand partie oui. Néanmoins quelques tâches plus techniques m'ont été confiées comme la maintenance des appareils biomédicaux ou la gestion des fûts d'oxygène. Ces tâches un peu plus physiques me reviennent par habitude et de façon inconsciente même si mes collègues femmes les assurent aisément en mon absence. La manutention du transpalette ou du chariot élévateur (avec permis) m'incombe puisque que le seul à détenir le permis.*

Le comportement des personnels gravitant autour du service Pharmacie me paraît intéressant à souligner. Le monde des Sapeurs Pompiers est composé essentiellement d'hommes très souvent assez « machistes ». Ils ont tendance à s'adresser plus systématiquement à moi.
Peut être est-ce dû à mon ancienneté dans la collectivité... mais j'en doute.

Propos recueillis par Maurice Copin

© Nenov Brothers - Fotolia.com

Numérus clausus en prison La CFDT le réclame depuis 1982 !

Bruxelles le 28 février 2008. Manifestation européenne pour l'application du numérus clausus à l'appel de la Fédération Européenne des Services Publics

La surpopulation carcérale. Avant dernière dans le classement européen, la France explose chaque mois et depuis des années le taux d'occupation de ses prisons. C'est indigne pour les détenus et pour ceux dont le métier est de les surveiller. Où l'on reparle du numérus clausus.

Depuis le 6 décembre 2012, date du rapport de Jean-Marie Delarue, contrôleur général des lieux privatifs de libertés, sur l'état déplorable de la maison d'arrêt des Baumettes à Marseille, chacun y va de sa plume pour réclamer un « numérus clausus ».

Alors que certains médias ressortaient fin décembre un rapport du Comité européen de prévention de la torture datant de 1991, le rapport parlementaire sur les moyens de lutte contre la surpopulation carcérale préconise, entre autre, un numérus clausus en 2017 si le taux d'occupation des prisons ne baisse pas d'ici là.

La **CFDT** estime qu'il ne faut pas céder à la confusion entre « actes de torture » et « conditions inhumaines de détention ». Les deux ne sont pas liés et l'amalgame qui en est fait jette l'opprobre sur des personnels qui œuvrent dans des conditions extrêmement difficiles et souvent dangereuses.

Il serait temps que l'Etat prenne ses responsabilités dans la lutte contre la récidive.

Petit rappel :

- Depuis 1982, la **CFDT** n'a eu de cesse de réclamer un Numérus Clausus, seule garantie pour éviter le surencombrement carcéral.
- 28 février 2008, manifestation européenne à Bruxelles contre la surpopulation carcérale. Les OS, dont la **CFDT** en tête de file, réclament l'instauration d'un Numérus Clausus.

NUMERUS CLAUSUS SINON QUOI ?

Un ***numerus clausus*** (ou **numérus clausus** en nouvelle orthographe, du latin signifiant littéralement « nombre fermé ») est le nombre de personnes à qui une chose est allouée (par exemple l'autorisation d'exercer une fonction, l'admission à une épreuve, etc), dans un système où ce nombre est limité à une valeur fixe quel que soit le nombre de prétendants (plutôt que par un pourcentage), et décidé par les autorités en fonction de leurs besoins. Appliqué à la détention, le numérus clausus se traduit par « un détenu potentiel = une place libre en prison » faute de quoi pas de détention possible. **C'est une question de dignité humaine et syndicalement, de conditions de travail pour les personnels de surveillance.** Bref, il faut cesser d'incarcérer davantage de personnes qu'il n'y a de places en détention. Les condamnés doivent bien être emprisonnés, mais un détenu à qui il ne reste que quelques semaines à purger doit être libéré plus tôt et d'autres se voir proposer des peines alternatives. Il ne s'agit évidemment pas de faire sortir les assassins ou les récidivistes patentés : 80 % des détenus sont condamnés à des peines de moins d'un an et l'essentiel de la surpopulation se trouve en maisons d'arrêt, celles réservées en principe, à la préventive...

Les ministres de la justice passent et se ressemblent, à quelques exceptions près puisqu'en 1987, le programme Chalandon appelé aussi « programme 13 000 »+ est lancé. Début 1990, le premier établissement (24 autres suivront) ouvre ses portes, espérant ainsi juguler la surpopulation carcérale (et oui, déjà à cette date les prisons étaient surpeuplées). 12 788 places seront ainsi créées mais concomitamment, 1 775 places ont été fermées.
S'en vient ensuite en 1998 le « programme 4 000 » et en 2005 le « programme 13 200 ».

Pourtant, malgré l'augmentation du nombre de places, la surpopulation carcérale demeure !
Associée au coût exorbitant d'exploitation des Partenariats Public-Privé (PPP), il devient impératif de penser à une autre politique pénale qui ne soit pas synonyme de gabegie.

Pour la CFDT, le Numérus Clausus demeure un axe incontournable, encore faut-il que la ministre de la justice se donne les moyens d'une telle ambition.

Le rapport de la mission d'information de la commission des Lois de l'Assemblée Nationale sur les moyens de lutte contre la récidive, fait état dans sa proposition n° 76, du recours au Numérus Clausus si, d'ici 2017, l'effet de ses propositions précédentes n'était pas suffisant.

Nous savons aujourd'hui que la volonté n'y est pas, la Ministre de la Justice en a rejeté très clairement le principe devant la représentation parlementaire..

La CFDT souhaite qu'au lieu de concentrer les efforts sur la construction d'établissements pénitentiaires, le législateur choisisse de financer davantage de postes de travailleurs sociaux et de personnels soignants.
Le respect du numerus clausus est pour nous l'unique moyen :

- D'améliorer les conditions de travail de tous les personnels pénitentiaires y compris de ceux qui sont chargés de la mise en œuvre des missions d'éducation et d'insertion.
- De permettre la prise en compte du caractère exceptionnel que doit avoir la mise en détention provisoire.
- D'encourager, la mise en œuvre des mesures alternatives à l'incarcération.
- Et enfin de favoriser l'utilisation des dispositifs législatifs réglementaires autorisant l'aménagement des peines.

La revendication de l'instauration d'un numerus clausus dans les établissements pénitentiaires est un pas de plus en faveur d'une institution pénitentiaire respectueuse et respectable, moderne et efficace.
Le numérus clausus ne doit pas être interprété comme un frein aux jugements de condamnations à une peine d'emprisonnement.
C'est avant tout un gage d'ouverture et de mises en œuvre des mesures alternatives à l'incarcération qui

PLUS

Le rapport de la commission des lois de l'AN : *http://www.assemblee-nationale.fr/14/controle/lois/surpopulation-carcerale.asp#publication*

INFLATION CARCÉRALE ?

Entre le 1er janvier 2002 et le 1er janvier 2012, le nombre de personnes placées sous écrou est passé, en France, de 48 594 à 73 780, soit une hausse de 52 %, et le nombre de personnes détenues de 48 296 à 64 787, soit un accroissement de 34 %. Dans le même temps, le nombre d'habitants, passé, d'après les chiffres de l'INSEE, de 61,1 à 65,4 millions d'habitants, a progressé de 7 %. **L'augmentation du nombre de personnes sous écrou, détenues ou non, a donc été nettement plus marquée que celle de la population dans son ensemble.** Au total, le taux de placement sous écrou, rapport du nombre de personnes sous écrou au nombre d'habitants, s'élevait à 113 pour 100 000 au 1er janvier 2012 alors qu'il était de 80 pour 100 000 au 1er janvier 2002. De son côté, le taux de détention, rapport du nombre de personnes détenues au nombre d'habitants, passait de 79 pour 100 000 à 99 pour 100 000 sur la même période.

Source : Pierre V. Tournier, La prison. Une nécessité pour la République, préface d'Élisabeth Guigou, Les Éditions Buchet & Chastel, coll. « Essais et documents ».

doivent être pensées et décidées avant jugement, en fonction des faits reprochés et de leur gravité. Tous les délits ne doivent pas mener obligatoirement en prison. Si tel était le cas, 80 000 places seraient de toute façon largement insuffisantes pour absorber les flux.

Au 1er janvier 2013, la France y compris l'Outre-mer est dotée de 56 922 places pour 66 572 personnes écrouées détenues.

Les 20 février 2013, le Jury de la conférence du Consensus sur la prévention de la récidive a émis 12 recommandations.
Malheureusement, les moyens ne sont abordés qu'une seule fois et encore, de façon fébrile, dans la recommandation n°4 qui concerne la peine de probation*.

L'Etat doit se donner les moyens de ses ambitions, la garde des sceaux ceux de sa politique.

Jean-Philippe GUILLOTEAU
Secrétaire Fédéral

Jean-Marie Delarue, contrôleur général des lieux privatifs de libertés rencontre les militants CFDT à Paris le 16 mars 2009

DU CÔTÉ DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Le 18 juillet 2012, quelques jours seulement après sa première réunion de la législature, la commission des Lois de l'Assemblée Nationale annonçait la création d'une mission d'information de quinze membres sur les moyens de lutte contre la surpopulation carcérale. Sa composition, pluraliste comme il convient, était annoncée le 25 juillet et sa réunion constitutive s'est tenue dès le lendemain.
Alors que la mission d'information commençait ses auditions, en septembre 2012, deux événements sont intervenus : la publication d'une circulaire pénale de Mme la garde des Sceaux datée du 19 septembre, qui a posé les principes directeurs d'une nouvelle politique pénale et appelé à la vigilance quant à la situation de surpopulation carcérale, et l'installation, le 18 septembre, d'une conférence de consensus sur l'efficacité des réponses pénales afin de mieux prévenir la récidive.
Le mercredi 23 janvier 2013, la commission des Lois a autorisé la publication du rapport d'information sur les moyens de lutte contre la surpopulation carcérale, présenté par M. Dominique Raimbourg, président et rapporteur.
Après avoir brièvement décrit la situation actuelle de surpopulation carcérale, ses causes et ses conséquences, le rapport préconise, à titre liminaire, de favoriser l'évolution du regard de la société sur la justice pénale. Il formule ensuite une série de propositions visant à :

- Eviter autant que possible les incarcérations.
- Faire de l'emprisonnement une sanction utile pour le condamné dans la perspective de sa réinsertion.
- Garantir aux personnes condamnées à des peines ou mesures en milieu ouvert un véritable accompagnement.

Le rapport se conclut par la présentation d'un dispositif de résorption puis de prévention de la surpopulation carcérale, destiné à limiter le nombre de personnes détenues à la capacité opérationnelle des prisons, auquel il pourrait être recouru si les autres propositions ne permettaient pas de mettre un terme au surpeuplement des établissements pénitentiaires d'ici 2017.

L'accident de service et la maladie professionnelle

Dans le public l'accident de travail s'appelle accident de service et la maladie professionnelle s'appelle... maladie professionnelle. Dans les deux cas, une procédure bien précise doit être suivie pour bénéficier des droits qui s'y rattachent.

Lorsqu'un fonctionnaire est victime d'un accident ou d'une maladie contractée en service et qu'il subit des dommages corporels du fait de ses blessures ou de sa maladie, une protection particulière, comme en droit du travail, est prévue par le statut[1].

En effet, selon que l'accident ou l'affection est ou non en lien avec le service, la protection ne sera pas la même :

- Lorsqu'il n'existe aucun lien avec le service, il s'agira d'une maladie protégée par le statut selon des règles différentes aux congés de maladie ordinaire et de longue maladie.
- Lorsqu'il existe un lien avec le service, la protection relève des règles relatives à l'accident de service ou à la maladie professionnelle. C'est l'objet du présent article.

Ainsi lorsque l'accident ou l'affection survient dans ou bien à l'occasion du service et qu'il est lié au service, il s'agit d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle (**I**). Les employeurs publics sont alors tenus de réparer les conséquences dommageables pour leurs agents (**II**), dès lors que l'imputabilité au service est reconnue (**III**).

I. LES NOTIONS : ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE PROFESSIONNELLE

1. L'accident de service

En application des dispositions du statut, l'accident de service se produit dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions[2]. Il s'agit donc des accidents intervenus pendant le service ainsi que ceux survenus au cours du trajet entre la résidence de l'agent et son lieu de travail.

L'accident survenu en service recouvre tout lieu où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle ou bien tout lieu qui est rattaché au service (déplacements hors mission, missions[3], formations, activités socioculturelles ou sportives[4]...).

L'accident de trajet est celui qui survient sur le parcours entre le domicile du fonctionnaire et son lieu de travail. Selon la jurisprudence administrative, l'accident doit survenir durant le temps normal du trajet et sur l'itinéraire le plus direct[5]. Ce trajet peut inclure un détour lié à une nécessité essentielle de la vie courante (aller chercher ses enfants à la crèche, acheter du pain...) mais à condition qu'il n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel[6]. Il doit s'agir

---

[1] *Article 34 2° de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat modifiée et article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

[2] *Articles 34 2° de la loi n°84-16 et 57 2° de la loi n°84-53 précités.*

[3] *Les accidents survenus à des fonctionnaires pendant une mission dès lors qu'ils sont en relation avec l'accomplissement de la mission et dans le prolongement de celui-ci sont imputables au service : CE, 15 novembre 1995, Ministre de l'Intérieur c/ M Gergot, n°128812, sauf interruption de cette mission pour des motifs personnels : CE, 3 décembre 2004, M. Quinio, n°260786.*

[4] *L'accident survenu au cours d'activités sportives ou de loisirs sera considéré comme imputable au service si les rencontres sont le prolongement du service ou si c'est à la demande de l'administration et que le lien de causalité entre l'affection et le l'activité sportive est établi : CE, 26 juin 1989, Ministre chargé de l'Economie, des Finances et de la privatisation c/ Melle Valanouva, n°84672.*

[5] *CE, 13 juin 1997, Mme Goudet, n°125023.*

[6] *CE, 2 février 1996, n°145516 et plus récemment le Conseil d'Etat a considéré que l'incident de parcours qui amène un fonctionnaire à s'écarter involontairement de son trajet domicile-lieu de travail n'empêche pas la possibilité de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident : CE, 29 janvier 2010, Mme Oculi, n°314148.*

[7] *CE, 10 juillet 1996, M Barre, n°122894.*

d'un trajet aller et retour entre le lieu de travail et la résidence principale ou tout autre lieu où le fonctionnaire territorial se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial[7].

Les accidents survenus dans ces deux hypothèses pourront être reconnus comme étant imputables au service.

2. La maladie professionnelle

Est considéré en maladie professionnelle le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées, soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes[8].

La maladie contractée ou aggravée en service est reconnue, comme telle, selon le code de sécurité sociale dans deux cas[9] :

- Lorsque la maladie est mentionnée par les tableaux des maladies professionnelles[10] et a été contractée dans les conditions mentionnées dans ces tableaux. Il s'agit, par exemples, des affections liées au plomb ou à l'inhalation d'amiante, des affections péri-articulaires liées à certains gestes répétitifs sur le poste de travail, des atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels...
- Lorsque la maladie, non mentionnée dans les tableaux, est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et a entraîné son décès ou une incapacité permanente minimale[11]. Par exemple, l'état dépressif d'un agent peut être reconnu imputable au service[12].

La maladie contractée ou aggravée à l'occasion d'un acte de dévouement ou de bravoure est reconnue, comme telle, lorsque, par exemple, un fonctionnaire donne bénévolement son sang, ce qui constitue un acte de dévouement public, s'il subit un prélèvement d'organe au bénéfice d'une tierce personne (don de moelle osseuse par exemple) et expose sa vie pour sauver celle d'autrui (acte de bravoure).

Les maladies contractées dans ces deux hypothèses pourront être reconnues comme des maladies professionnelles[13].

Afin que soit reconnu, imputable au service, l'accident ou la maladie dont est victime le fonctionnaire, ce dernier devra respecter une procédure particulière.

II. LA PROCÉDURE TENDANT À LA RECONNAISSANCE DE L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE DE L'ACCIDENT OU DE LA MALADIE

L'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie doit être demandée par l'agent (**1**) pour être ensuite reconnue par l'employeur public (**2**).

1. La demande de l'agent

Le fonctionnaire doit demander à bénéficier d'un congé pour maladie professionnelle ou pour accident de service en transmettant un certificat médical de son médecin traitant[14].

Et même si aucun texte législatif ou réglementaire ne précise de délai durant lequel un fonctionnaire peut demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de son accident ou de sa maladie, plus la déclaration est tardive, plus les preuves de l'imputabilité seront difficiles à apporter[15].

Bien évidemment, la faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions exclut la reconnaissance de l'imputabilité au service. Par exemple, le fonctionnaire qui commet une infraction au code de la route, punie d'une amende et qui a un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions, pourra voir son accident reconnu non imputable au service[16].

2. La reconnaissance par l'employeur public de l'imputabilité au service

Il revient à l'employeur public de reconnaître ou de réfuter l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie. Pour cela, elle peut consulter un médecin expert agréé[17].

Deux hypothèses sont alors possibles :

---

[8] *Article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite auquel renvoient les articles 34 2° de la loi n°84-16 et 57 2° de la loi n°84-53 précités.*
[9] *Article L 461-1 du code de la sécurité sociale.*
[10] *Article L 461-2 du code de sécurité sociale.*
[11] *CE, 7 juillet 2000, n°213037.*
[12] *CE, 29 septembre 2010, n°325935.*
[13] *Circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.*
[14] *Circulaire du 13 mars 2006 précitée.*
[15] *CE, 3 juin 1998, Mr Nicolas, n°153858.*
[16] *CE, 27 novembre 1959, Ministre des affaires économiques et financières c/ sieur Thrivaudey, n°42122.*
[17] *Article 19-1 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude pur l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires modifié et article 16 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux modifié.*

1er cas : l'employeur public reconnaît spontanément l'imputabilité au service

Il n'a pas à consulter la commission de réforme s'il reconnaît d'emblée l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie[18].

2ème cas : l'employeur public ne reconnaît pas spontanément l'imputabilité au service

Il doit consulter pour avis la commission de réforme et lui transmettre pour cela, un dossier comprenant un rapport écrit du médecin du service de médecine préventive et tout autre élément utile[20].

La commission de réforme donne son avis sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, mais aussi sur le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée et sur l'aptitude de l'intéressé à occuper un emploi adapté à son état physique.

L'employeur public, qui n'est pas lié par l'avis de la commission de réforme, doit se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie et des congés obtenus par l'agent[21].

En cas de refus de reconnaissance d'imputabilité au service, la décision doit être motivée[22].

En cas de reconnaissance d'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident, l'employeur public accorde alors au bénéficiaire la protection due.

III. LA PROTECTION ACCORDÉE AUX FONCTIONNAIRES

La reconnaissance de l'imputabilité au service entraîne la prise en charge, de toutes les dépenses directement entraînées par l'accident ou la maladie, par l'employeur public auprès duquel l'accident a eu lieu ou la maladie a été contractée (**1**). En outre, elle ouvre droit au bénéfice d'un congé spécifique[23] (**2**).

1. Prise en charge des frais médicaux

Le fonctionnaire victime d'un accident a droit au remboursement de ses frais médicaux[24]. Les dépenses sont à la charge de son employeur.

Toutefois, si les soins ne sont pas considérés comme la conséquence de l'accident de service, ils ne pourront pas être pris en charge à ce titre mais par le régime général au titre de la maladie[25].

Aucune disposition législative ou réglementaire ne limite le montant des frais pris en charge, mais ces derniers doivent obligatoirement être justifiés par le fonctionnaire[26], l'employeur public pouvant à tout moment procéder à un contrôle sur leur utilité et leur montant[27].

[18] *Article 19-1 du décret n°86-442 précité et article 16 du décret n°87-602 précité.*
[19] *Articles 34 2° de la loi n°84-16 et 57 2° de la loi n°84-53 précités.*
[20] *Comme par exemples la déclaration d'accident, les certificats médicaux, les pièces relatives à l'accident initial lorsqu'il s'agit d'une rechute, les rapports, les déclarations des témoins…*
[21] *TA Nancy, 29 juin 2011, Lazzari, n°0902306.*
[22] *Motivation au sens de la loi du 11 janvier 1979 relative à la motivation des actes administratifs. Le fait de se référer simplement à l'avis émis par la commission de réforme, sans même joindre cet avis à la décision, ne constitue pas une motivation suffisante : CE, 28 septembre 2007, n°280697.*
[23] *Articles 34 2° de la loi n°84-16 et 57 2° de la loi n°84-53 précités.*
[24] *Frais d'hospitalisation, dentaires, pharmaceutiques, d'analyses, d'examens, de radiologie, fournitures, appareils, y compris ceux liés à l'assistance à domicile d'une aide-ménagère : CAA Lyon, 16 octobre 2000, Ministre de l'Education Nationale c/Mme Hugerot, n°97LY20858.*

En outre, selon une jurisprudence administrative récente, l'admission à la retraite ne fait pas perdre au fonctionnaire, victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le droit au remboursement par son ex-employeur des frais médicaux liés à un accident de service[28].

2. Le congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle

Un fonctionnaire victime d'un accident ou d'une maladie imputable au service, a droit à un congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle[29] qui est accordé par l'employeur public à la suite d'une demande formulée par l'agent transmise avec un certificat médical.

Le congé dure jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à ce qu'il soit mis à la retraite, il n'est donc pas limité dans le temps.

Le fonctionnaire bénéficie pendant toute la durée de son congé du maintien de l'intégralité de son traitement.

Le congé pour accident de service prend fin généralement à la reprise des fonctions du fonctionnaire à la suite de la consolidation de son état. La consolidation constitue la stabilisation de l'état du fonctionnaire si le traitement est terminé et si les séquelles sont définitives et stabilisées[30]. Cette date de consolidation est fixée par la commission de réforme ou le médecin agréé et s'impose à l'employeur public[31].

Plusieurs hypothèses sont possibles à la fin d'un congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle :

- Si le fonctionnaire redevient apte à exercer ses fonctions, il reprend son service[32]. S'il est atteint d'une invalidité permanente partielle à la suite de son congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle, il peut bénéficier de l'allocation temporaire d'inaptitude (ATI)[33].
- Si son état de santé l'exige et si une telle possibilité existe, le fonctionnaire peut faire l'objet d'un aménagement de poste (allègement des horaires, exemption de tâches pénibles, octroi de temps de repos, aménagement matériel...) ou d'un changement d'affectation. Il peut également bénéficier d'un reclassement, dans un autre emploi ou dans un autre cadre d'emplois. La reprise du service peut également s'accompagner d'une autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel pour motif thérapeutique[34].
- En cas d'inaptitude définitive, le fonctionnaire titulaire peut être mis à la retraite pour invalidité. Cette mise à la retraite peut être demandée par le fonctionnaire ou bien accordée d'office par l'administration, à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la mise en congé de l'agent[35].

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

Emilie GERAUD & Myriam BOUSSOUM
Secteur juridique fédéral

---

[25] *CE, 30 juin 1997, Mr Dautel, n°142439.*
[26] *CE, 23 novembre 1951, Marcin-Kowsky, n°2925.*
[27] *CE, 17 novembre 2008, Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire contre M. Mysiuk, n°301786.*
[28] *CE, avis, 1er avril 2012, Mme Chandonnay, n°354898.*
[29] *Articles 34 2° de la loi n°84-16 et 57 2° de la loi n°84-53 précités.*
[30] *Circulaire du 13 mars 2006 précitée.*
[31] *CE, 31 juillet 1996, Mr Birault, n°146509.*
[32] *Son emploi n'est pas devenu vacant puisqu'il a été maintenu en position d'activité pendant son congé.*
[33] *Article 65 de la loi n°84-16 précitée et décret n°2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière modifié.*
[34] *Article 64 bis de la loi n°84-16 précitée et article 57 4° de la loi n°84-53 précitée.*
[35] *Article L27 du code des pensions civiles et militaires de retraite.*

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

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

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

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

MACIF

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