

# Cfdt: LEJOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents CFDT-Interco: n°215 • juin/juillet/août 2013 • 1 €





 PRÉVOYANCE
 AUTONOMIE • SANTÉ • RETRAITE

#### **NOS ATOUTS**

#### PROXIMITÉ

Près de 700 agences locales et plus de 1500 conseillers mutualistes

#### Soins de qualité et prévention

- Plus de 2 500 structures de soins et d'accompagnement mutualistes
- Nombreuses actions de prévention

#### Nos valeurs

- Non lucrativité
- Solidarité
- Action sociale

#### **ACCOMPAGNEMENT**

- Aide et conseil pour la construction et la rédaction d'accords collectifs auprès des négociateurs
- Formations à la protection sociale

Une offre de prévoyance complète pour LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS AGENTS.

N'hésitez pas à nous contacter

collectif@mutex.fr • www.mutex.fr

#### Mutex, l'alliance mutualiste à vos côtés

















#### Actu revendicative

Catégorie C ou catégorie Crise ?

5

6

8

14

24

28



#### International

Avec la Tunisie, on ne prend pas de gants, il n'y en a pas!



#### Santé-Sécurité au travail

Le fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles



#### Congrès d'Evian

Coup d'œil sur 4 années d'activité fédérale



#### **Enquête**

Enquête ATSEM : premiers résultats



Réalisation PAO Mutex - 05 / 2013 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon

#### Fiche juridique

• L'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels

















### Cher(e) adhérent(e),

es délégués des syndicats de la Fédération seront en plain congrès fédéral à Evian lorsque tu auras ce journal entre les mains. A cette occasion ils évalueront les quatre années d'activité depuis le congrès fédéral de Montpellier, commenteront la présentation qui en sera faite et dont tu trouveras une synthèse dans ce journal puis, voteront.

Après il s'agira d'échanger et de débattre des orientations proposées par le conseil fédéral sortant pour les quatre années à venir, puis de donner un mandat (une feuille de route) à la nouvelle équipe. Cet exercice n'est jamais simple. Sur l'activité il est évident que des frustrations et des critiques s'exprimeront tant la période écoulée aura peu apporté de résultats concrets malgré une activité syndicale nourrie et intense et même si, ici et là, nous mesurons le chemin parcouru. Cette évaluation et cette projection sur le futur, les syndicats la feront sur la base de la proximité qu'ils ont avec toi. C'est en effet au nom des adhérents dont ils sont, en congrès les représentants, que les syndicats s'expriment et c'est donc une occasion unique de prise en compte de tes préoccupations. En même temps, avec les orientations, il ne s'agit pas d'additionner toutes les revendications individuelles pour en dresser un catalogue mais bien, à travers un débat collectif, de donner un cap à l'activité fédérale afin qu'elle intègre à son échelle (le national) une prise en charge argumentée de l'intérêt général. Pour toi, surtout si tu n'as jamais eu l'occasion de participer à un congrès cela peut paraître très abstrait, un peu formel et finalement très éloigné de ton quotidien dont nous savons bien qu'il est semé d'inquiétudes voire de morosité tant les « mauvaises » nouvelles économiques, sociales et sociétales, se succèdent.

Pour la fédération c'est un moment essentiel de remise en question et de défis à relever pour trouver les voies et moyens d'un avenir où il reste tant de choses à construire et à conquérir pour améliorer la vie des salariés et contribuer à transformer positivement notre environnement. C'est une occasion rare, de partager l'indignation face à ce qui nous révolte mais aussi d'oser l'utopie et de se ressourcer avec ceux qui constituent notre socle de convictions pour mieux repartir à la bataille. Les sujets sont sur la table : les salaires et les grilles de carrières à reconstruire, les conditions d'emplois, les milles et une réforme des services publics et les réorganisations qui en découlent, la retraite, les élections professionnelles de 2014, les métiers à requalifier, etc. Belle semaine en perspective donc.

Pour autant, la préparation de ce congrès ne nous a pas empêché : de mettre la pression sur le gouvernement afin d'obtenir enfin (lan ½ après les premières discussions) la sortie des décrets de la filière médicosociale achevant ainsi le cycle de refonte de toute la catégorie B, de nous investir dans les discussions sur la justice du XXIème siècle et le devenir des sous-préfectures...

La semaine à Evian sera un temps de respiration bienvenu dont nous ne manquerons pas de te faire part dans le prochain journal.

Dans cette attente, reçois mon amitié.

Marie-Odile Esch



Marie-Odile Esch, Secrétaire Générale

#### Le Journal Interco-CFDT

juin/juillet/août 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.

CPPAP 091 3 S 05663 ISSN 1167-587X **Directeur de la publication :** Marie-Odile Esch

**Responsable de la rédaction :**Olivier Mourot

**Maquette et impression :** INCKÔO, Paris 17<sup>ème</sup>

#### Photo couverture:

© Jérôme Challandard - Fotolia.com 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.



3



Avec Harmonie Mutuelle, la protection sociale et le bien-être au travail se construit durablement en fonction des besoins des employeurs publics et de leurs agents. Dans le cadre d'une convention de participation ou de la labellisation, Harmonie Mutuelle est le partenaire de proximité des collectivités territoriales grâce à un réseau de plus de 300 agences.

#### Appui conseils et accompagnement:

02 23 25 46 32 - pascal.mellaza@harmonie-mutuelle.fr

Harmonie Mutuelle, 1<sup>re</sup> mutuelle santé de France.



En harmonie avec votre santé



### Catégorie C ou catégorie Crise?

Les négociations ouvertes avec le gouvernement sur la revalorisation de la catégorie C débutent mal. Retranché derrière les impératifs du redressement des comptes publics, le gouvernement ne se donne aucune marge de négociation réelle. Pourtant on ne peut pas en rester là.



oici désormais plusieurs semaines que ce sont ouvertes les négociations entre les organisations syndicales et la fonction publique sous l'autorité de Marylise Lebranchu. Ces négociations portent sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires et l'organisation des carrières (voir le journal précédent). Après les phases de bilan, de méthode puis l'entame des discussions, il semblerait que nous entrions dans le vif du sujet c'est-à-dire de la négociation sur les rémunérations des agents de catégorie C le 19 juin prochain.

Lors de la dernière réunion du 21 mai, le cabinet de la Ministre de la Fonction Publique nous a remis sur table ce qui à ses yeux, devait constituer les premiers éléments de la négociation à venir. Disons le clairement, les propositions avancées partent de tellement loin qu'il semble difficile dès à présent de pouvoir envisager une négociation sur ces bases.

En effet, la proposition qui nous a été dévoilée maintient l'organisation des corps ou cadres d'emplois de catégorie C en 4 grades. Notre souhait était au moins de ramener cette organisation à 3 grades comme pour la catégorie B avec une entrée sans concours sur le premier grade et un accès avec concours au deuxième grade.

Pire encore, si le bas des grilles de catégorie C est revalorisé, ce ne sera que du minimum nécessaire pour anticiper les futures augmentations du SMIC sur un an. Aucune revalorisation des sommets de grille n'est envisagée et un engagement est pris sans autre précision, d'une revalorisation à tous niveau de la grille des C en... 2015.

Rappelons-nous quand même quelques éléments sur la situation des salaires de la catégorie C.

Un agent recruté aujourd'hui en échelle 3 démarre à 1430,76 € bruts contre 1430,22 € pour la valeur du SMIC applicable au secteur privé soit 54 centimes d'euros au dessus du SMIC... quels nantis quand même ces fonctionnaires!

Toujours ce même agent, il sera augmenté de 27,72 € bruts par mois (soit environ deux places de cinéma, mais pas un kilo de roastbeef) au bout de 13 ans au mieux! A condition qu'il ait passé tous ses échelons à l'ancienneté minimum. Ce sera 18 ans dans le cas contraire... Quel nanti vous dis-ie! Si l'on s'intéresse maintenant à son collègue recruté par concours en échelle 4 les bras en tombent. Il bénéficiera de la même augmentation en 10 ans ou 14 ans selon que son avancement d'échelon se réalise à l'ancienneté minimum ou maximum. Mais il est vrai que ce dernier aura démarré sa carrière à 5,17 € au dessus du SMIC donc de quoi pourrait-il se plaindre? Enfin, il faut savoir encore que cet agent en échelle 3 terminera sa

carrière à 14,88% au dessus du SMIC... quel nanti vraiment!

Les premiers éléments avancés par le gouvernement sont donc inacceptables. C'est ce que nous avons dit le 21 mai dernier et nous espérons que la séance du 19 juin permettra de revenir à des propositions réalistes au regard du formidable écrasement qu'ont connu les grilles de la catégorie C.

Nous pouvons entendre que la période est difficile et que les finances publiques sont exsangues, mais rappelons au gouvernement que ces agents ont, de fait, déjà largement contribué à l'effort de la nation par 3 années de gel du point d'indice et une augmentation chaque année de leur cotisation vieillesse dans un contexte où la demande et l'exigence de services publics sont loin d'être en baisse.

A trop vouloir tirer sur la corde, un seuil critique sera sans aucun doute atteint et les plus attachés au dialogue social ne pourront qu'être aux cotés de ceux qui le feront savoir. Le gouvernement doit impérativement en prendre la mesure et revenir à la table des négociations avec

ment en prendre la mesure et revenir à la table des négociations avec des propositions sérieuses faute de quoi, il est à craindre qu'il n'ait plus d'interlocuteurs.

Jean-Claude Lenay

#### nternational:

### Avec la Tunisie, on ne prend pas de gants, il n'y en a pas!

Santé au travail et conditions de travail n'ont pas le même sens en France et en Tunisie et en tous cas pas pour les employeurs publics et privés de nos camarades de la fédération des municipaux!

Un vent à décorner un bœuf souffle en rafales sur Tunis ce ieudi 23 mai au matin et c'est tant mieux, cela nous évite une grande partie des miasmes qui nous entourent et dont notre interlocuteur nous précise qu'elles sont insupportables surtout en été. Malheureusement aussi, nous sommes du même coup environnés de tourbillons de poussières, de débris, de sacs plastiques qui nous contraindront de retour à l'hôtel, après la douche, de tout flanquer dans des sacs en attente d'une lessive à l'eau de Javel.

C'est que notre délégation CFDT composée de Stélios, Maurice et moi-même se trouve en cet instant sur la plus grande décharge d'ordures tunisienne. Située à une vingtaine de kms de Tunis, elle accueille des déchets en provenance de 4 gouvernorats dont le Grand Tunis. En tout, 2 millions d'habi-

Environ 85 salariés publics se relaient ici, 24h sur 24, 8 heures par iour et 6 iours par semaine, mis à disposition d'un GIE composé pour 40% par le ministère de l'environnement tunisien et pour 60% d'une société française qui a décroché cette concession dont le terme arrive à échéance en février 2014 et qui ne sera pas renouvelée.

Ce dernier détail a son importance. C'est que la révolution tunisienne est intervenue entretemps et explique sans doute le désintérêt de cet employeur pour les conditions de travail de son personnel.

Pour 400 dinars par mois (environ 200 €), on travaille ici dans des conditions épouvantables. Pas d'eau même pour se doucher ou dans les toilettes, pas de vestiaire ni de vêtements de travail. aucune protection (ni masque, ni casquette, ni gants, ni chaussures de sécurité, pas de poste d'infirmerie. Le délégué de la section syndicale nous explique que l'un d'eux a dû être amputé d'un pied après être resté sans soin durant trois jours après s'être enfoncé l'aiquille d'une serinque dans le pied. Il nous présente un de ses collègues au look de SDF. Impossible de le distinguer de la grappe des chiffonniers qui s'affairent

> sur la décharge à ses côtés et dont certains n'ont pas 13 ans.





Centre d'enfouissement des déchets du Grand Tunis. Faute de tenue de travail, ces travailleurs se trouvent chaque jour une tenue parmi les ordures, qu'ils endossent pour la journée

Il nous explique « Tous les matins, il se trouve des vêtements sur la décharge et les enfile pour travail-ler. Il les jette le soir en partant et recommence le lendemain. »

« Qu'est-ce que vous pouvez faire pour nous ? » revient comme un leit-motiv dans les interpellations des travailleurs qui viennent témoigner devant nous.

Une heure plus tard, rentrés à Tunis le moral dans les chaussettes, ça ne s'arrange pas. Nous sommes dans l'un des dépôts de transit municipaux. Ici sont stockés avant leur transfert à la décharge que nous venons de quitter, les déchets de la voierie ou les sacs poubelles déposés n'importe comment par la population sur les trottoirs. Le personnel municipal qui en a la charge n'est quère mieux loti que ceux du centre de traitement. Ce sont des vieux frigos de récupération qui servent d'armoires de vestiaire et si les agents disposent d'une tenue de travail minimale, le seul robinet d'eau extérieur n'alimente ni de douche ni de toilettes. On rentre avec ses nu-pieds ou ses chaussures « de ville » dans les bennes pour y vider les lourdes charrettes en bois qui peuvent peser jusqu'à 700 kgs une fois pleines et manœuvrées par un seul homme. Ils n'ont pas bonne mine. Hâves, certains présentent des maladies de peau ou des inflammations oculaires.

Rentrés sonnés au local de la fédération des municipaux, Abdelaziz, le secrétaire général adjoint nous sourit : -« Vous avez compris notre problème maintenant ? ». On a compris. Maurice a rangé le discours sur le document unique, on a remisé notre proposition de formation CHS d'ailleurs il n'y a ni CTP ni CHS dans la fonction publique tunisienne même si, pour l'essentiel, leur statut est calqué sur le nôtre, il date. On a tout repris à zéro et envisagé de nouveaux axes de coopération entre nous sur la santé et la sécurité au travail qui seront soumis au prochain et nouveau Conseil fédéral.

Ces deux jours de visite relatés succinctement ici s'inscrivaient dans les suites de l'accord de coopération signé en novembre dernier entre nos deux confédérations et dans lequel notre fédération a souhaité s'engager. Parce que nos relations avec l'UGTT sont anciennes et qu'il nous apparait important de soutenir tout ce qui, de ce côté-là de la Méditerranée, au-delà de la démocratie politique, peut faire émerger une démocratie sociale qui donne toute sa place au syndicalisme que nous défendons.

Précision. Hier nous avons pris langue avec nos collègues de la FGTE à propos de la déchetterie. Rendez-vous va être pris conjointement avec la direction de la boîte française qui l'exploite. On a des choses à lui dire.

C'est cela aussi l'international.

Olivier Mouro



# Le fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Savez-vous comment la CNRACL intègre la prévention des risques professionnels dans sa politique d'action en faveur des agents territoriaux et hospitaliers? NON? Dommage, car elle y consacre annuellement 300 millions d'euros et les syndicalistes y sont impliqués. Nous les invitons même à s'impliquer auprès des centres de gestion!

I peut sembler surprenant au premier abord qu'une caisse de retraite en l'occurrence celle des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ait fait de la prévention des risques professionnels et plus globalement de la santé au travail une de ses priorités d'action. En réalité, chargée de l'indemnisation des accidents de service et des maladies professionnelles, la caisse y consacre annuellement plus de 300 millions d'euros. La CNRACL s'est donc très tôt, dès 1992, engagée dans la mise en place d'actions pour améliorer les conditions de travail de ses affiliés

agents territoriaux et hospitaliers. Il manquait cependant pour pérenniser une action de prévention efficace auprès des agents et de sensibilisation auprès des employeurs un cadre et des moyens juridiques adaptés.

La loi n°2001-674 du 17 juillet 2001 dans son article 31 a créé le Fonds National de Prévention des Accidents du travail et des Maladies professionnelles : **FNP**, véritable outil au service des collectivités et de leurs agents.

Ainsi, né de la volonté du Conseil d'Administration de la CNRACL et notamment de la CFDT d'agir sur la prévention en matière d'accident de service et de maladies professionnelle, le FNP a pour finalité essentielle l'amélioration de la santé au travail des agents territoriaux et hospitaliers avec 3 objectifs: réduction du nombre de dommages, qualité de vie au travail et maîtrise des dépenses de réparation.

En plus d'une décennie d'existence, le FNP a acquis un réel savoir faire en matière de prévention des risques.

Cependant si sa notoriété est assurée dans les espaces institutionnels: ministères, institutions nationales comme l'ANACT<sup>1</sup>, l'INRS<sup>2</sup>, l'INVS<sup>3</sup>, la CMANTS<sup>4</sup>..., ce n'est manifestement pas le cas auprès d'un certain

#### **CADRE JURIDIQUE**

- Art 31 loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel.
- Décret n°2003-909 du 17 septembre 2003 relatif au fons national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.
- Arrêté du 1<sup>er</sup> septembre 2003.
   Circulaire d'application du 8 octobre 2004.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. www.anact.fr

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> INRS: Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail est des maladies professiionnelles. www.inrs.fr

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> INVS: Institut National de Veille Sanitaire. <u>http://www.invs.sante.fr/</u>

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> CMANTS Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés. http://www.ameli.fr/

#### S anté-sécurité au travail



Pour la CFDT, il s'agit aujourd'hui de faire en sorte qu'l y ait très concrètement sur les lieux de travail de véritables plus values en matière de prévention et de santé au travai

nombre de collectivités territoriales mais également auprès de nos équipes locales voire de nos syndicats.

Ce constat établi, il s'agit pour la fédération de mettre en oeuvre un plan d'actions pour développer la connaissance du Fonds auprès des militants, pour mettre en synergie les différents acteurs intervenant dans le champ de la prévention et ainsi optimiser leurs actions.

En effet, la CFDT préside depuis le dernier mandat (2009) la Commission invalidité -Prévention qui a en charge le FNP.

Si pour les administrateurs CFDT, la priorité a été, au début de ce manda, de faire évoluer les orientations du FNP vers une politique proactive en matière de prévention stoppant ainsi une philosophie de « guichet à subvention », il s'agit aujourd'hui de faire en sorte qu'l y ait très concrètement sur les lieux de travail de véritables plus values en matière de prévention et de santé au travail en y associant l'ensemble des acteurs CFDT concernés.

Ce sera l'enjeu des prochaines années : rendre localement opérationnelles les actions du FNP avec une réflexion commune de l'ensemble des maillons de la chaîne (administrateur CNRACL, syndicat, membres des CHSCT...) et l'implication et la participation de chacun. Il nous faut inventer les bases d'un véritable travail collectif.

A ce jour cependant, a été réalisé un travail réflexif avec la commission santé au travail-handicap de la fédération (séance du 28 mai dernier à Dijon) sur les propositions que la CFDT portera lors de la rédaction du prochain programme d'action 2014-2016 du FNP, la rédaction d'un article dans la presse fédérale et le démarrage d'un travail en commun avec les sections et syndicats dans le cadre des projets de recherche action retenus par le Conseil d'Administration de la CNRACL.

#### **Quelles sont les missions du FNP?**

Elles sont triples:

 Etablissement des statistiques nationales des accidents de service et des maladies professionnelles constatées dans les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers en tenant compte des causes et

#### anté-sécurité au travail :

circonstances dans lesquelles ils sont survenus, la fréquence et les effets.

- Participation au financement, sous forme d'avances ou de subventions des mesures de prévention arrêtées par les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, conformes au programme d'actions du FNP défini après avis et propositions des Conseils supérieurs de la Fonction Publique Territoriale et hospitalière.
- Elaboration de recommandations d'actions en matière de prévention. Dans ce cadre, le FNP peut conclure une convention avec tout service ou organisme du domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

#### Organisation, fonctionnement et budget du FNP

#### Financement et budget

Année	Dotation
2011	12 200 000
2012	12 700 000
2013	13 300 000

#### THEMES TRAITES PAR LE CST

 2013: Risques professionnels en EHPAD Evaluations d'impacts Plans d'actions FNP 2014-2016

**2012 :** Violences et travail Travailler autrement

Polyvalence et multi expositions

 2011: Aide et soins à domicile: état de lieux et pistes d'actions Les rythmes de travail
 Traçabilité et exposition en milieux professionnels

2010 : Aide et soins à domicile RPS et souffrances au travail Les rythmes au travail Depuis 2006, le financement du fonds est assuré par un prélèvement de 0,1% de la contribution CNRACL des employeurs. Ainsi, aucune cotisation nouvelle n'a été instaurée.

#### Organisation et fonctionnement

Le pilotage du FNP est de la compétence de la commission invalidité -prévention (CIP) du conseil d'administration de la CNRACL, commission présidée depuis le dernier mandat par la CFDT; le conseil d'administration de la CNRACL a pouvoir décisionnel.

Pour répondre aux 3 missions légales du FNP, un service spécifique a été organisé au sein des services de la CDC pour le compte de la CNRACL.

De même, dès l'origine de la mise en place du fonds, il a été jugé nécessaire de s'adjoindre une instance de réflexion et de conseil pour l'élaboration de la politique de prévention du fonds : **le CST**, comité Scientifique et technique créé par le Conseil d'Administration de la CNRACL le 4 décembre 2003.

Composé de 20 membres issus instances institutionnelles (CNAMTS, INRS, ANACT...), d'associations d'élus et de cadres dirigeants (UNCDG, ANDCDG, FHF) des associations regroupant des acteurs spécialisés du domaine santé et sécurité au travail (association RESPECT, Association nationale de médecine du travail et d'ergonomie du personnel hospitalier...) acteurs associés de la protection sociale (mutuelles, assureurs), personnes qualifiées, il se réunit 3 fois par an. Les administrateurs membres de la CIP y participent de droit.

#### Les actions du FNP

Les actions relevant de l'établissement des statistiques nationales des accidents de service et des maladies professionnelles feront l'objet d'un article distinct ultérieur

#### Les programmes d'actions du FNP

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, il est établi un **programme d'actions pluriannuel** soumis pour avis aux conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Il est voté ensuite par le conseil d'administration de la CN-RACI

A ce jour, trois programmes d'actions ont été adoptés, le premier plan (2004-2006) s'est attaché à mettre un cadre et des baes d'action, il a du également répondre à l'obligation légale d'établir des statistiques en matière d'accidents de service et de maladies professionnelles, pour cela, la priorité absolue a été l'élaboration d'un système de recueil de données. Le deuxième plan a avant tout organisé, rationnalisé et structuré les démarches de prévention, il a mis l'accent sur le développement du partenariat institutionnel et a assis le CST comme organe de réflexion et de proposition. Enfin, le troisième plan d'actions (sous présidence CFDT rappelons le) a consolidé le partenariat avec les Centres de Gestion, recadré les démarches de prévention et instauré celles de recherche - action.

#### Le programme d'actions 2004-2006

- Construction du système d'informations.
- Mise en place de 3 types d'actions : les démarches locales de progrès, le plan d'accompagnement, les projets pilotes.





#### Le programme d'actions 2007-2009 prolongé 2010

Il s'est décliné selon 5 axes :

#### Le FNP au service des collectivités hospitalières et territoriales :

Les démarches de prévention (ex démarche locale de progrès et projet pilote) autour des orientations organisationnelle et thématique.

#### - axe organisationnel:

Processus d'évaluation des risques professionnels; organisation des services et acteurs spécifiques de la prévention ; formations financement carte d'assurance maradie d'études ou de recherche en matière de matériels ergonomigues et innovants ; maintien dans l'emploi après AT/MP; mutualisation inter collectivités.

#### - axe thématique :

Risque routier; conduites addictives; TMS/lombalgies; cancers professionnels; troubles psychosociaux ; violence.

#### Les réseaux (Réseau SDIS, réseau CHU)

- Le développement du système d'information.
- Construire un lieu ressource : le CST confirmé et conforté.
- Recommander communiquer, informer, évaluer.
- Avec les partenariats CNAMTS; CNFPT5; CDG6 via le FNCDG7 et l'ANDCDG8...
- Devenir acteur du PST (Plan Santé Au Travail).

#### **CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ**

- Immatriculation de la collectivité à a CNRACL.
- Cotisation CNRACL à jour.
- Evaluation des risques professionnels réalisée si choix d'une autre thématique que les risques liés aux CMR, les TMS et les RPS.

#### Aide financière du FNP

- Forfait de 160 euros/jour par agent mobilisé autour de la démarche ET un plafond de 10 000 euros pour toute thématique autre que l'évaluation
- Aide complémentaire en cas de projet collectif inter-collectivités avec une organisation mutualisée.

#### Le programme d'actions 2011-2013

Cinq priorités structurent le dernier plan d'actions en vigueur :

1- Répondre à un devoir d'information.

2- Au niveau local, favoriser la pérennisation des moyens dédiés à la prévention des risques professionnels.

> 3- Au niveau national, inciter au regroupement des projets autour d'un thème commun.

Approfondir connaissance des données sur la santé au travail.

5- Consolider et développer les partenariats.

#### Les priorités 2 et 3 du programme d'actions 2011-2013

Priorité 2 du programme d'actions, la question de la pérennisation des moyens dédiés à la prévention des risques professionnels se pose dans l'accompagnement des collectivités (1) et dans le cadre du partenariat avec les CDG (2).

1 Les démarches de prévention (DP) des collectivités territoriales ou établissements hospitaliers doivent répondre à une logique de pérennisation et

Association Nationale des Directeurs et Adioints des Centres de Gestion.



Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale.

Centres de Gestion.

Fédération Nationale des Centres de Gestion.

#### S anté-sécurité au travail

d'amélioration continue de la santé et sécurité au travail.

Le FNP développe une ingénierie spécifique de traitement ou d'orientation des demandes :

Des conditions préalables de mise en place d'une organisation santé et sécurité au travail et d'évaluation continue des risques professionnels sont exigées avant toute conduite de démarche de prévention.

Les démarches doivent principalement traiter des thèmes ou risques suivants : évaluation des risques professionnels, cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), TMS, RPS, risques routiers professionnels, conception de nouveaux locaux.

Les démarches participatives, la mutualisation de services ou de moyens sont privilégiés.

2 Le partenariat avec les Centres de Gestion est un axe fort de la politique engagée par le FNP. Les CDG sont pour le FNP des acteurs privilégiés et incontournables pour le développement de toute politique de prévention des risques professionnels et de santé au travail tout particulièrement auprès des petites et moyennes collectivités. Le savoir faire des CDG et leur proximité avec les décideurs locaux sont des atouts indéniables.

Un dialogue social indispensable dans les centres de gestion!

d'une politique de prévention menée dans un cadre de dialogue social au sein des Centres de gestion.. Il nous apparait en effet que les partenaires sociaux sont peu voire pas du tout impliqués dans la gestion du partenariat CDG/FNP voire parfois même pas informés ni bien entendu impliqués dans la mise en place des actions de prévention sur le terrain. Or la qualité du dialogue social est une condition préalable à toute

mise en place de partenariat, il est impératif 62 Cependant, si pour la CFDT, nous parque nous tageons ce point de vue. 80 nous restons très pru-76 dents quant à la réalité 60 50 14 27 78 61 77 91 35 **72** 56 89 41 49 37 58 18 36 85 79 86 03 23 Socle + Prorisq 87 17 16 63 Socle 19 15 43 33 46 48 12 82 40 81 34 09 93

#### LA CONVENTION CDG SOCLE

3 axes cumulatifs:

- Information sur les risques professionnels.
- Animation d'un réseau (à minima 4 réunions par an).
- Évaluation des risques professionnels.

Plafond de l'aide du FNP : 100 000 euros.

#### LA CONVENTION OPTIONNELLE

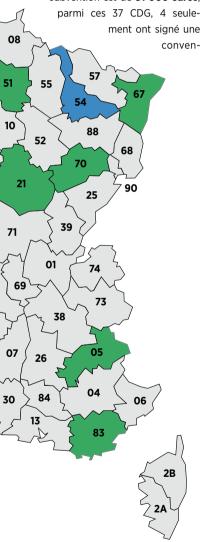
- Limitée à 4 projets ou expérimentations.
- Le CDG doit avoir une convention socle depuis 1 an au moins.
- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la première option sera obligatoirement
- Présentation de chaque projet par le FNP à l'instance paritaire du CDG. Plafond de l'aide du FNP: 25 000 euros par option.

puissions être en lien avec les syndicats concernés et les élus CTP du CDG pour que le dialogue social sur ce partenariat soit une réalité.

La convention FNP/CDG s'organise autour d'un socle commun et d'un système optionnel.

Les premières conventions ont été signées à la fin 2011.

A la fin du premier trimestre 2013, 37 CDG ont signé une convention socle voir encart), le montant moyen de la subvention est de **91 000 euros**,



tion portant sur l'utilisation de PRO-RISQ <sup>9</sup> (CDG 19, CDG 46, CDG 54 et CDG 72).

Précisons que le Conseil d'Administration de la CNRACL de 29 mars 2013 sur proposition de la Commission invalidité prévention présidée par la CFDT a rendu obligatoire comme première option, l'option PRORISQ. C'est une avancée dans la mise en place d'une base de données recensant les accidents de service et maladies professionnelles qui soit la plus fiable et complète possible.

Priorité 3 du programme d'actions, le regroupement au niveau national de projets autour d'un thème commun se décline en projet de recherche-action (3) et création de réseaux (4).

#### 3 Les projets de recherche action

Ils doivent permettre la production de connaissance, l'élaboration de recommandations, de guides de bonnes pratiques, la création et/ou la validation d'outils.

La thématique retenue par le CA de la CNRACL doit concerner tout ou partie de la fonction publique territoriale et/ou hospitalière, tous les champs de la recherche peuvent être concernés : recherche empirique, vérification d'hypothèses, recherche-action, recherche clinique, étude épidémiologique.

Le thème retenu pour 2012 était « RPS/souffrances au travail et

améliorations des conditions et des organisations au travail ».

Un appel à projet a été lancé durant l'été.

4 critères étaient déterminés :

- respect du champ de l'appel à projet et cohérence de la réponse technique et financière rendue en fonction des objectifs fixés:
- expertise relative à la capacité de modifier les conditions de travail, d'organisation et de relations au travail;
- proposition d'un plan de communication en vue de sa transférabilité:
- délai de réalisation du projet.

#### 4 les réseaux

Le dispositif 2007-2010 est reconduit notamment le réseau CHU, SDIS ...

En conclusion, malgré son jeune âge, le Fonds National de Prévention a acquis une légitimité dans l'espace institutionnel des acteurs de la prévention des risques et de la santé au travail. Il a également développé une expertise auprès des acteurs locaux, cependant, cet axe d'intervention mérite d'être mieux partagé avec les acteurs syndicaux locaux et les agents. Il a enfin élaboré une doctrine qu'il convient de faire vivre et d'étoffer. Tels sont les enjeux pour l'ensemble des acteurs CFDT.

Nadine BRUCHER Secrétaire Fédérale Administratrice CNRACL

#### **LES PROJETS FPT RETENUS EN 2012**

- Le conseil général de Seine Saint Denis : test et combinaison des différents modèles théoriques sur les RPS.
- Brest Métropole Océane : outillage des encadrants de proximité.
- Commune de BEAUVAIS : Bien être et bien vivre au travail , cas des postes isolés.

#### ATTENTION VIGILANCE:

Le thème retenu pour 2013 concernera les EHPAD.



<sup>9</sup> PRORISQ est un outil logiciel de gestion des Accidents du travail et Maladies professionnelles mis gratuitement au service des collectivités, il sert également à alimenter la base nationale de données statistiques sur les ATMP. Son usage étant facultatif, il serait nécessaire que les équipes syndicales exigent son utilisation par les services RH des collectivités. https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id article=2160#pos

# Coup d'œil sur 4 années d'activité fédérale



Comment ? Vous n'avez pas lu les 67 pages du rapport d'activité de la fédération ? Pas grave, nous vous proposons une session de rattrapage avec ce dossier spécial qui le résume. Un peu.

ue d'eau, que d'eau ce printemps! Souhaitons qu'à Evian où la fédération va tenir son douzième congrès en ce début d'été 2013, elle reste confinée en bouteilles et dans le lac Léman dont la ville est riveraine. Convenons néanmoins que, si l'on excepte l'après-midi récréative du mercredi. les déléqués des syndicats réunis cinq jours durant au palais des congrès, auront peu d'occasions de s'exposer au grand air de la montagne. C'est qu'à son habitude, le congrès de la fédération sera l'occasion de dresser collectivement le bilan des quatre dernières années de notre activité commune.

Le congrès sera ensuite l'occasion de déterminer les orientations et les priorités de notre fédération pour les quatre prochaines années et de renouveler ses organes directeurs : le conseil fédéral et le secrétariat national.

Nous aurons l'occasion d'évoquer les orientations fédérales à l'issue du congrès qui en débattra notamment à l'occasion des amendements présentés par les syndicats.

Mais, comme nous l'avions fait lors

du précédent congrès et à l'intention de nos lecteurs qui n'auraient, par extraordinaire, pas lu les 67 pages¹ qui composent le rapport d'activité, je me propose de le survoler avec vous.

#### Le décor

Si notre activité s'est écrite au fil des mois entre 2009 et 2013, elle s'est jouée dans un décor sur lequel s'ouvre notre rapport d'activité et qui ne laisse pas augurer une comédie à l'eau de

Lors de notre précédent congrès, nous soulignions les effets de la crise américaine des subprimes sur l'économie européenne. Cette fois-ci le rapport s'ouvre sur les conséquences de la crise financière qui lui a succédé, sur la dette des États et les lacunes de la gouvernance européenne pour en corriger les effets pour les populations.

Tandis que l'Europe se cherche, de l'autre côté de la Méditerranée, Tunisie, Egypte, Lybie, Syrie se révoltent faisant naître autant d'espoirs que de craintes. Entre les aspirations de leurs peuples à la démocratie, l'attentisme occidental, les enjeux régionaux et l'activisme islamique, l'incertitude règne.

Dans ces deux cas, le syndicalisme européen et international a cherché à peser et notre fédération y a pris sa part en revendiquant une Europe plus juste pour ses peuples et moins égoïste vis-à-vis des pays du pourtour méditerranéen.

La France n'est évidemment pas à l'écart. Elle aussi est soumise à la pression des marchés pour le financement de sa dette. On se souvient de l'épisode des « 3A » et la montée inexorable du chômage qui s'accélère et perdure. Refusant de revenir sur le paradigme économique sur lequel il avait été élu en 2007, le Président de la République amène la France à s'endetter massivement puis lance des réformes autoritaires dont celle des retraites. une nouvelle fois et la poursuite effrénée d'une RGPP qui oublie ses objectifs initiaux pour ne se concentrer que sur ses attendus économiques.

Un front intersyndical se constitue à l'initiative de la CGT et de la CFDT pour s'opposer à une politique qui apparait de plus en plus socialement injuste mais qui fait l'impasse sur nos désaccords sur les réponses à y apporter. Pourtant c'est à ce front commun que l'on devra une réforme majeure pour le mouvement syndical français. Réforme voulue par les deux grandes confédérations; celle de la représentativité.

Dans ce décor, il y a évidemment un

#### REPÉREZ-VOUS!

Pour vous permettre de vous référer plus facilement au texte intégral du rapport d'activité disponible sur le portail réservé aux adhérents (rubrique congrès), de loin en loin, ce résumé est émaillé de repères de pages qui renvoient au texte original.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> C'est un progrès. A Montpellier, il y a 4 ans, il comportait 80 pages !



personnage incontournable : le Président de la République, Nicolas Sarkozy, qui a poussé à l'extrême la personnalisation du pouvoir et qui, à mi-mandat, a développé une stratégie de clivage systématique et délétère de la société française opposant des groupes identifiés les uns aux autres. Au final, c'est toujours la faute des « autres » (étrangers, fonctionnaires, chômeurs, jeunes, délinquants, roms...) et cette culture factice du « sans-tabou » aura réussi aussi à banaliser le discours des extrêmes.

Dans ce contexte, l'affichage de l'ouverture et du dialogue social sous lesquels le mandat présidentiel s'était ouvert, a fait long feu. Après avoir porté une loi sur la qualité du dialogue social, le gouvernement, se recroquevillant sur sa base électorale (ou supposée telle), s'est assis dessus; enquillant des réformes habillées des seuls oripeaux de la consultation.

Cela n'a pas désolé tout le monde. Plusieurs organisations syndicales se sont trouvées satisfaites de devoir se contenter d'un syndicalisme « de posture », tandis que, pour ce qui les concerne, les employeurs territoriaux un temps menacés d'être contraints de s'organiser en « MEDEF public »², se trouvent eux-aussi dispensés de s'engager dans un dialogue social qui les responsabiliserait.

Le changement de gouvernement

consécutif aux élections présidentielles de 2012 a fait naître de nouvelles espérances. Est déjà sensible le changement de méthode mais dans le contexte très contraint qui perdure, au-delà de la forme, quels compromis de fond sera-t-il possible de négocier?

#### Page 9

#### Pourtant, nous avions un projet pour le service public!

Le décor planté, le bilan d'activité dresse un inventaire de nos actions dans la période notamment pour le cœur de notre fédération : le service public.

Crise oblige, résorption de la dette, maitrise des coûts, diminution des effectifs, performance, productivité ont constitué les têtes de gondole des allées du service public ces 4 dernières années.

Réformes imposées sans trop se soucier des effets induits sur les personnels qui le mettent en œuvre d'autant moins qu'ils n'y ont pas été associés. RGPP, RéATE, loi HPSP autant de réformes emblématiques dont il est bien difficile de dresser le bilan aujourd'hui sauf à en mesurer l'ombre portée par les actes de désespoir des uns, le désinvestissement professionnel des autres. C'est que pour l'essentiel,

ces réformes ont été vécues davan-

tage comme des déconstructions que comme l'œuvre de régénération d'un service public dont les contours paraissent d'autant plus flous.

La territoriale est la prochaine sur la liste avions nous averti à Montpellier. Elle l'a bien été avec l'assèchement des finances locales associé à la montée des prestations à servir pour faire face à la montée des précarités et dont le tissu associatif a lui aussi fait les frais accroissant d'autant la charge de travail des services d'aide à la personne.

Modification des contours du service public, diversité des acteurs qui le mettent en œuvre, invention des sociétés publiques locales, multiplication des agences gouvernementales et diversité de statut des personnels associés à sa mise en œuvre ont été à l'origine des travaux du Comité National Fédéral de Besançon en 2011 qui a tenté un travail introspectif autant que prospectif sur le devenir du service public à la française.

-« Qui suis-je, où erre-je, dans quel état j'erre? » - si on veut bien en sourire - mais qui dit crument l'état d'incertitude dans lequel nous nous trouvons et dont nous ne pouvons nous satisfaire si nous voulons agir.

A cette occasion, la participation et les témoignages de nos collègues syndicalistes européens ont singulièrement ébranlé quelques-unes de nos représentations.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Lors de la présentation de l'agenda social 2010, Eric Woerth avait clairement menacé les employeurs territoriaux, à leur grand dam, de légifèrer d'autorité, si d'ici la fin de l'année ils ne s'étaient pas organisés en représentation officielle des employeurs territoriaux. Il n'aura pas conservé son poste jusque là...



#### Page 12

#### **Europe et International**

A ce stade, le rapport d'activité évoque l'investissement fédéral dans les instances européennes et internationales. Investissement est un terme juste car fruit d'une volonté politique réaffirmée à Montpellier et assumée au sein de la FSESP<sup>3</sup> et de l'ISP<sup>4</sup>. Ne nous berçons pas d'illusions. Si l'Europe politique peine décidément à se construire, il en va de même pour l'Europe des syndicats. C'est normal, c'est l'histoire de l'Europe mais ce n'est pas simple à vivre. « Oui à l'Europe sociale ! » peut-on tous clamer en cœur. Quant à se mettre d'accord sur les modalités concrètes que recouvre ce mot d'ordre, ce n'est pas plus facile que, pour les syndicats français, se mettre d'accord entre eux sur la réforme des retraites.

L'Europe syndicale est aussi une Europe des petits pas et il n'est pas mauvais et pour tout dire, indispensable, que les français participent de cette marche

Avec la FSESP, la fédération a ainsi participé à 2 des 41 comités de dialogue social sectoriels dont celui des Administrations locales et régionales dont nos élus locaux si prompts à défendre leur fief républicain sont sinqulièrement absents!

Ce mandat s'achève par un succès : la signature d'un accord cadre pour un service de qualité dans les administrations des gouvernements centraux,

le second comité de dialogue sectoriel nouvellement créé et aux travaux duquel nous participons.

Notre investissement s'est porté également au sein du réseau syndical EuroMed et c'est dans ce cadre que nous avons piloté une recherche financée par la Commission Européenne intitulée « Informer et former les représentants des travailleurs des services publics de la région euro-méditerranéenne assurant la réception des migrants », associant 9 syndicats de 6 pays européens.

Nous avons également entretenu ou noué des relations de partenariat au niveau international et singulièrement avec les organisations syndicales du pourtour méditerranéen membres, comme nous, de l'Internationale des Services Publics. C'est le cas de l'Algérie et de la Tunisie, relations auxquelles nous sommes attachés même lorsqu'elles impliquent une approche équilibrée comme avec la Palestine et Israël. Nous souhaitons, se faisant, manifester notre volonté de partager et transmettre à nos propres syndicats une culture syndicale européenne et internationale.



#### Un projet impacté par des réformes

Mais c'est évidemment pour les salariés de notre pays que nous avons consacré l'essentiel de notre activité fédérale et elle a été particulièrement ardue en raison du nombre de réformes engagées et le plus souvent engagées sans nous, c'est-à-dire sans réel dialogue social.

Si la RGPP a été engagée dés 2007, la RéATE<sup>5</sup> a constitué un chantier important en raison de ses impacts pour les agents de l'Etat concernés. Cette réforme va au-delà de la simple déconcentration des services de l'Etat. Si les politiques publiques sont conçues par les administrations centrales des Ministères, la Région est devenue, réglementairement, le niveau de

Dans le même esprit, la volonté de pilotage régional de la politique de santé a conduit au déploiement des ARS. En lien avec la fédération PSTE, la fédération s'est investie dans ce dossier tant au niveau confédéral qu'auprès des autorités publiques pour peser sur des points essentiels de la loi HPST 6 à l'origine de cette réforme. Nous déplorons toutefois que la phase législative qui a suivi ait détricoté beaucoup de ses aspects et qu'une fois de plus, tant sur les délais de mise en œuvre que sur ses formes, les organisations

syndicales ont été mises de côté.

Le dialogue social a véritablement

pilotage et d'adaptation aux réalités

du territoire quand les départements

sont limités à la seule mise en œuvre

de proximité de ces mêmes politiques

publiques. C'est à ces niveaux qu'ont

été regroupés un certain nombre de

services déconcentrés notamment

au sein des DRJSCS et des DDI dont

le pilote est désormais le préfet de

Région. En peu de temps, des agents

d'horizons et de statuts variés se sont

retrouvés regroupés au sein de ces

nouvelles structures administratives

dont les lignes hiérarchiques et les

missions se sont trouvées boulever-

sées générant un sentiment de mal-

être des personnels et leur perte de

repères. La fédération a pris toute sa

place au sein de l'UFFA pour organiser

leur représentation et prendre sa part

de la nécessaire réorganisation des

Quoiqu'elle ait abordé avec intérêt

la démarche de déconcentration à

l'origine de la RéATE, la fédération

constate qu'associée à la RGPP, à

l'absence d'implication des personnels

dans la conduite de cette réforme, aux

incohérences et ambigüités de son

pilotage, la RéATE est aujourd'hui enli-

sée et brouillonne. Néanmoins il parait

désormais impossible aujourd'hui de

faire machine arrière alors que beau-

coup reste à faire pour en optimiser

le fonctionnement, tant au bénéfice

des usagers que des agents publics

aujourd'hui souvent démotivés.

collectifs de travail.



Réforme de l'Administration Territoriale de l'État.



Rencontre en Israel avec les militants d'Histadrout en octobre 2010



Première réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique. La fédération Interco participe à ses travaux au sein de la délégation de l'UFFA

été le grand oublié de cette réforme conduisant même notre fédération à engager plusieurs contentieux. Faute d'un véritable projet régional fédérateur, les agences sont aujourd'hui des superstructures où le management autoritaire tient lieu de colonne vertébrale plaçant personnels et usagers en souffrance (ce qui est un comble pour un établissement de santé!).

#### Page 22

Troisième réforme qui s'est véritablement enlisée dans les sables mouvants des intérêts politiciens et des contraintes budgétaires, celle des collectivités territoriales. L'avenir nous dira si elle réussira finalement à accoucher d'un véritable Acte III de la décentralisation. Engagée à la suite du rapport Balladur, elle a souffert dés sa conception, de la dimension d'outil de reconquête politique des régions par la majorité sortante comme de son assimilation à la RGPP comme outil de restriction des effectifs d'agents territoriaux. La fédération a saisi à plusieurs reprises le Conseil fédéral des diverses problématiques soulevées par ce projet de réforme (communes et EPCI; devenir des Centres de Gestion ; liens métropoles, départements, régions). L'impasse fiscale et l'absence de réel contrôle démocratique constituaient pour la fédération de sérieux handicaps à ce projet que pourtant nous appelions de nos vœux de longue date. Aujourd'hui, rien ne nous dit que ce projet repris par la nouvelle majorité réussira à s'extraire des sables qui ont enlisé la première mouture.

#### Dialogue social et représentativité

Ce n'est pas le moindre des paradoxes que ces réformes dont nous n'avons eu de cesse de dénoncer le fait qu'elles aient été menées sans réel dialogue social, se soient accompagnées d'une réforme d'importance et dont les organisations syndicales – CFDT et CGT en tête – sont les chevilles ouvrières. Deux ans après leur signature, les accords de Bercy sont à l'origine de la loi du 5 juillet 2010 qui a modifié substantiellement les règles de la représentativité et érigé l'accord comme pierre angulaire du dialogue social.

Ces modifications ne sont pas d'ordre cosmétique. Elles assoient la mesure de la représentativité sur le résultat du vote des salariés et dans la fonction publique sur celui du Comité technique, ministériel pour l'Etat. La perte de la représentativité constitue une véritable menace pour tous les acteurs syndicaux, inclus nous-mêmes dans certains secteurs et entraine l'impossibilité de participer aux négociations ultérieures. Nous courrons un risque que nous assumons, y compris celui

de gagner. Les enjeux sont lourds et incitent d'ores et déjà à des recompositions, des alliances dont nous avons expérimenté certains aspects lors de certains des épisodes électoraux que nous avons connus.

Il y a eu de nombreux épisodes électoraux dans nos champs ministériels mais aussi dans les secteurs de l'eau, du funéraire et dans les OPH.

Selon les anciennes ou les nouvelles règles, tous les épisodes électoraux que nous avons connus au sein des comités techniques ministériels ont confirmé notre représentativité, comme aux Affaires Étrangères où nous demeurons 1<sup>ere</sup> OS, à la justice, secteur où nous restons menacés (nous sommes 5<sup>eme</sup> OS) et où nous restons représentatifs de quelques centaines de voix.

Mémorisons quelques chiffres :

- le pourcentage des voix CFDT, s'élève à 12.2 % :
- le pourcentage des voix CFDT aux CAP s'élève à 9,8 %;
- le pourcentage des voix CFDT, s'élève en : CAP A : 10 % - CAP B : 8 % - CAP C : 11.4 %.

C'est dire et c'est un euphémisme, que notre marge de progression est importante!

Ces enjeux liés à la représentativité sont à l'origine des tournées fédérales organisées en 2012 et début 2013 pour

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Hôpital Patient Santé et Territoires.



#### ongrès d'Evian :

mettre nos équipes syndicales à égalité d'information dans la perspective de l'épisode du renouvellement général de décembre 2014.

#### Page 29

#### Construire des garanties collectives

Toujours plus! Ainsi François de Closet avait-il fustigé en 1984 une France où les corporatismes de tous bords ne cessaient de revendiquer, chacun pour ce qui le concerne, de nouveaux avantages perçus comme autant de privilèges acquis au détriment de la société toute entière. Si les organisations syndicales ont pu être perçues comme l'un des acteurs de la revendication du « toujours plus », force est de constater que cette époque est révolue au point qu'on peut sans doute les taxer aujourd'hui de militer en faveur du « surtout pas moins »!

Temps partiels imposés, travailleurs précaires, contrats courts... la crise est passée par là et même si les fonctionnaires ont pu paraitre garantis par leur carrière, les femmes aujourd'hui gagnent toujours moins que les hommes à travail égal et tous depuis bientôt 4 ans, ont vu la valeur du point d'indice calculant leur rémunération, gelé. S'y rajoutent des hausses sur les prélèvements sociaux et cotisations diverses que même la GIPA 7 ne peut rattraper.

Nous l'esquissions à Montpellier, le mandat qui s'achève l'a amplement confirmé. Dans tous les secteurs, tous les salariés font les frais de la crise. Dans le meilleur des cas, leur revenu disponible recule et pour les moins bien lotis leur insécurité progresse.

Dans le secteur public, pour les cadres et selon les circonstances, la politique indemnitaire individualisée a pris la place d'une réforme de la catégorie A qui n'a finalement pas été engagée. Pour l'encadrement intermédiaire, la réforme de la catégorie B qui échange une revalorisation indiciaire ponctuelle contre un allongement des carrières qui en vient à la neutraliser, prévue pour s'achever en décembre 2011 n'est toujours pas achevée ni à l'Etat, ni à la territoriale, ni-même à l'hospitalière si l'on veut être exhaustif. Bonne dernière, la filière sociale qui à la territoriale atteint le NES une semaine avant la tenue de ce congrès. Quant à la catégorie C qui a pu sembler bénéficier un temps du coup-de-pouce de la défiscalisation des heures supplémentaires - au détriment de l'emploi - il faut désormais aux agents recrutés à l'échelle 3 une douzaine d'années de travail pour s'extraire du smic d'une vingtaine d'euros! Les gains engrangés lors des accords « Jacob » sont désormais laminés. Oui, surtout pas moins... à la limite, on aimerait bien.

Dans un tel contexte, tout ce qui sécurise, tout ce qui garantit, tout ce qui contribue à la sauvegarde de l'emploi et du pouvoir d'achat est bon à prendre. C'est ce à quoi la fédération s'est attachée.

#### La PSC

Ainsi en a-t-il été d'un compartiment délaissé par l'action syndicale jusqu'à il y a peu : la protection sociale complémentaire qui a rejoint le devant de la scène depuis les lois de réforme de la fonction publique de 2007.

3 raisons à cela:

le renchérissement du reste à charge en santé alors que « la sécu » se désengage de plus en plus de la prise en charge des soins courants;

- le recul de l'âge de départ en retraite qui expose davantage d'agents au « risque long » donc à des pertes de revenus consécutifs à des arrêts de longue durée, voire d'invalidité :
- et bien entendu, la possibilité donnée aux employeurs publics de contribuer financièrement à l'acquisition de cette protection pour leurs agents.

Cet appel d'air généré par cette opportunité de financement public a perturbé considérablement l'organisation de la PSC, notamment à la territoriale qui a dû attendre novembre 2011, la publication du dispositif règlementaire la concernant.

La fédération s'est refusée à se laisser instrumentaliser ou à arbitrer entre les divers jeux des acteurs concernés, à commencer par les diverses mutuelles entre elles, rappelant son attachement aux principes de solidarité qui doivent organiser la PSC en même temps que la nécessité d'une forte implication de l'employeur et des représentants du personnel dans le cadre d'un dialogue social qui ne se limite pas au seul CT(P).

Très technique autant que politique, ce dossier a conduit la fédération à éditer une série de fiches pratiques à destination des militants puis, sur la lancée à organiser une tournée territoriale d'explications à la demande des syndicats.

#### Les contractuels

Autre sujet sensible, la situation des agents publics non-titulaires – c'est-à-dire – génériquement contractuels, a constitué un autre axe important de l'activité fédérale. Nous avons participé au sein de l'UFFA à la négociation qui aboutit in fine à la publication de la loi du 12 mars 2012 qui restreint les possibilités de recours aux agents contractuels et ouvre de nouvelles possibilités de titularisation. Le volet destiné à classifier les emplois contractuels et à assurer une progression négociée collectivement de la

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.



2010 l'année des manifs ! C'est le 23 mars que s'organise partout en France des cortèges pour la défense du pouvoir d'achat



rémunération des agents recrutés en CDI reste à construire.

C'est d'ailleurs toutes ces formes d'insécurité dont se plaignent unanimement les contractuels, du haut comme du bas de l'échelle des salaires et des fonctions. C'est ce qu'a mis en évidence l'enquête GASCON commencée en 2012. Une très grande majorité d'entre eux souhaiteraient être titularisés ou à défaut, être Cdisés plus facilement. CDIsés, ils souhaiteraient bénéficier d'une progression de rémunération si ce n'est programmée (ce serait le statut ?), du moins, assurée et organisée.

Mais beaucoup de contractuels partagent avec les titulaires et surtout dans les postes peu qualifiés, le souhait de bénéficier d'un temps plein et de conditions de travail et de rémunération leur permettant de mener une existence décente.

La situation faite aux Asmats et Asfams reste également insatisfaisante, le pire qui leur échoit étant certainement l'épée de Damoclès du retrait d'agrément ou plus hypocritement encore le retrait de la garde des enfants.

#### La formation

Pendant la mandature, la Fédération a eu à veiller à la mise en œuvre de la loi de 2007 réformant le dispositif de formation dans la fonction publique territoriale et, conformément à l'engagement que nous avions pris à Montpellier, agi, notamment au sein du CNFPT pour que les dispositifs de formation bénéficient au plus grand nombre. Nous y avons œuvré pour que la lutte contre l'illettrisme y devienne une priorité tout comme la généralisation d'une formation initiale obligatoire pour les agents de catégorie C. Le changement de gouvernance du CNFPT a été l'occasion pour nos représentants de prendre une part active au sein du Conseil d'administration pour faire aboutir la création de nouveaux droits mais aussi permettre une « territorialisation » de la mise en œuvre de la politique de formation en région au sein des CRO.

Il manque certainement, à l'Etat, un organisme fédérateur comme l'est le CNFPT à la territoriale. Chaque ministère mène sa politique de formation sans concertation avec les autres. Pourtant des passerelles sont possibles, notamment en cas de mobilité interministérielle ou inter-fonction publique, elle serait même souhaitable comme dans le cas particulier des policiers nationaux et municipaux.



#### Santé, travail, handicap

Outiller les syndicats et les militants dans la prise en charge des conditions de travail, et de la santé au travail était une résolution prise à Montpellier qui a trouvé un écho au congrès confédéral de Tours l'année suivante. Le secteur fédéral qui en a la charge a donc commencé par créer une commission santé-travail-handicap ouverte aux militants. Lorsque la confédération a développé le concept et les outils des enquêtes flash, notre fédération Interco a été l'une des premières à l'exploiter en proposant aux syndicats un questionnaire « vie au travail », associé à une formation et utilisés par les syndicats à vaste échelle (14 000 questionnaires!).

Un questionnaire spécifique a été élaboré en direction des Atsems, près de 6 000 retours en quelques mois!

De même une quinzaine de militants ressources ont pu bénéficier de la formation confédérale (lourde) « Agir sur le travail ».

La Fédération Interco a pris une part active dans la négociation qui a abouti à la signature de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité dans la fonction publique et participé aux groupes de travail qui ont abouti à la rédaction des divers décrets qui l'ont suivi.

La fédération intervient également en tant que titulaire ou expert dans de nombreuses instances de dia-



Le nouveau siège du CNFPT. La fédération s'est fortement investie dans sa gestion

logue social sur ces sujets (CCFP, CCHS, CSFPT, FIPH).

La CFDT assure également la présidence de la Commission Invaliditéprévention de la CNRACL et de son Fonds National de Prévention.

#### **Egalité Femmes-Hommes**

C'est dans le prolongement du « Rapport Guégot », approuvé par les partenaires sociaux lors de la présentation des travaux le 13 avril 2011 que notre Fédération, représentée au sein de l'UFFA a affirmé sa volonté de voir repenser l'organisation du travail entre les femmes et les hommes en fonction des différents temps de vie pour une meilleure prise en compte de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Et c'est avec cette volonté que nous avons participé à plusieurs négociations avec le gouvernement dans le cadre de l'agenda social 2011 puis 2012

Nous sommes également intervenus, au sein des formations spécialisées du CSFPT, où nos contributions visant à améliorer les dispositifs de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein des collectivités locales ont pu être intégrées aux travaux.

Le rapport d'activité liste plusieurs des propositions que nous avons portées et qui ont été retenues. Il est indispensable que les actes suivent les intentions. Les employeurs

#### ongrès d'Evian

et leurs services de ressources humaines sont concernés mais nos équipes syndicales doivent en être le moteur et disons-le : il ya encore beaucoup à faire de part et d'autre.

#### La branche des OPH

Au nombre des chantiers dans lesquels la fédération s'est investie, il y en a bien un pour lequel le port du casque devrait être obligatoire : celui de la construction laborieuse de la branche professionnelle des OPH.

Les fondations en ont été posées en 2009-2010. Un dialogue social certes difficile mais productif a permis en novembre 2010 la signature d'un accord sur la classification des emplois et les barèmes de rémunération. Cette période a vu d'autres avancées en matière d'emplois des séniors, d'égalité professionnelle et, à notre initiative, le congé de formation syndicale.

Mais la recomposition de la délégation patronale qui a suivi, a ouvert depuis une période récessive en matière de dialogue social comme de salaire puisqu'elle a même refusé le maintien du pouvoir d'achat des salariés.

Tout se passe désormais comme si les employeurs, essentiellement représentés par les directeurs, n'ont désormais de cesse que de déconstruire ce qui a été fait les années précédentes. Parmi les signes les plus inquiétants figure la position qui privilégie la négociation locale au détriment de la négociation de branche.

La fédération a donc cherché à outiller

les équipes locales en rédigeant avec la branche, des guides du négociateur OPH. Pour la première fois en 2012 les militants et délégués syndicaux des OPH ont pu bénéficier d'une formation à la négociation collective et participé à une rencontre nationale organisée par la Fédération.

L'investissement CFDT dans cette branche porte ses fruits. 30 nouvelles sections ont été crées et notre taux de syndicalisation est désormais supérieur à 4,2% mais nous avons d'importants efforts à faire encore, notamment au sein des plus gros OPH pour asseoir davantage notre représentativité lors des prochaines élections en 2014.



#### Des conflits emblématiques

Personne n'imagine sans doute que 4 années d'activité syndicale puissent se dérouler sans conflit. Ce ne fut évidemment pas le cas mais leur nature a varié car beaucoup ont porté sur des problématiques professionnelles si on veut bien mettre à part le conflit de la réforme des retraites de 2010.

#### Les retraites

Sur ce dernier point, nous ne détaillerons pas ici tous ses épisodes qui ne concernent d'ailleurs pas notre seule fédération. La Fédération qui est impliquée à travers ses administrateurs dans la gestion de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP a toutefois largement contribué aux discussions et propositions propres à la fonction publique. Le Conseil Fédéral a également eu un débat autour du projet CFDT d'une réforme systémique avec un membre de la CE confédérale.

Nous nous y arrêterons un instant toutefois pour examiner quelques-uns de ses effets collatéraux.

Cette réforme imposée et qui ne résout d'ailleurs rien, a constitué sans doute te temps fort du partenariat de la CFDT avec la CGT débuté par les

> accords sur la représentativité. De nombreux militants, quoique

pas dupes, s'en sont trouvés soulagés, échaudés qu'ils étaient par les souvenirs de 2003 dont pourtant nous n'avons pas à rougir.

D'autant moins à rougir que précisément, c'est au cours de cet épisode que nous avons tous collectivement adopté la couleur orange. Elle n'était qu'une option dans la gamme des couleurs de la CFDT, elle s'est, à cette occasion imposée à tous, adoptée par tous, fiers d'arborer la couleur de la CFDT publiquement et massivement, clôturant de la manière la plus visible qui soit l'épisode pourtant glorieux quoique même si traumatisant de 2003.

Alors que se profile une nouvelle réforme qui ne sera sans doute pas la réforme systémique que réclame la CFDT, le bilan d'activité déjà note qu'elle devra permettre de corriger les nombreuses injustices actuelles autant qu'à pérenniser un élément essentiel du contrat social.

#### Les sapeurs-pompiers professionnels

Le NES, le nouvel espace statutaire, armature de la réforme de la catégorie B, aussi imparfait soit-il a au moins le mérite d'unifier la structure des filières de la catégorie B. Tous les cadres d'emplois sont concernés. Tous ? Non. Pour les sapeurs-pompiers, le ministère de l'Intérieur associé à la fédération des sapeurs-pompiers de France, fait de la résistance malgré l'opposition des organisations syndicales majoritaire au CSFPT et durant l'été 2011, les OS minoritaires (FO, CFDTC, UNSA, CGC, associées à cette fédération professionnelle, signent avec le ministre un accord minoritaire donc, pour exempter la filière sapeurs-pompiers de la réforme commune de la catégorie B. Et c'est ainsi que l'on a vu des fumigènes dans les rues.

C'est ainsi également que la fédération a attaqué cet accord qui contrevient en tous points aux principes de la représentativité pourtant édictés par ce même gouvernement.

#### La police municipale

Suite au rapport du préfet Ambrogiani, la CFDT a provoqué l'auto saisine du





CSFPT pour apporter une réponse cohérente aux impasses dans lesquelles se trouvent aujourd'hui placées les forces de sécurité. Une entente syndicale s'est constituée à l'époque malgré de réelles différences d'approche concernant notamment l'armement. Comme avec les sapeurs-pompiers, l'été 2011 lui a été fatal. Ignorant délibérément la CGT et la CFDT, la FA-FPT, l'UNSA, FO et la CFTC signent un accord avec le ministre de l'Intérieur C. Guéant surtout soucieux d'éviter un mouvement des policiers municipaux à l'approche des présidentielles.

#### A la justice

Après la réforme de la carte judiciaire, on peut dire que ce ministère a été véritablement malmené sous le mandat de l'ancien Président de la République dont lui-même comme le Garde des Sceaux n'ont eu de cesse d'exposer les personnels à leur propre vindicte et à celle du public. L'affaire Tony Meilhon convaincu depuis de l'assassinat de Laetitia Perais à Pornic en janvier 2011, a constitué le point de départ d'une mobilisation sans précédent de l'ensemble du personnel du ministère alors que Nicolas Sarkozy dénonçait le laxisme des juges et du personnel d'insertion et de probation de Nantes qui croulait sous la masse de dossiers à traiter.

Ainsi, le 10 février, la fédération a rejoint l'intersyndicale et participé à toutes les manifestations des magistrats et fonctionnaires dont la dernière à Paris le 29 mars avec le soutien des syndicats et de l'URI Île-de-France et en présence de Laurence Laigo pour la confédération.

Il est raisonnable de penser que cette mobilisation magistrats-fonctionnaires, sans précédent dans ce ministère, explique en bonne partie qu'il ait été déclaré ministère prioritaire par le nouveau Président de la République.

#### Petite enfance

Concernant la petite enfance, la mandature 2009 - 2013 est marquée par la parution du décret N° 2010-613 du

07 juin 2010 dit décret « Morano ». Ce décret a pour objectif de répondre à la pénurie de places d'accueil de la petite enfance. La Fédération, s'appuyant sur l'expertise du groupe de travail fédéral mis en place dans l'objectif de retravailler la requalification des métiers de la petite enfance, s'est mobilisée pour dénoncer les déficiences et les problématiques que celui-ci a inévitablement engendrées.

C'est alors que la fédération a rejoint le collectif « Pas de bébé à la consigne », mêlant organisations syndicales et associations professionnelles. Une coordination inusitée pour notre fédération qui a du y défendre en permanence ses propres priorités mais y gagnant en visibilité grâce notamment à la mobilisation de nos militants et de nos syndicats. Outre diverses démarches, 5 journées de grève et de manifestations se sont succédées jusqu'à la publication, début juin 2010, des décrets concernant la création des Maisons d'Assistantes Maternelles et la modification des normes applicables aux établissements d'accueil des jeunes enfants

Depuis, le nouveau gouvernement s'est engagé à abroger ce décret. La situation n'est pas clarifiée pour autant puisque la petite enfance reste incluse dans les services ouverts à la concurrence dans le cadre de la directive européenne « services ». La fédération continue à travailler sur ces problématiques en lien avec la fédération Santé-sociaux pour faire entendre ses propositions.

#### Les travailleurs sociaux

Plus de 20 ans que les travailleurs sociaux demandent la reconnaissance de leurs diplômes à Bac +3 et que nous demandons l'accès à la catégorie A! Les projets de reforme de la catégorie B ont été l'occasion de réactiver ces revendications jusqu'à l'organisation de 3 journées de mobilisation intersyndicale en coordination avec les associations professionnelles en mars, avril et juin 2011.

Dans le même temps et comme un fait exprès, alors que presque toutes les

filières professionnelles ont pu bénéficier – bénéfice cher payé – du Nouvel Espace Statutaire qui réforme la catégorie B, même ça, les travailleurs sociaux n'en auront bénéficié que 10 mois après les autres (pour l'Etat), 18 mois (pour la territoriale) à la veille de la « gueulante sociale » et de la tenue de ce congrès!

Le dossier n'est donc pas clos et la porte des négociations reste ouverte, le nouveau gouvernement nous assurant vouloir apporter des réponses à nos revendications dans le cadre de l'agenda social.



#### Notre fonctionnement démocratique

Le rapport d'activité tente de faire le lien entre notre activité revendicative et la façon dont la fédération s'organise (la fédération proprement dite mais aussi les syndicats qui la composent) pour la rendre efficace et la partager.

C'est en grande partie le rôle de la « commission organisation » de la fédération qui procède à des études, rencontre les syndicats, élabore des propositions qui sont soumises au Conseil fédéral.

L'une de ses productions au cours de ce mandat est la « Charte des élus et mandatés » qui s'adresse à toutes celles et ceux qui détiennent un mandat : de la section syndicale au mandat national.



7 avril 2011 dans les rues de Paris, seconde manifestation des travailleurs sociaux

#### ongrès d'Evian

Elle a procédé également à une étude consacrée aux syndicats de moins de 2 000 cotisations. Celle-ci a abouti à deux regroupements de syndicats (Haute Garonne et Ariège, Gers et Hautes Pyrénées).

Par contre une problématique reste inachevée : la prise en charge des cadres supérieurs en complémentarité avec la CFDT Cadres.

#### Union fédérale des retraités

Le rapport dresse le constat de la difficulté récurrente à faire vivre l'Union Fédérale des Retraités. Des contacts ont été pris avec l'Union Confédérale des Retraités (UCR) qui propose la création d'un groupe professionnel en son sein qui pourrait remplacer notre propre UFR. Le prochain mandat devra donc se poser la question de l'avenir de l'UFR et, le cas échéant, procéder aux modifications statutaires ad-hoc.

#### Gestion de conflits

Il n'y a pas de vie - fut-elle syndicale - sans conflit. La commission organisation a eu à en connaître en nombre croissant dans certaines équipes syndicales, souvent dues à une méconnaissance de nos statuts mais aussi. à des conflits de personnes. C'est inquiétant. Souvent un accompagnement, parfois lourd et de longue haleine, le plus souvent en lien avec les URI est nécessaire pour les dépasser. Fort heureusement : on les dépasse... souvent.

#### L'expérimentation des sections interministérielles

La poursuite, au cours de ce mandat, de la RGPP dans le secteur santé-cohésion sociale-jeunesse-vie associative et sports, entre autre par la mise en œuvre de la RéATE et des ARS, a obligé la Fédération à s'engager dans un processus de travail interfédéral multiple et à s'interroger sur la prise en charge des adhérents et militants dans ce champ. Ainsi s'expérimentent au sein de la CFDT des sections syndicales interministérielles ou pour mieux dire interfédérales

Ainsi, dans un peu plus d'1/3 des ARS ont été déclarées, via les URI, une section unique d'entreprise regroupant l'ensemble des adhérents CFDT, siège et délégations départementales, quelle que soit leur Fédération de rattachement, leur syndicat Interco.

expérimentations s'inscrivent dans la mise en œuvre du plan de travail confédéral sur l'évolution de l'organisation.



#### Syndicalisation et développement ralentissent

« Il nous faut passer de la syndicalisation au développement! » proclamions-nous à Montpellier. Mais c'est touiours pareil. Des intentions aux actes « la route est peut-être droite mais la pente est raide » 8.

Le fait est : si tout au long de ce mandat, la fédération a poursuivi sa progression en termes d'adhérents, cette progression n'a cessé de ralentir au fil des années. En 2012 elle n'a atteint qu'1% et si l'on continue sur cette pente là, elle risque fort d'être négative l'année prochaine.

Pourquoi ? Le conseil fédéral a cherché des réponses qui aillent au-delà de « l'effet crise » et du coût de la cotisation - dont il faut rappeler au passage qu'elle donne désormais accès au crédit d'impôts.

Tout simplement parce que d'autres fédérations dont les salariés sont soumis aux mêmes contraintes continuent à se développer.

Alors ? Au nombre des pistes évoquées, le Conseil fédéral a émis l'hypothèse que notre fédération qui n'a eu de cesse de mettre en avant le syndicalisme d'adhérents, a pu se trouver déstabilisée par les effets de la loi sur la rénovation du dialoque social qui place le vote des salariés au cœur de la représentativité. Un peu comme si, adhérents et électeurs se faisaient concurrence ou se faisaient concurrence au moins dans l'esprit des militants

Alors il nous faut revenir à nos définitions Nous avions défini à Montpellier, le développement comme la conjonction de 3 facteurs qui sont : les adhérents, les militants, les élus. Développer c'est faire en sorte que les trois progressent. Plus d'adhérents pour enrichir notre réflexion et asseoir le rapport de force. Plus d'adhérents qui deviennent des militants car ce sont les militants qui font les adhérents et qui donnent la chair de notre activité syndicale. Plus d'élus qui sont des militants mandatés pour représenter les salariés au nom de la CFDT, et c'est quoi ca ? C'est la représentativité. CQFD. Ce n'est pas de la concurrence, c'est de la cohérence. Nuance!

Et puis, une autre donnée est à méditer. L'année où nous avons le plus progressé en termes d'adhérents, curieusement, c'est celle qui suit un épisode électoral majeur, comme le dernier à la territoriale en 2008. Bonne nouvelle ! Il y en aura un autre en 2014 et désormais tous les 4 ans !

#### Liens avec les syndicats et pratiques de coopération

#### La formation

Au cours de ce mandat, la fédération a développé plusieurs outils pour les syndicats. En premier lieu des statuts et règlements intérieurs types qui ont été largement repris par les équipes. Mais c'est surtout sur l'offre de formation syndicale qu'elle a fait porter ses efforts en recherchant la complémentarité avec l'offre de formation mise en place par l'interpro.

5 nouvelles formations ont ainsi été proposées qui s'ajoutent à la palette disponible:

secrétaire de syndicat ;



C'est une raffarinade bien sur!



le 9 mars 2011



- conseil du syndicat ;
- militer dans son environnement professionnel;
- mise à jour des connaissances juridiques;
- négociations collectives, pour les délégués syndicaux.

Il faut se rappeler que l'accès à la formation syndicale est un droit pour les adhérents en même temps qu'une nécessité pour les syndicats. Rappeler que c'est le syndicat qui en décide car elle comporte un coût et doit répondre à un usage. Enfin, qu'elle doit être « assumée » par le syndicat.

Le syndicat, les sections, ce sont des collectifs de travail. Si ! Si ! Envoyer l'un des membres de ce collectif suivre une formation a toujours des conséquences sur le collectif de travail luimême et d'autant plus si celui qui est appelé à la suivre est en responsabilité. La politique de formation fédérale rencontre un succès croissant. De 50 stagiaires en 2009, leur nombre a atteint 259 en 2012 et sur la même période le nombre de journées stagiaires est passé de 335 à 1103!

Comme on dit : les chiffres parlent d'eux-mêmes.

#### Les conventions de coopération

Rappelez-vous, l'acte II de la décentralisation quand, du jour au lendemain ou presque, les agents des lycées ont rejoint la territoriale. Plus précisément, rejoint les conseils régionaux. Employés d'une collectivité assise sur un département mais affectés dans tout le territoire régional. Comment les organiser ? Adhérents du syndicat siège de Région ? Adhérents du syndicat de chaque département ? Et la syndicalisation ou l'intervention dans les lycées, qui s'y colle... et qui finance ?

C'est parce qu'il fallait bien répondre à ces questions qui ne sont pas seulement des questions de logistique qu'ont été expérimentées au cours de ce mandat les conventions de coopération entre syndicats.

Si la fédération a préconisé l'adhésion « en local » il fallait bien mettre en place une section régionale. On a vu même des sections interrégionale ou interdépartementale si l'on s'intéresse à la justice et au territoire des cours d'appel ou des régions pénitentiaires. Selon les cas, des sections régionales d'adhérents rattachés au syndicat départemental ont pu être créées, comme en Aquitaine, en PACA, MidiPy ou en Poitou-Charentes. Cela n'a pas été possible partout comme en Bourgogne ou Rhône-Alpes. Certains y réfléchissent. Il serait temps d'ailleurs que la réflexion aboutisse... nous sommes à 18 mois des élections de 2014!

Qu'ils sachent tous, que des exemples de telles conventions sont disponibles à la fédération à leur intention.

#### La négociation collective

Si il y a bien une caractéristique qui colle à l'image de la CFDT, c'est bien celle de la négociation.

A preuve l'ironie de ceux qui n'ont pas encore appris à desserrer le poing et qui nous décrivent le stylo à la main, toujours prêts à signer. En plus, ce n'est même pas vrai ; négocier n'est pas signer. Mais négocier en effet, cela s'apprend et cet apprentissage est d'autant plus nécessaire que désormais, l'accord – ou l'opposition à l'accord - est au cœur de la réforme de la représentativité et du dialogue social rénové.

Les débats sur notre résolution d'orientation diront jusqu'où vont nos prétentions à obtenir le parallélisme des formes de l'accord entre secteur public et secteur privé. Mais d'ores et déjà et nous l'avons évoqué à l'occasion des conflits sapeurs-pompiers ou des policiers municipaux, un accord doit obéir à des règles strictes et entraine des conséquences censées s'imposer à toutes les parties.

C'est sur ces bases que la fédération a initié 4 projets touchant aux pratiques de la négociation, dans les OPH tout d'abord à titre de « pilote », comportant une formation spécifique, des rencontres de négociateurs, la diffusion de guides pratiques.

A partir de là, un ambitieux programme validé par le Conseil fédéral en 2012 a vu le jour qui s'appuie sur les outils de communication d'aujourd'hui. On pourrait l'appeler Négo 2.0. Bien plus qu'une bourse des acquis tombée en déshérence, il s'agit ni plus ni moins que d'organiser toute l'information fédérale, tous secteurs confondus, en base de données accessible aux adhérents à travers les nouvelles fonctionnalités promises par le portail confédéral.

Une première préfiguration est déjà bien avancée...

#### Les réseaux de responsables

Lors du précédent congrès, nous avions pris l'engagement de réunir de manière régulière les responsables de syndicat. Ainsi, durant ce mandat la fédération a pris plusieurs initiatives en ce sens.

Tout d'abord, le réseau des secrétaires de syndicat qui se réunissent 2 fois par an autour de la secrétaire générale pour échanger sur l'actualité revendicative et leurs pratiques.

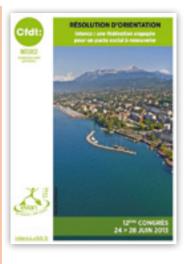
Le réseau des trésoriers de syndicat se réunit une fois l'an. Bien utile lorsqu'il a fallut aborder les règles de la transparence financière ou le passage à Gasel!

Le réseau des responsables développement existe depuis longtemps. Il ne s'est réuni qu'une fois en 2012 mais il est sans doute appelé à accélérer son rythme de rencontres.

Le réseau des défenseurs juridiques est bien particulier. Il est composé, outre des juristes de la fédération, de militants aguerris et par ailleurs référents régionaux. Il se réunit trois fois l'an pour actualiser ses savoir-faire et exercer une veille juridique.

Ainsi s'achève la présentation de l'activité fédérale 2009-2013. Vous l'aurez constaté, il obéit au parti-pris d'une approche prioritairement transversale plutôt que déclinée par secteur ou par branche professionnelle étant bien entendu que pour 2013 des pages restent à écrire. Les orientations votées au congrès d'Évian en esquisseront le contenu.

Olivier Mourot





# **Enquête ATSEM : premiers résultats**

5 643 Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles ont répondu à l'enquête de la fédération INTERCO CFDT qui a mobilisé 62 syndicats durant six mois.

Jenquête initiée par la fédération auprès des ATSEM touche à sa fin. Le nombre des réponses représente un peu plus du dixième des ATSEM titulaires en poste. A lui seul ce taux de participation traduit le succès incontestable de cette nouvelle enquête de terrain conduite par les syndicats CFDT INTERCO.

Cette réussite n'est pas le fruit du hasard mais résulte de la mobilisation des 62 syndicats INTERCO qui se sont inscrits dans cette démarche et des dizaines de militants qui sont allés à la rencontre des ATSEM sur leurs lieux de travail durant les six mois qu'a duré l'enquête .

Cinq régions (Ile de France, Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Centre et Basse Normandie) ont réalisé à elles seules plus de 58 % des questionnaires saisis sur le site dédié à l'enquête Atsem.

Dix syndicats (92, 74, 44, 77, 14, 33, 76, 34, 29, 42) totalisent 52,13 % des questionnaires remplis.

Enfin si on mesure la réussite au rapport entre le nombre de questionnaire livrés au syndicat à sa demande et le nombre de questionnaires saisis, la palme revient sans conteste au syndicat DROME/ ARDECHE avec 94 % de questionnaire de retour suivi du syndicat de la Charente 70, 5 % et des syndicats INTERCO 10, 21, 25, 37, 45, 49, 63, 72, 88 qui ont tous saisis plus de 50 % des questionnaires commandés à la fédération.

#### Carte d'identité des Atsem ayant participé à l'enquête

53,1 % des ATSEM ayant participé à l'enquête travaillent dans une collectivité comprenant de 11 à 100 ATSEM, 26,1 % dans une collectivité de 1 à 10 et 20,7 % dans une collectivité comprenant 101 ATSEM et plus.

Pour l'échantillon concerné, la population se présente comme fortement féminisée. La part des femmes représente 95,9 % des personnes ayant participé à l'enquête et les hommes 0.3 %.

53,88 % des personnes interrogées sont âgées de 45 ans ou plus et 32,9 % de 20 à 44 ans.

L'ancienneté sur le poste caractérise également les ATSEM ayant répondu au questionnaire et montrent pour 66,77 % une ancienneté sur le poste supérieure ou égale à 8 ans, 15,1 % de 0 à 3 ans et 15.9 % de 4 à 7 ans.

Les ATSEM sont titulaires d'un concours de la fonction publique pour 45,3 % d'entre eux. 49,6 % ne

sont pas titulaires d'un concours.

De manière globale, les résultats de l'enquête présentent l'exercice de la fonction d'ATSEM comme une situation d'emploi non précaire : 83,2 % des personnes interrogées sont titulaires de leur poste et 71,2 % travaillent à temps plein.

Les situations de précarité se définissent pour 3 % des ATSEM en tant que stagiaire et 8,7 % en tant que contractuels. En cas de situation contractuelle, celle-ci se précise sous forme de contrat annuel pour 43,67 % des personnes et 34,28 % sous forme de contrat périodique. Par ailleurs, autre élément de précarité, 22,9 % des ATSEM interrogés travaillent à temps partiel qui, pour ces derniers, est à 38,6 % choisi et à 34,6 % non choisi.

Concernant le temps de travail, celuici est annualisé pour 70,8 % et mensualisé pour 20,6 % des répondants.

#### Le travail des Atsem

#### Temps de travail et pause

Durant le temps scolaire, on constate que les ATSEM travaillent, en moyenne 8h53 et ont, en moyenne, 37 minutes de pauses les lundi,



mardi, jeudi et vendredi, et respectivement 4h11 de travail et 27 minutes de pauses le mercredi.

Hors temps scolaire, la moyenne journalière s'échelonne de 7h20 à 7h33 du lundi au vendredi et la pause quotidienne est de 37 minutes.

Ces moyennes ne doivent pas masquer la grande diversité des temps de travail et de l'organisation du travail durant et hors du temps scolaire.

Elément encourageant de ce questionnaire, les ATSEM ayant participé à l'enquête déclarent à 61,7 % pouvoir bénéficier d'une pause repas sans la présence d'enfants. Cependant, 33,8 % déclarent au contraire ne pas bénéficier d'une pause repas sans présence d'enfants.

#### Activités des ATSEM

#### Le cœur de métier des ATSEM: rangement, soins d'hygiène, habillage, déshabillage, assistance de l'enseignant dans la préparation et l'animation des activités scolaires, écoute et réconfort de enfants, petit soins infirmiers sont des tâches effectuées par plus de 94 % des Atsem ayant répondu à ce questionnaire.

Les ATSEM sont présents au cours du déroulé des activités pédagogiques. Pour 92,23 % d'entre eux, ils assurent la préparation des activités scolaires et pour 84,86 % l'animation des activités scolaires. En outre, ils effectuent également et sans la présence de l'enseignant pour 84,06 % la préparation des activités scolaires et pour 68,18 % l'animation d'activités scolaires.

A ces activités qui constituent le cœur de métier des ATSEM viennent s'ajouter **pour plus de 77** % d'entre eux : l'accompagnement des sorties scolaires, l'aide à l'encadrement d'activité, le nettoyage et l'entretien des locaux, la prise en charge des enfants au moment des repas, l'accueil des enfants et de leurs familles, la transmission

d'information, la surveillance de la sieste.

L'activité de nettoyage et d'entretien est largement tournée vers les locaux scolaires pour 86,71 % des ATSEM ayant participé à l'enquête et pour 15,56 % tournées vers les locaux non scolaires

La surveillance de la sieste relève une part non négligeable du travail d'ATSEM puisque 77,2 % déclarent l'effectuer. Parmi ces personnes, 21,94 % surveillent la sieste des enfants avec l'enseignant et 80,67 % sans l'enseignant.

Enfin, parmi les activités annexes, les ATSEM administrent pour 13,8 % des médicaments dont 90,01 ont été prescrits par un médecin et pour 3,45 % non prescrits par un médecin.

#### Organisation du travail et conditions du travail

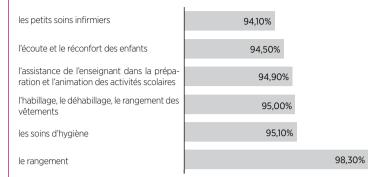
Le travail en équipe avec l'enseignant est une réalité pour 85,2 % des ATSEM (56 % toujours, 31,2 % souvent) et pour 88,8 d'entre eux ils appliquent seuls les consignes données par les enseignants (51,6 % toujours, 37,2 % souvent). Il faut noter que 5 % ne sont pas du tout associés aux activités pédagogiques et 5,5 % le sont peu.

Les Atsem sont associés principalement aux réunions de pré-rentrée (51,6 %) et au conseil d'école (45 %) mais 31 % ne sont associés à aucune réunion.

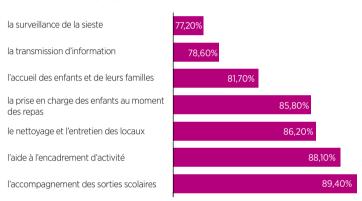
En cas de problème professionnel, les Atsem s'adressent en premier lieu au Directeur de l'école (65,3 %) et aux autres Atsem (61 %). Un sur dix s'adresse à une organisation syndicale.

Quant au remplacement, il est organisé par la direction de l'éducation de la ville (57,5 %), par les autres Atsem (33,3 %), par le directeur de l'école (21,3 %).

#### Le cœur de métier des ATSEM :



#### Tâches effectuées par plus de 77% des ATSEM:





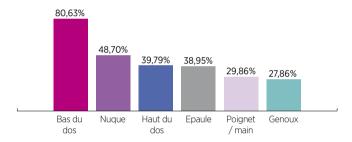


Les tâches de l'Atsem absent étant effectuées par un autre ATSEM, appartenant majoritairement à l'école, ou réparties entre les autres Atsem de l'école.

Pour plus de 90 % des Atsem, les relations professionnelles avec les enfants, les autres Atsem, les parents et l'enseignant, sont tout à fait satisfaisantes ou plutôt satisfaisantes.

Si 83,6 % des Atsem déclarent que le matériel est adapté aux enfants, elles sont moins de la moitié à dire qu'il l'est pour les ATSEM et les enseignants.

#### Localisation des douleurs :



#### Douleurs et arrêt de travail

Les douleurs font partie intégrante du quotidien des ATSEM puisque 42,8 % déclarent en éprouver parfois, 41,1 % souvent, 11,1 toujours et seulement 3,4 % déclarent ne jamais en ressentir. Les douleurs éprouvées se situent principalement dans le bas du dos, au niveau de la nuque, dans le haut du dos, aux épaules, aux poignets et mains, aux genoux.

En ce qui concerne les arrêts de travail, 49.7 % des personnes interrogées ont indiqué avoir arrêté le travail pour raison de santé au cours des 12 derniers mois

#### Les perspectives professionnelles des Atsem

57 % des Atsem déclarent ne pas envisager de changement de métier. Autrement dit, ces premiers résultats laissent entendre que le secteur de la petite enfance demeure un secteur d'activité dans lequel les Atsem souhaitent continuer à exercer leur métier. Cependant, ce résultat est à nuancer car si le secteur ne semble pas remis en question, les Atsem priment à 56,9 % souhaiter une évolution de leur poste.

Ces premiers résultats donnent un apercu de la richesse des informations recueillies par cette enquête de la Fédération INTERCO CFDT. Ils seront suivis dans le courant du second semestre 2013 d'un présentation de l'ensemble des données chiffrées accessible sur le site de la Fédération, d'analyses sur les diverses thématiques explorées par cette enquête et qui intégreront les réponses aux questions ouvertes ainsi que les nombreux écrits et témoignages d'Atsem et de nos militants.

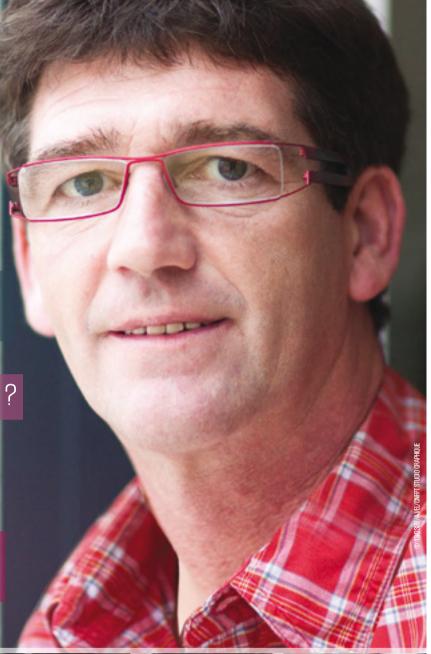
La présentation de ces « premiers résultats » a été établie par Marie BATT et Maurice COPIN



Ecole maternelle. le secteur de la petite enfance demeure un secteur d'activité dans lequel les Atsem souhaitent continuer à exercer leur métier

### DÉCOUVREZ L'OFFRE DE FORMATION 2013 DU CNFPT

- **BESOIN DE TROUVER** UN STAGE, UN ITINERAIRE DE FORMATION ?
- **BESOIN DE CRÉER VOTRE CATALOGUE ?**
- > besoin de créer VOTRE AFFICHE ?
- **BESOIN DE CONSULTER**TOUTE L'OFFRE DE FORMATION ?











Rendez-vous sur WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT





## L'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels

Afin de résorber l'emploi précaire dans la fonction publique, le législateur a créé en mars 2012¹ un dispositif de titularisation des agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques. Nous nous intéressons ici uniquement aux agents de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale.

ar dérogation aux dispositions législatives relatives au recrutement par concours², la loi du 12 mars 2012 permet l'accès des agents contractuels aux corps des fonctionnaires de l'Etat ou aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une période qui s'étend du 13 mars 2012 au 13 mars 2016 ³.

Pour bénéficier de ce dispositif, les agents contractuels de droit public doivent, en premier lieu, remplir les conditions fixées par la loi du 12 mars 2012 pour accéder aux voies de recrutements réservés (L.). Et dans l'hypothèse où un recrutement réservé les concernant est ouvert par leur employeur, ils doivent ensuite, après leur réussite à la sélection, être nommés stagiaires par

l'autorité administrative. Ces modes de recrutements réservés diffèrent selon la fonction publique concernée, étatique ou territoriale (II.).

#### I. LES CONDITIONS À REMPLIR PAR LES AGENTS CONTRACTUELS POUR ACCÉDER AUX VOIES DE RECRUTEMENTS RÉSERVÉS

L'agent contractuel de droit public doit réunir quatre conditions cumulatives pour accéder aux modes de recrutements réservés qui pourront être ouverts par l'autorité administrative.

#### 1. Condition d'exercice des fonctions 4

 agent contractuel de droit public en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée

- indéterminée (CDI) en fonction à la date du 31 mars 2011 ;
- agent contractuel de droit public en CDD dont le contrat a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011;
- agent contractuel de droit public en CDD remplissant les conditions d'accès à un CDI en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 précitée <sup>5</sup>.

Les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 ne peuvent pas être éligibles au dispositif de titularisation.

#### 2. Condition relative à la quotité du temps de travail <sup>6</sup>

agent contractuel de droit public à temps complet au 31 mars 2011 :

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Articles 2 et 14 de la loi du 12 mars 2012 précitée.



Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique modifiée.

Article 19 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat modifiée et article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Articles 1 et 13 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée.

Articles 2 et 14 de la loi du 12 mars 2012 précitée.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Cf article Hebdo n°850 5 avril 2012 sur la transformation automatique des CDD en CDI.



agent contractuel de droit public à temps non complet pour une quotité de travail ≥ à 50 % d'un temps complet au 31 mars 2011 dans la fonction publique territoriale ou ≥ à 70 % dans la fonction publique de l'Etat.

#### 3. Condition tenant à la nature du contrat 7

 emploi permanent pourvu conformément aux anciens articles 4 (1° et 2°) et 6 (premier alinéa) de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et à l'ancien article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée 8;

emploi pourvu conformément au I de l'article 34 ou au I de l'article 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 (agent de catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ou au fonctionnement de services administratifs de restauration).

#### 4. Condition relative à l'ancienneté pour les CDD 9

Le bénéfice du dispositif est subordonné, pour les agents bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, à une durée de services publics effectifs :

- au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des six années précédent le 31 mars 2011, c'est-à-dire quatre ans d'ancienneté entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011;
- au moins égale à quatre années en équivalent temps à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Articles 2 et 14 de la loi du 12 mars 2012 précitée.

Dans la fonction publique de l'Etat : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et lorsque les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Dans la fonction publique territoriale : vacance d'un emploi qui ne peut-être immédiatement pourvu ; absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient pour les agents occupant un emploi du niveau de la catégorie A ; emploi de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitant et groupements de communes dont la population est inférieure à 1000 habitants, emplois dans les communes de moins de 2000 habitants et groupements de communes dont la population est inférieure à 10000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité.

<sup>9</sup> Articles 4 et 15 de la loi du 12 mars 2012 précitée.





accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011, soit deux ans d'ancienneté accomplis entre le 31 mars 2007 et 31 mars 2011.

Dès lors que les agents contractuels de droit public remplissent les quatre conditions susvisées, ils peuvent accéder aux voies de recrutements réservés mises éventuellement en place par les autorités administratives.

En effet et malheureusement, la loi du 12 mars 2012 n'oblige aucunement les autorités administratives à ouvrir des recrutements réservés pour leurs agents contractuels 10. L'ouverture de ces recrutements est laissée à leur libre appréciation.

#### II. LES MODES DE RECRUTEMENTS RÉSERVÉS INSTITUÉS PAR LA LOI DE MARS 2012

La loi du 12 mars 2012 a prévu des modalités de recrutement différentes pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. Parmi tous ces modes de recrutement réservé, il revient ensuite aux autorités administratives de décider, pour leurs agents contractuels, d'ouvrir tous les recrutements réservés, ou seulement certains d'entre eux ou bien de ne pas les ouvrir du tout.

#### 1 - Dans la fonction publique de l'Etat

Trois modes de recrutements réser-

vés sont autorisés par la loi du 12 mars 2012  $^{\rm 11}$  :

- les examens professionnalisés réservés;
- les concours réservés :
- les recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

#### a. Les examens professionnalisés et concours réservés 12

La nature des épreuves ainsi que la liste des spécialités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre ou de l'autorité dont relève le corps concerné.

Le recrutement dans un corps s'effectue au vu des titres (diplômes) des candidats.

Le ministre ou l'autorité dont relève le corps concerné fixe les conditions d'organisation de ces recrutements et nomme les membres du jury.

Les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes.

Il revient ensuite au ministre concerné de nommer les candidats aptes comme fonctionnaires-stagiaires.

b. Les recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours <sup>13</sup>

Ces recrutements font l'objet d'un avis de recrutement <sup>14</sup> qui est affiché, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures, dans les locaux de l'administration.

L'examen des candidatures est confié à une commission dont la composition est fixée par le ministre concerné. Après examen de l'ensemble des dossiers de candidature, la commission auditionne les candidats et arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Les candidats retenus sont ensuite nommés fonctionnaires-stagiaires par le ministre.

#### 2. Dans la fonction publique territoriale

Contrairement à l'Etat, avant la mise en place des recrutements réservés et afin de les aider dans cette tâche, les autorités territoriales doivent établir au préalable un rapport sur la situation des agents contractuels remplissant les conditions ainsi qu'un plan pluriannuel d'accès à l'emploi 15.

L'autorité territoriale dispose d'un délai de trois mois à compter du 24 novembre 2012, soit jusqu'au 24 février 2013 pour présenter au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation.

Le rapport vient notamment préciser :

 le nombre d'agent remplissant les conditions définies par la loi du 12 mars 2012 précitée;

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Article 17 de la loi du 12 mars 2012 précitée.



<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Article 1er et 13 de la loi du 12 mars 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Article 18 de la loi du 12 mars 2012 précitée.

<sup>1</sup>º Article 7 du décret n°2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

<sup>13</sup> Article 8 du décret n°2012-631 précité.

<sup>14</sup> Cet avis de recrutement comprend le nombre des postes à pourvoir ; la date prévue du recrutement ; le contenu précis du dossier de candidature à établir qui comporte en toute hypothèse une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant les emplois occupés ; les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ; la date limite de dépôt des candidatures ; les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien prévu au II.



 la nature, la catégorie hiérarchique des fonctions exercées, ainsi que l'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Grâce à ce rapport, l'autorité territoriale peut ensuite définir, en fonction de ses besoins et de ses objectifs, son **programme pluriannuel d'accès à l'emploi public** qui déterminera les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement <sup>16</sup>.

A la suite de l'approbation de ce programme par son organe délibérant, l'autorité territoriale procède à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de titularisation suivant le mode recrutement choisi.

Trois voies de recrutements réservés sont autorisées dans la fonction publique territoriale par la loi du 12 mars 2012 :

a. Les recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours <sup>17</sup>

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans son programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

#### b. Les concours réservés 18

L'autorité territoriale établit une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par un jury et les nomme ensuite fonctionnaires-stagiaires.

#### c. Les sélections professionnelles 19

Les sélections professionnelles sont organisées par les collectivités pour leurs agents et peuvent confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le commencement des auditions, les sessions des sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'arrêté d'ouverture, qui indique pour chaque session la date limite de dépôt des candidatures, le nombre d'emplois ouverts et les dates et lieux des auditions, fait l'objet d'un affichage dans les locaux de l'autorité territoriale organisatrice de la sélection professionnelle ainsi qu'une mise en ligne sur le site Internet de la collectivité.

L'agent souhaitant bénéficier du dispositif de sélections professionnelles doit déposer sa candidature auprès de sa collectivité. Cette candidature comporte obligatoirement une lettre de candidature, accompagnée d'un curriculum vitae.

Une commission d'évaluation professionnelle procède ensuite à l'audition (entretien d'une vingtaine de minutes sur son expérience professionnelle) de chaque agent candidat retenu et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

La commission dresse ensuite la liste des agents aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois, qui est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur et publiée sur leur site internet.

Les agents déclarés aptes par la commission d'évaluation professionnelle sont obligatoirement nommés en qualité de fonctionnaires-stagiaires au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

EN SOMME : Plusieurs conditions doivent être réunies pour qu'un agent contractuel de droit public puisse bénéficier du dispositif de titularisation institué par la loi du 12 mars 2012 :

- il doit réunir quatre conditions pour accéder à un recrutement réservé;
- un recrutement réservé le concernant doit être ouvert par son employeur ;
- il doit réussir la sélection de recrutement :
- il doit être nommé fonctionnaire-stagiaire par son employeur.

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

Emilie Geraud & Myriam Boussoum Secteur juridique fédéral

Article 8 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre ler de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Article 18 de la loi du 12 mars 2012 précitée.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Article 18 de la loi du 12 mars 2012 précitée.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Articles 19 et 20 de la loi du 12 mars 2012 précitée, articles 10 à 14 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 précité.

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



## SPÉCIAL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, la GMF, 1er assureur des agents des services publics, en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter des offres privilégiées que nous vous réservons.

▶ Renseignez-vous au 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) ou sur www.gmf.fr

10 % DE RÉDUCTION\*

sur votre assurance AUTO

Pour les moins de 30 ans

50€ offerts\*\*

sur votre assurance AUTO

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



<sup>\*</sup>Offre réservée aux agents des services publics, personnels de la fonction publique territoriale, la 1<sup>re</sup> année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

\*\*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1<sup>re</sup> année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.