Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents CFDT-Interco : n°216 • septembre/octobre/novembre 2013 • 1 €

Les bonnes résolutions d'Interco

L'actu

- Agenda social
- Mesures d'urgence pour la catégorie C
- Assistants familiaux

Vie de la fédé

- Gasel et ses punaises
- Organigramme fédéral
- Trombinoscope du conseil fédéral

Fiche juridique

- Le droit de grève

ISSN
9 771167 587109

Sommaire :

Actu revendicative 5

- Agenda social 2013-2014
- Mesures d'urgence catégorie C... faute de mieux

L'actu 10

- Assistants familiaux : les paradoxes d'une profession

Congrès d'Évian 12

- Interco ressourcée à Évian
- Toute la « réso » en raccourci
- Composition du Conseil Fédéral
- Organigramme fédéral : inscrire nos orientations dans notre organisation
- Alors, heureux (se) ?
- Le congrès vu de Haute-Savoie

Vie de la fédé 30

- Pitié pour les GASEL !

Fiche juridique 31

- Le droit de grève dans la fonction publique

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.
Directeur de la publication :
Marie-Odile Esch
Responsable de la rédaction :
Claire Le Calonnec
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17ème

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

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

Cher(e) adhérent(e),

Eh oui ! C'est encore à moi qu'il revient de te saluer en premier lorsque tu ouvres ton journal. La confiance renouvelée des syndicats et donc de leurs adhérents m'honore et je souhaite prioritairement t'en remercier.

Nous voilà donc repartis pour un nouveau mandat après un congrès riche et vivifiant à Évian au cours duquel près de 430 délégués et invités ont débattu, voté, partagé des moments de convivialité aussi. Dans le précédent journal, nous te faisions part des grands traits marquants du mandat écoulé. Tu trouveras dans ce journal une synthèse de nos principales orientations pour les quatre années à venir. Le nouveau conseil fédéral fortement renouvelé (21 nouveaux membres) a d'ores et déjà commencé, fin septembre, à fixer la mise en musique de cette partition qui nous engage et nous oblige à rechercher les instruments idoines en évitant la cacophonie. Les débats autour de ces orientations sont passionnants et parfois passionnés dans la confrontation des idées. Il ne s'agit pas d'aboutir à un catalogue dans lequel s'additionneraient les revendications de notre vaste champ fédéral et des professions que nous organisons mais bien de rechercher les dénominateurs communs, les pistes d'actions permettant d'agir pour contribuer aux évolutions, améliorer le présent et au bout du compte contribuer à la transformation sociale. Je te le disais dans mon précédent édito : oser l'utopie est indispensable pour apporter du « carburant » à nos stratégies d'actions. Cela est d'autant plus important que nous n'avons pas vocation à alimenter la morosité ni à accompagner le pessimisme ou pire, le fatalisme qui semble gagner du terrain. Notre crédibilité passe par notre capacité collective à présenter un projet qui donne sens aux mutations profondes que nous vivons tous dans notre vie quotidienne au travail et hors travail. Nous savons que demain ne ressemblera pas à hier, mais il est exclu, c'est cela que nous avons réaffirmé à Evian, de laisser quiconque de côté. Notre choix est de refuser à la fois le statu quo qui conduit à l'impasse et semble être l'option de bon nombre d'organisations syndicales et le « moins disant » dans les réformes en discussion.

Notre crédibilité passe par notre capacité collective à présenter un projet qui donne sens aux mutations profondes que nous vivons

C'est en nous appuyant sur ces orientations que nous avons abordé les discussions avec le gouvernement pour l'amener à adopter des mesures d'urgence pour les catégories C alors que le gel du point d'indice pénalise tout le monde en érodant de plus en plus le pouvoir d'achat des agents publics. C'est dans cet esprit aussi que nous entamerons les discussions sur la transposition à la fonction publique des éléments de la dernière réforme des retraites dont la discussion s'ouvre au parlement. La confédération faisant d'ores et déjà du lobbying auprès des parlementaires pour en améliorer encore certains aspects (pour les polypensionnés entres autres). Nos débats ont beaucoup tourné aussi autour des élections professionnelles de décembre 2014 qui suivront les élections politiques des municipales et des européennes. Cela constitue l'axe de travail prioritaire des prochains mois. Pour la première fois, tous les agents publics voteront le même jour. Nous pourrons ainsi mesurer le niveau de représentativité de chaque organisation syndicale et savoir quelles sont celles qui répondent le plus aux attentes des plus de cinq millions d'agents publics (fonctionnaires et contractuels). Des grands débats en perspective nous l'espérons dans une grande proximité avec toi. D'ici là c'est aux questions du jour que nous avons à répondre et elles ne manquent pas. Les réductions d'effectifs se poursuivent à l'État augmentant la charge de travail et donc le stress. Les réorganisations incessantes dans la territoriale (dont la réforme des rythmes scolaires par exemple n'est pas la moindre) ajoutées aux difficultés financières des collectivités locales pèsent, elles aussi sur ton quotidien, nous le savons. C'est une des raisons qui nous ont amené à nous engager dans la négociation et la signature d'un accord visant à lutter contre les risques psychosociaux. C'est encore ce constat et nos choix de congrès qui nous guideront dans la négociation annoncée dans l'agenda social de la ministre de la fonction publique sur la « qualité de vie au travail ». Quant à la négociation salariale, elle promet d'être rude, une nouvelle année de gel est hors de question d'autant plus que les diverses hausses fiscales (impôts, taxes diverses et cotisations sociales) sont elles bien réelles. C'est dans ces moments-là que nous mesurons le poids du contre pouvoir que nous représentons et si d'occasion il nous fallait donner de la voix c'est sur toi que nous compterons…

En attendant bonne lecture à toi de ce journal qui je l'espère redonnera le cas échéant du sens à ton adhésion.
À bientôt avec mon amitié.

Marie-Odile Esch

Marie-Odile Esch, Secrétaire Générale

Agenda social 2013-2014

Le jeudi 26 septembre, la ministre de la fonction publique présentait son agenda social pour l'année à venir aux organisations syndicales. Dialogue social, vie au travail et rémunérations en sont les trois axes.

La ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu a présenté l'agenda social de la Fonction publique aux organisations syndicales le jeudi 26 septembre. L'objet est de déterminer les thèmes de discussions et/ou de négociations ainsi que le calendrier jusqu'au la fin du 1er semestre 2014.

La ministre a souhaité que le dialogue construit sur la confiance au cours de l'année précédente puisse se poursuivre (signature et mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle, projet de loi « déontologie et valeurs », abrogation du jour de carence inscrite au PLF 2014, signature à venir de l'accord sur les risques psycho-sociaux (RPS), revalorisation des rémunérations des agents de la catégorie C, ...). Elle a ensuite annoncé :

- **Grille de rémunération pour les agents C :** c'est la seconde proposition présentée le vendredi 20 septembre qui sera appliquée unilatéralement (sans accord des syndicats).
- **Jour de carence :** l'abrogation du jour de carence figure dans le Projet de Loi de Finances 2014 et sera défendue par le gouvernement malgré certaines réticences parlementaires.
- **Retenue pour pension :** : elle doit augmenter de 0,30 % à compter de 2014. La ministre a obtenu un lissage de cette hausse des taux : 0,06 % en 2014 et 0,08 % pour chacune des années 2015 à 2017.

Par ailleurs, la signature du protocole sur la prévention des RPS [1] aura lieu le mardi 22 octobre à 9h30.

L'agenda social présenté en séance comporte trois grands thèmes :

- Dialogue social.
- Question de vie au travail.
- Parcours professionnels, carrières et rémunérations en prenant appui sur la mission Pêcheur.

La CFDT a demandé à la ministre de veiller aux déclinaisons et aux mises en œuvre locales des accords signés nationalement. Elle a ensuite déploré l'absence de rendez-vous salarial qu'il convient de dissocier en tant que tel de la négociation parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Elle a rappelé aussi qu'elle souhaitait que certains sujets trouvent leur place dans l'agenda comme la formation professionnelle et la protection sociale complémentaire.

La CFDT s'est félicitée de cet agenda social qui englobe l'ensemble des versants, ce qui peut être complété par des agendas spécifiques à chaque versant. A cet égard, pour le versant État, l'Action sociale interministérielle et le futur référencement des complémentaires doivent faire l'objet de réunions de concertation.

En réponse, la Ministre a indiqué que la question des rémunérations, et donc de la valeur du point, serait incluse dans le volet « PPCR ». Elle a également pris l'engagement de s'assurer de la bonne application des accords nationaux.

L'Uffa-CFDT va examiner en détail les éléments constitutifs de cet agenda pour arrêter une position sur chacun de ces points.

© XXX - Fotolia.com

[1] RPS : Risques psychosociaux.

AGENDA SOCIAL 2013-2014 DE LA FONCTION PUBLIQUE

2013	MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SOCIAL	AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL	PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS
Septembre	Elections professionnelles		Nouveau régime indemnitaire
Octobre	Concertation sur le projet de circulaire de droit syndical Elections professionnelles	Signature du protocole RPS	Mobilité/attractivité : présentation du rapport définitif de la mission des inspections
Novembre	Carrière des agents investis de mandat syndical Evolution du fonctionnement du CCFP Elections professionnelles	Cadrage des chantiers Conditions de vie au travail / QVT Prévention de la pénibilité	Présentation du rapport Pêcheur
Décembre	Carrière des agents investis de mandat syndical Bilan de l'intérim Charte du dialogue sicial	Prévention de la pénibilité	Suite du rapport Pêcheur : lancement des travaux Mobilité/attractivité

2014	MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SOCIAL	AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL	PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS
Janvier	Carrière des agents investis de mandat syndical Elections professionnelles	Prévention de la pénibilité Gestion des âges	Suite du rapport Pêcheur : préparation accord de méthode sur la négociation parcours professionnels carrières et rémunérations
Février	Elections professionnelles	Gestion des âges Qualité de vie au travail	Diversité dans la fonction publique Accord de méthode sur la négociation parcours professionnels carrières et rémunérations
Mars	Evolution des GIP Gestion des âges Elections professionnelles	Gestion des âges Qualité de vie au travail Diversité dans la fonction publique	Diversité dans la fonction publique Suite du rapport Pêcheur
Avril		Qualité de vie au travail Gestion des âges	Suite du rapport Pêcheur
Mai	Elections professionnelles	Qualité de vie au travail	Diversité dans la fonction publique Supplément familial de traitement Ouverture de la négociation - Parcours professionnels carrières et rémunérations
Juin			Supplément familial de traitement

L'INTERSYNDICALE FONCTION PUBLIQUE VEUT UN RENDEZ-VOUS SALARIAL !

A l'issue de la présentation de l'agenda social du 26 septembre, la CFDT avec 7 autres organisations syndicales, demande à Marylise Lebranchu, l'organisation d'un rendez-vous salarial.

Le 2 octobre, c'est par une lettre commune rédigée à l'issue de la présentation de l'agenda social 2013-2014, que la CFDT s'associant à 7 autres syndicats de fonctionnaires (CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFPT, FSU, Solidaires et Unsa) demande à la ministre de la Fonction publique, « *d'ouvrir un réel espace de négociations salariales et d'inscrire rapidement à l'agenda social un rendez-vous spécifique pour en traiter* ».

Les organisations syndicales signataires déclarent que « *Trois années consécutives de gel de la valeur du point et une quatrième déjà annoncée conduisent à une perte considérable de pouvoir d'achat pour tous les personnels quels que soient leur statut et le versant dont ils relèvent* », évoquant une situation « *sans précédent » et les « niveaux insupportables atteints par la dépréciation des carrières et le tassement des grilles* ».

Les signataires « *affirment que ni les mesures d'urgence limitées [...] annoncées pour la catégorie C ni la négociation à venir sur les "parcours professionnels, les carrières et les rémunérations" ne sauraient à elles seules répondre à l'impérieuse nécessité de mesures salariales d'ampleur en 2014* ».

Les syndicats se reverront sur ce sujet après la mi-octobre.

Mesures d'urgence catégorie C… faute de mieux

C'est une bouée de sauvetage salarial que lance le gouvernement aux agents de la catégorie C à l'issue d'une concertation qui aura duré plusieurs mois. Les revalorisations programmées ne constituent en aucun cas un solde de tout compte, des négociations s'ouvrent dans les prochaines semaines sur l'ensemble des grilles.

C'est donc ce 20 septembre 2013 et non le 23 juillet comme initialement prévu que s'est déroulée la séance conclusive de la concertation demandée par la CFDT pour obtenir une revalorisation des grilles de catégorie C avant d'attaquer la négociation portant sur l'ensemble des grilles (catégorie A, B et C).

Une concertation et non une négociation

Les mesures retenues par le gouvernement devant intervenir le 1er janvier 2014, nous sommes tout juste dans les temps pour que les décrets soient publiés avant cette date. Si nous avions dû entrer d'office dans une négociation globale comme le demandait la CGT, il est bien certain que jamais ces délais n'auraient pu être tenus.

Précisons qu'aucun accord n'a été signé concernant cette première mesure touchant la catégorie C. Il s'agit bien là en l'espèce d'une concertation préalable à une décision unilatérale du gouvernement.

Une urgence mais pourquoi ?

Elle est dictée à la fois par un tassement des grilles provoqué par l'évolution du SMIC plus forte que celle du point d'indice et aggravée de plus par le blocage de la valeur du point depuis juillet 2010.

Ces mesures d'urgence ne préfigurent en rien les futures réformes des grilles qui interviendront à l'issue d'une négociation qui débutera à la fin de l'automne après remise sur ce sujet d'un rapport confié par le gouvernement à M. Pêcheur.

Trois objectifs sont assignés à ces mesures d'urgence

- **Accélérer la sortie de la zone du SMIC pour les débuts de carrière**

Les carrières sont raccourcies :
- de 30 à 22 ans pour l'échelle 3 ;
- de 30 à 26 ans pour les échelles 4 et 5 ;
- de 33 à 30 ans en durée cumulée pour les agents entrant par voie de concours en échelle 6.

- **Redistribuer un certain nombre de points d'indice différenciés pour remettre de la distance avec le SMIC**

Les premiers échelons de chaque échelle sont revalorisés de 7 à 10 points.

À titre d'exemple, il faudra en 2014 huit ans maximum pour franchir cinq échelons et gagner cinq points d'indice majoré au lieu de onze ans maximum actuellement.

- **Améliorer les fins de carrière par l'ajout d'un échelon supplémentaire**

Les fins de grille sont revalorisées de 3 à 27 points avec l'ajout d'un échelon supplémentaire pour les échelles 4, 5 et 6.

Ces mesures seront applicables au 1er janvier 2014.

Une nouvelle distribution de cinq points d'indice majoré unitaire (c'est-à-dire pour tous les échelons de toutes les échelles) interviendra au 1er janvier 2015 rehaussant par exemple la fin de l'échelle 6 de 32 points d'indice majoré au total.

Une évolution de la catégorie C qui vient bousculer la catégorie B

La revalorisation de la catégorie C impose un rehaussement de la catégorie B qui sera effective dès le 1er janvier 2014 pour les premiers échelons.

La proximité du haut de l'échelle 6 avec le haut de la première grille de B imposera un travail impératif pour les hauts de grille sans que l'on sache à ce jour dans quels délais cela sera fait.

En conclusion, même si ces mesures étaient incontournables et urgentes, elles ne constituent pas pour autant un solde de tout compte.

La négociation qui va maintenant rapidement s'ouvrir sur la refonte totale des grilles sera l'occasion, cette fois, de faire valoir nos revendications.

Au cœur de celles-ci, sera posée la question de l'évolution du point d'indice. Les politiques conduites ces dernières années par le précédent gouvernement et poursuivies par l'actuel au nom de l'équilibre budgétaire nous amènent à colmater sans arrêt les brêches ouvertes par les revalorisations successives du SMIC. Cela revient à construire un immeuble sur des sables mouvants. À chaque étage construit, l'immeuble s'enfonce d'autant !

Pour la CFDT, quelles que soient la qualité du travail et de la négociation que nous aurons, la question du point d'indice est maintenant centrale et nous ne pourrons accepter que ce gouvernement reconduise son gel. Si tel devait être le cas, nous saurons, avec vous, construire le rapport de forces nécessaire pour lui faire changer d'avis.

Jean-Claude Lenay

© XXX - Fotolia.com

En bref :

Le taux d'emploi des personnes handicapées a progressé en 2012 dans la fonction publique pour atteindre 4,39% contre 4,22% en 2011, selon des données publiées le 5 juillet 2013 par le FIPHFP. La fonction publique de l'Etat (3,33%) reste à la traîne derrière la fonction publique territoriale (5,32%) et la fonction publique hospitalière (5,10%).

Un calculateur de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a été mis en ligne par le Ministère de la Fonction publique pour permet aux fonctionnaires de savoir s'ils ont droit à la Gipa et d'en calculer le montant pour la période allant du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2012.

http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations-47

Contractuels de l'Etat

Une circulaire prise le 22 juillet 2013 précise les conditions de recours à l'emploi contractuel dans la fonction publique d'Etat.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37290.pdf

2 144 postes en moins à l'Etat en 2014.

C'est ce qui ressort de la présentation du projet de loi de finances 2014 présenté au Conseil des ministres le 25 septembre. Ainsi 13 123 postes seront supprimés dans les ministères non prioritaires et 11 000 postes créés dans les ministères prioritaires : éducation, justice et police nationale. La masse salariale de l'Etat est quasi stabilisée à 81 milliards d'euros, en légère hausse de 0,2%.

- **Compte-rendu du conseil :**

http://www.elysee.fr/conseils-des-ministres/article/compte-rendu-du-conseil-des-ministres-du-25-septembre-201/

L'abrogation du jour de carence dans la fonction publique figure à l'article 67 du PLF pour 2014. Cette abrogation s'accompagne de l'obligation de déposer son avis d'arrêt maladie dans les 48h comme dans le privé et de la généralisation programmée des contrôles des arrêts par les caisses primaires d'assurance maladie.

- **Le projet de loi de finances :**

http://www.economie.gouv.fr/files/plf2014-texte-de-loi.pdf

Une nouvelle version de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) est disponible. Elle fait l'objet d'une circulaire de la DGCL datée du 12 septembre 2013.

Cette nomenclature qui intègre les sernières évolutions statutaires doit être utilisée par les collectivités territoriales pour l'établissement des bilans sociaux.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/09/cir_37479.pdf

AGENTS DE CATÉGORIE C : GRILLE DÉFINITIVE

Échelle 3

Echelon	Grille actuelle 2013			Reclassement dans la nouvelle grille 2014				
	Indice	Durée mini	Durée maxi	Ancienneté retenue	Indice	Durée mini	Durée maxi	Gain
11	355	-	-	AA	358	-	-	+ 3
10	338	3 ans	4 ans	AA	345	3 ans 8 mois	4 ans	+ 7
9	326	3 ans	4 ans	3/4 AA	333	2 ans 9 mois	3 ans	+ 7
8	319	3 ans	4 ans	3/4 AA	327	2 ans 9 mois	3 ans	+ 8
7	315	3 ans	4 ans	1/2 AA	323	1an 10 mois	2 ans	+ 8
6	314	2 ans	3 ans	2/3 AA	321	1an 10 mois	2 ans	+ 7
5	313	2 ans	3 ans	2/3 AA	320	1an 10 mois	2 ans	+ 7
4	312	2 ans	3 ans	2/3 AA	319	1an 10 mois	2 ans	+ 7
3	311	1 an 6 mois	2 ans	AA	318	1an 10 mois	2 ans	+ 7
2	310	1 an 6 mois	2 ans	1/2 AA	317	1 an	1 an	+ 7
1	309	1 an	1 an	AA	316	1 an	1 an	+ 7

Échelle 4

Echelon	Grille actuelle 2013			Reclassement dans la nouvelle grille 2014				
	Indice	Durée mini	Durée maxi	Ancienneté retenue	Indice	Durée mini	Durée maxi	Gain
12	-	-	-	-	377	-	-	+ 8
11	369	-	-	AA	370	3 ans 8 mois	4 ans	+ 1
10	356	3 ans	4 ans	AA	363	3 ans 8 mois	4 ans	+ 7
9	345	3 ans	4 ans	3/4 AA	349	2 ans 9 mois	3 ans	+ 4
8	335	3 ans	4 ans	3/4 AA	340	2 ans 9 mois	3 ans	+ 5
7	325	3 ans	4 ans	1/2 AA	327	1an 10 mois	2 ans	+ 2
6	316	2 ans	3 ans	2/3 AA	324	1an 10 mois	2 ans	+ 8
5	314	2 ans	3 ans	2/3 AA	322	1an 10 mois	2 ans	+ 8
4	313	2 ans	3 ans	2/3 AA	321	1an 10 mois	2 ans	+ 8
3	312	1 an 6 mois	2 ans	AA	320	1an 10 mois	2 ans	+ 8
2	311	1 an 6 mois	2 ans	1/2 AA	319	1 an	1 an	+ 8
1	310	1 an	1 an	AA	318	1 an	1 an	+ 8

Au 1er janvier 2015, chaque échelon sera revalorisé de 5 points (23,15 € brut)

Et quelques points pour le 1er grade du B :

Les indices des tous premiers échelons du 1er grade des agents de catégorie B bénéficieront d'une hausse de points d'indice technique afin de conserver la même différence de points avec la grille du C.

Au 1er janvier 2014, les indices des 2 premiers échelons du 1er grade du B seront relevés comme suit :

- 1er échelon passe de 314 à 321 (+7)
- 2ème échelon passe de 316 à 323 (+7)

Au 1er janvier 2015, la hausse concernera les indices des 4 premiers échelons :

- 1er échelon passe de 321 à 326 (+5)
- 2ème échelon passe de 323 à 329 (+6)
- 3ème échelon passe de 325 à 332 (+7)
- 4ème échelon passe de 334 à 335 (+1)

Le début de la carrière des agents de catégorie B subit, comme celui des agents de catégorie C, un tassement. Une refonte de toutes les grilles est donc urgente !

RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE AU 1ER JANVIER 2014

Échelle 5

Echelon	Grille actuelle 2013			Reclassement dans la nouvelle grille 2014				
	Indice	Durée mini	Durée maxi	Ancienneté retenue	Indice	Durée mini	Durée maxi	Gain
12	-	-	-	-	402	-	-	+ 10
11	392	-	-	AA	393	3 ans 8 mois	4 ans	+ 1
10	379	3 ans	4 ans	AA	380	3 ans 8 mois	4 ans	+ 1
9	362	3 ans	4 ans	3/4 AA	371	2 ans 9 mois	3 ans	+ 9
8	350	3 ans	4 ans	3/4 AA	355	2 ans 9 mois	3 ans	+ 5
7	338	3 ans	4 ans	1/2 AA	341	1an 10 mois	2 ans	+ 3
6	328	2 ans	3 ans	2/3 AA	334	1an 10 mois	2 ans	+ 6
5	318	2 ans	3 ans	2/3 AA	327	1an 10 mois	2 ans	+ 9
4	314	2 ans	3 ans	2/3 AA	325	1an 10 mois	2 ans	+ 11
3	313	1 an 6 mois	2 ans	AA	323	1an 10 mois	2 ans	+ 10
2	312	1 an 6 mois	2 ans	1/2 AA	322	1 an	1 an	+ 10
1	311	1 an	1 an	AA	321	1 an	1 an	+ 10

Échelle 6

Echelon	Grille actuelle 2013			Reclassement dans la nouvelle grille 2014				
	Indice	Durée mini	Durée maxi	Ancienneté retenue	Indice	Durée mini	Durée maxi	Gain
9	-	-	-	-	457	-	-	+ 27
8	430	-	-	AA	431	3 ans 8 mois	4 ans	+ 1
7	416	3 ans	4 ans	AA	417	3 ans 8 mois	4 ans	+ 1
6	394	3 ans	4 ans	3/4 AA	395	2 ans 9 mois	3 ans	+ 1
5	377	2 ans	3 ans	AA	380	2 ans 9 mois	3 ans	+ 3
4	360	2 ans	3 ans	2/3 AA	365	1 an 10 mois	2 ans	+ 5
3	347	2 ans	3 ans	2/3 AA	350	1 an 10 mois	2 ans	+ 3
2	336	1 an 6 mois	2 ans	1/2 AA	340	1 an	1 an	+ 4
1	325	1 an 6 mois	2 ans	1/2 AA	333	1 an	1 an	+ 8

Durée minimum ?

Les durées minima sont publiées ici sous toutes réserves, car elles sont actuellement en discussion au CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale). Les élus Interco CFDT revendiquent qu'elles soient nettement réduites pour conserver les écarts antérieurs entre durées minimum et maximum. Pour les agents territoriaux, les gains en termes de points ne doivent pas se faire au détriment de l'avancement d'échelon : ne s'agit-il pas de mesures d'urgence pour tous les agents de la catégorie C ?

Ancienneté Acquise

AA est l'ancienneté acquise au 1er janvier2014. Elle est conservée en totalité (AA), pour moitié (1/2 AA), au deux tiers (2/3 AA) ou au trois quarts (3/4 AA).

Gain d'indice et pouvoir d'achat

La valeur du point d'indice est de 4,63 € brut avant déduction des cotisations sociales.
Exemple : pour un gain de 8 points, le traitement brut mensuel augmente de 37,04 €.

En bref :

Les retenues pour pension des fonctionnaires seront lissées jusqu'en 2020 comme le demandaient les OS, pour prendre en compte le projet de réforme des retraites qui s'ajoute aux augmentations déjà programmées depuis celle de 2010. Elles s'établiront comme suit :

	Total
2010	7,85 %
2011	8,12 %
2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,14 %
2015	9,54 %
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
2020	11,10 %

L'élection des conseillers municipaux et des conseillers communautaires aura lieu les dimanches 23 et 30 mars 2014. Pour la première fois en 2014, les électeurs des communes de 1 000 habitants et plus éliront, en même temps et par le même bulletin de vote, le ou les conseillers communautaires représentant leur commune au sein des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027993872&dateTexte=&categorieLien=id

Les élections des députés européens se tiendront, à l'exception de certains départements et collectivités d'outre-mer, le dimanche 25 mai 2014.

Assistants familiaux : les paradoxes d'une profession

L'IGAS a rendu son rapport très attendu sur le métier d'assistant familial. Il en dresse un tableau contrasté : indispensable et pourtant peu reconnu. Il propose des évolutions, nous aussi.

Dans l'article paru dans Syndicalisme-Hebdo du 22 novembre 2012, nous faisions allusion à notre démarche à l'IGAS (inspection générale des affaires sociales) dans le cadre de sa mission d'enquête sur le placement familial à l'aide sociale à l'enfance et nous avions employé ce titre « *les assistantes familiales, seront-elles entendues à l'IGAS ? la CFDT s'y emploie* ».
La mission a rendu son rapport, publié en juillet 2013. Très complet, il consacre entre autres une large part aux conditions d'exercice des assistants familiaux. Alors, qu'en est-il ?

D'entrée de jeu, le rapport l'affirme : « *l'assistant familial est un acteur majeur du dispositif du placement familial et les démarches de professionnalisation de son métier, entreprises dans la période récente doivent déboucher sur la reconnaissance précise de ses droits et obligations* ».
Nous partageons totalement cette affirmation et c'est bien le sens de l'action CFDT depuis plus de trente-cinq ans.

La précarité inacceptable dans laquelle sont maintenus ces agents n'a pas d'équivalent chez les contractuels de la fonction publique : « *le fait que le métier soit ressenti comme éminemment précaire car lié à la présence des enfants* ».
« *Plus le salaire est élevé, (soit par le nombre d'enfants accueillis, soit par l'importance des avantages annexes accordés par le Conseil général), et plus la précarité de l'emploi est durement ressentie* ».
C'est pour lutter contre cette situation que la CFDT revendique un vrai contrat avec un salaire de base (minimum SMIC) qui viendrait reconnaître leur appartenance à la protection de l'enfance, ce salaire étant augmenté en fonction du nombre d'enfants accueillis.
Les attentes des conseils généraux sont considérables vis-à-vis de ces professionnels, paradoxalement si fragiles financièrement et statutairement.
La mission pose clairement la question de leur statut quant à leur intégration dans le statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales, mais constate que cette intégration ne fait pas l'unanimité parmi les professionnels : crainte d'une perte des avantages fiscaux et inadaptation du statut de fonctionnaire aux fortes spécificités du métier d'assistant familial (?).

L'agrément, indispensable pour travailler, donne lieu à de nombreuses réflexions.
La clarification des rôles entre la PMI et l'Aide sociale à l'enfance est recommandée, notamment autour des éléments d'appréciation de la pratique professionnelle.
L'élaboration d'un référentiel fixant les critères d'agrément est recommandée également, en particulier pour tenir compte des aptitudes psychologiques des candidats.
La mission attire l'attention sur le nécessaire respect de leur vie privée, équilibre délicat à trouver avec la vérification légitime de leurs aptitudes.
Une idée nouvelle : « *concevoir une forme d'agrément provisoire pour la personne désignée dans le contrat d'accueil et susceptible de remplacer l'assistant familial pour une courte durée* ».

La rémunération

Là encore, clarté du rapport, sans que rien de nouveau ne soit repéré mais il y a une reconnaissance de l'hétérogénéité des rémunérations entre départements : « *rendre plus transparente les politiques salariales et connexes adoptées par les conseils généraux* ».
Il insiste sur le fait que *« le montant de la rémunération de base est ainsi directement lié au nombre d'enfants accueillis [./.] d'une manière générale, le niveau faible des indemnités d'attente renvoie à la question de la précarité financière des assistants familiaux agréés mais auxquels aucun enfant n'est confié* ».

▸ **Pour télécharger le rapport de l'IGAS**
http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article320

La CFDT revendique une rémunération reconnaissant la participation, en tant que telle, de l'assistant familial au dispositif de l'aide sociale à l'enfance. Cette rémunération pourrait se traduire par le versement d'un vrai salaire de base venant reconnaître ses compétences et sa disponibilité.

La valorisation du contrat d'accueil

Pour faire suite à la rémunération, le contrat de travail n'est pas mentionné mais on note une valorisation du contrat d'accueil : « *c'est bien le contrat d'accueil qui a un impact direct sur la rémunération de l'assistant familial* ».
Le rapport affirme que c'est un outil de professionnalisation par la précision du rôle de chacun et la mise en évidence du sens des fonctions.
Il recommande que ce contrat d'accueil soit obligatoire.

La professionnalisation

« *La spécificité du métier (accueillir chez soi 24h sur 24 un enfant en souffrance séparé de ses parents) qui fait particulièrement appel à des émotions et des sentiments relatifs à la sphère de l'expérience et de l'histoire personnelle et l'absence ou la faiblesse d'une identité professionnelle* ».
Pour la CFDT, voilà un paradoxe qu'il conviendrait de réduire ou de résoudre par la construction d'un statut digne de ce nom et une vraie reconnaissance salariale à la hauteur des compétences attendues.
Le rapport estime très favorable le bilan du dispositif de formation et le diplôme d'État d'assistant familial « *incontestable outil d'obtention d'un statut professionnel* ». **Rappelons que ce diplôme est une revendication forte obtenue par la CFDT**.
Par ailleurs, il estime indispensable la reconnaissance de l'autonomie de l'assistant familial par rapport à son conjoint.
Cette professionnalisation va de pair avec l'intégration des assistants familiaux dans les équipes de l'aide sociale à l'enfance. Cette intégration n'est pas encore une réalité dans de nombreux endroits même si des progrès certains sont réalisés. Les mentalités ont encore besoin d'évoluer pour faire changer les représentations entre les travailleurs sociaux et les assistants familiaux.
Une des façons de faciliter cette intégration c'est « d'encourager les formations communes ».
La CFDT revendique l'accompagnement de ces professionnels dans l'exercice de leur métier et la prise en compte de leurs besoins de formation dans le plan de formation de la collectivité y compris des actions de formation avec d'autres personnels du conseil général, en particulier, de l'aide sociale à l'enfance.

À la lecture du rapport de la mission de l'IGAS, nous avons éprouvé une certaine satisfaction ; en effet nous constatons qu'un certain nombre d'observations et de recommandations que nous venons de citer, correspondent aux nôtres même si la CFDT va plus loin dans ses revendications.
La clarté du rapport, le nombre de thèmes abordés en font un document très intéressant qui pourrait servir de base à la poursuite d'une réflexion approfondie avec nos adhérents et nos militants.
Retrouvez les revendications CFDT dans le livret « Assistantes et assistants familiaux : des agents non titulaires de la fonction publique pour lesquels la CFDT se bat depuis 35 ans ». Il est disponible à la fédération.

Intitulé « Mission d'enquête sur le placement familial à l'aide sociale à l'enfance », ce rapport de l'IGAS rappelle que l'accueil familial est le premier mode de placement des mineurs pris en charge au titre de l'aide sociale à l'enfance. Il concerne plus de 70 000 enfants confiés et repose sur environ 50 000 assistants familiaux, principalement employés par deux types de structures : les services de placement familial des conseils généraux et des associations de placement familial.

Isabelle Rault

© Somwaya - Fotolia.com

L'accueil familial concerne 70 000 enfants confiés à 50 000 assistants familiaux

Interco ressourcée à Évian

du 24 au 28 juin 2013
évian
12e congrès > CFDT Interco

La fédération Interco sort ragaillardie de ces cinq journées consacrées à son 12eme congrès qui s'est tenu à Evian.

Du 24 au 28 juin, ce sont quelques 427 participants dont 309 délégués de 92 syndicats qui se sont retrouvés au bord du lac Léman pour ce 12eme congrès fédéral afin d'échanger et d'exprimer leur satisfaction ou leur regret sur tel ou tel aspect de l'activité fédérale menée durant ces quatre dernières années et se prononcer sur son orientation pour les quatre prochaines années.

Accueillis sympathiquement par les militants d'Interco Haute-Savoie, les délégués des syndicats étaient confortablement hébergés au VVF voisin réquisitionné pour l'occasion. Ils avaient donc bien peu de chemin à faire pour se rendre au Palais des festivités qui hébergeait le congrès fédéral.

Dès le premier jour, vingt syndicats se sont succédé à la tribune en réponse à la présentation du rapport d'activité assurée par Olivier Mourot, secrétaire général adjoint pour quelques jours encore. Comme il le résumait lui-même le lendemain en ouverture de la réponse aux syndicats : « *Globalement positif mais peut mieux faire* » : ainsi synthétisait-il l'appréciation portée par les délégués sur l'action de la fédération ; impression confirmée par un vote d'approbation à 87,65% des mandats.

Les votes qui suivirent tout du long de ce congrès n'ont pas démenti cette appréciation générale avec des scores jamais encore atteints de mémoire de congressiste puisque le rapport financier présenté par Ludivine Jalinière a été approuvé par 89.28% des mandats et la résolution d'orientation titrée « *Une fédération engagée pour un pacte social à renouveler* » présentée par Marie-Odile Esch à 90,71% !

Avant ce vote, vingt syndicats étaient également montés en tribune pour s'exprimer sur ce texte destiné à éclairer la route de la fédération jusqu'à son prochain congrès. Les débats sur les cinq amendements retenus ont donné lieu à des échanges particulièrement argumentés.

Le 1er amendement invitait à ne pas faire nôtre, mais de celle des États, l'obligation de résorber la dette publique. Il a été rejeté par 73,5% des votes.

Le second tranchait dans le vif de la réforme des collectivités et prônait la suppression du conseil général au profit d'antennes départementales du conseil régional. Il a été rejeté également par 73,5% des votes.

Le troisième visait à ne pas afficher une priorisation de nos revendications en faveur des plus fragiles ou des plus précaires. Il a été rejeté par 89% des votes.

Le quatrième s'opposait à la revendication d'obtenir des contrats collectifs obligatoires en matière de protection sociale complémentaire dans le secteur public. Il a été rejeté par 90,32% des votes.

Le dernier a été beaucoup plus discuté. Il proposait de recher-

La salle du congrès vue depuis la tribune

cher des améliorations à la situation des contractuels de droit public par la voie réglementaire plutôt que par la recherche d'un accord de type conventionnel. Il a finalement été rejeté par 59,73% des votes.

Pour qui n'y est pas accoutumé, il faut rappeler que les amendements présentés par les syndicats visent à modifier tel ou tel aspect du texte de la résolution. Les amendements finalement retenus au débat du congrès permettent de trancher collectivement entre des positions contradictoires.
Citons également deux motions d'actualité présentées et unanimement adoptées par le congrès. L'une en faveur des militantes féministes condamnées à Tunis, l'autre pour dresser l'éloge de Mandela et de l'engagement de toute sa vie contre l'apartheid et la réconciliation en Afrique du Sud.

Le congrès, c'est également le temps du renouvellement des instances fédérales. L'élection du Conseil fédéral a été l'occasion de saluer l'arrivée au Secrétariat National de deux femmes : Claire Le Calonnec, Secrétaire Générale d'Interco 44 il y a encore peu et Christine Marchetti qui remplissait les mêmes fonctions au sein d'Interco 01. Elles remplacent Blanche Fasola et Olivier Mourot dont le mandat s'achevait.
Le Conseil fédéral s'est trouvé lui-même fortement renouvelé puisque 21 nouveaux conseillers (sur 28) y ont été élus (voir trombinoscope).

Il serait abusif de borner le temps de ce congrès aux seuls – quoique copieux – temps de travail statutaires. Plusieurs interventions en tribune sont venues également émailler ces journées.
Laurent Berger, notre secrétaire général confédéral a été du nombre comme Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'ISP ; Carola Fischbach-Pittel, Secrétaire Générale de la FSESP ; Brigitte Jumel, Secrétaire Générale de l'UFFA venue courageusement au lendemain d'une journée de 10 heures de réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique.
Le jeudi après-midi, les délégués ont pu assister à une table ronde, hélas abrégée faute de temps, sur les enjeux du dialogue social, thème central de notre résolution d'orientation.

Nous devons saluer également la présence assidue de nos invités des délégations étrangères [1]. Si notre investissement dans le syndicalisme international a du sens, l'occasion d'une photo que nous n'avons pas osé faire en donne une illustration : nos collègues israéliens et palestiniens détendus et en pleine discussion le long des berges du lac.
Et puisque lac, il y a – et quel lac ! – mentionnons les moments de détente souvent bienvenus notamment lors des excursions récréatives du mercredi après-midi et à l'occasion de la soirée festive au bord du Lac Léman au son des cors des Alpes.

O. M.

Soirée festive au bord du Lac Léman au son des cors des Alpes

[1] *Tunisie, Israël, Palestine, Algérie, Belgique, Italie.*

Les motions d'actualité votées à l'unanimité

du 24 au 28 juin 2013

évian

12e congrès > CFDT Interco

1 Table-ronde sur le dialogue social animée par Yves Letourneux.

2 Laurent Berger à la tribune du Congrès.

3 Le 12eme Congrès fédéral à l'affiche.

4 Vue du hall du Palais des festivités à l'arrivée des congressistes.

5 Bonne humeur dans la salle. Durant la pause, on chante.

6 Dernière soirée à Evian. Les délégués prennent place pour la soirée festive.

7 Dans les coulisses du congrès. A l'issue des interventions des syndicats sur la résolution d'orientation, les «nationaux» échangent avec Marie-Odile en vue de la rédaction de sa réponse le lendemain en tribune. Ce sera nuit blanche pour elle !

8 Au bord du lac, les représentants des délégations étrangères prennent la pose.

9 Un Congrès, c'est d'abord de la logistique. Les permanents fédéraux s'activent pour vérifier les inscriptions des délégués.

10 Élection à l'urne des membres du conseil fédéral.

Toute la « réso » en raccourci

La résolution d'orientation adoptée au congrès trace la route de la fédération pour les quatre ans à venir. La voici très résumée, condensée, compressée pour vous donner envie d'aller la lire en entier.

Pas la peine de le nier lecteur ! Tu ne l'as pas lue ! Statistiquement du moins, la probabilité que l'ensemble des adhérents à la fédération Interco ait lu l'intégralité des 54 pages de la résolution d'orientation présentée et adoptée à l'occasion de notre congrès à Évian est voisine de... pas grand-chose et l'on peut le comprendre. C'est un document important mais plutôt copieux et aride.
Vous avez sûrement été plus nombreux à en débattre dans les sections, dans les syndicats, à l'occasion d'un conseil syndical dont l'attention aura pu être attirée par tel ou tel aspect de ce texte qui a pour raison d'être d'énoncer les principes et les objectifs que nous nous fixons pour les quatre prochaines années.

Joie ! Comme nous l'avons fait dans le précédent numéro du Journal pour le bilan d'activité, tu liras [1] ce résumé succinct mais instructif de la résolution d'orientation ci-après dénommée « la réso ». Il ne fait pas de doute qu'ensuite, la nécessité de la lire dans son intégralité, telle qu'elle a été adoptée lors du congrès d'Evain, te paraîtra une évidence. Elle t'est accessible en ligne à tout moment sur notre portail. C'est parti !

L'intro

La crise financière d'abord, économique ensuite est de dimension mondiale, mais avec une spécificité européenne faute de gouvernance politique. Cette période démontre la pertinence des services publics pour maintenir un ciment social mis à mal. L'investissement européen et international de la fédération y trouve tout son sens. En France, l'emploi est devenu la préoccupation première de la nouvelle majorité et la résorption de l'endettement public un enjeu que nous partageons [2]. L'un et l'autre doivent s'appuyer sur un dialogue social rénové que la loi a refondé et au sein duquel nous devons prendre toute notre place.

1 – Notre projet pour le service public

Les services publics sont le ciment de la cohésion sociale, mais l'assèchement budgétaire généralisé les fragilise comme l'évolution des attentes du public et des politiques accélèrent leur mutation. Parmi ces dernières, les nouvelles étapes de décentralisation et de déconcentration, la diversité des acteurs et la diversité de leur statut brouillent la représentation du service public et sa relation au public et aux citoyens. La résolution dresse un inventaire des paramètres sur lesquels elle entend que les politiques opèrent des choix cohérents à l'issue d'un débat national. Parmi ceux-ci, la place de l'État, ses structures déconcentrées et leur relation avec les diverses strates des collectivités territoriales, doivent être clarifiées.

Si la Région est le lieu stratégique par excellence, la résolution réaffirme la place des départements dans leur mise en œuvre [3]. Les Métropoles et EPCI (intercommunalités) constituent, pour la fédération, les structures pertinentes de définition et de pilotage des politiques publiques de proximité. La réso réaffirme la nécessité de créer des maisons mutualisées des services publics en zone rurale et urbaine qui en sont dépourvues ou éloignées.

La fédération considère que la création d'un centre national de gestion des agents des collectivités territoriales est indispensable tout comme elle réaffirme le rôle

[1] *Si, si, tu vas le lire ! Je me suis bien donné la peine de l'écrire, moi !*
[2] *Ici se situe le premier amendement mis en débat.*
[3] *Objet du second amendement.*

essentiel du CNFPT dans la formation des personnels territoriaux ; les centres de gestion devant gérer les concours.

Enfin, la France ne peut faire l'impasse sur les enjeux européens et notamment sur la politique d'ouverture au marché de la fourniture des services publics qui y prévaut. Elle doit s'y opposer et nouer des partenariats avec d'autres États pour y faire pièce. Sur ce point le syndicalisme européen est en première ligne et la fédération poursuivra son engagement au sein de l'ISP et la FSESP.

2 – Une démocratie sociale à inventer

Dans la fonction publique tout ou presque reste à faire en matière de dialogue social. Les dernières réformes menées d'autorité (telle la RGPP) l'ont bien montré. Si la loi a renforcé la place de l'accord, elle ne lie toujours pas l'employeur public. À la territoriale, il n'y a toujours pas de représentation nationale de l'employeur donc personne avec qui signer un accord. Il en est de même au niveau européen. Cela doit changer. La résolution invite la fédération à aller au-devant des associations d'élus et de cadres pour modifier les représentations qu'ils se font des syndicats et les amener à devenir des acteurs impliqués dans le dialogue social.
La réforme du dialogue social va modifier de manière importante les pratiques syndicales et les stratégies des acteurs. La fédération doit accompagner les syndicats à aborder ces nouvelles pratiques.

3 - Des garanties individuelles et collectives à consolider et conquérir

La crise perdure et si certains en prédisent la sortie prochaine, rien ne l'atteste et tout montre que l'après ne ressemblera sans doute pas à l'avant. Dans ce contexte la fédération souhaite consolider d'abord la situation faite aux plus précaires [4]. Cela passe par une volonté de « doper » la négociation aussi bien dans le privé que dans le public autour d'objectifs revendicatifs consolidant la situation des salariés.

On ne peut indéfiniment faire « le gros dos » face à la dégradation du pouvoir d'achat. Dans la fonction publique l'architecture des grilles indiciaires est mise à mal et doit être repensée et réorganisée. La valeur du point doit être indexée sur l'augmentation du coût de la vie et dans le privé la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) doit permettre une progression des rémunérations.

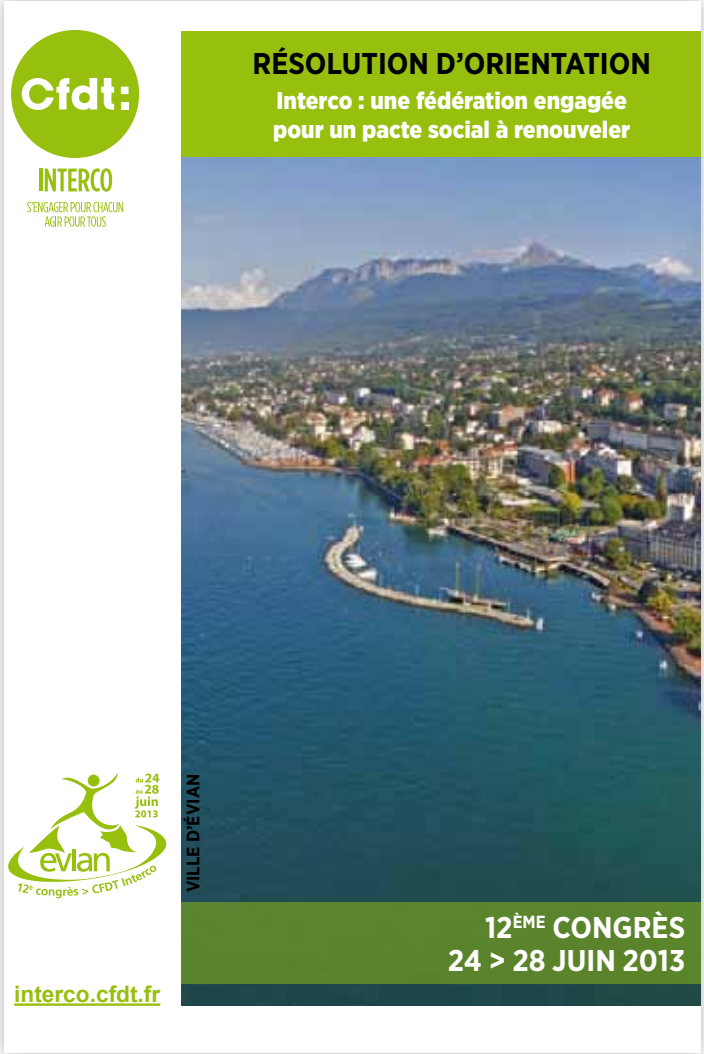
Le système des primes est devenu une usine à gaz qui ne sert que les individus alors que ce sont les collectifs de travail qui sont mis à mal. La fédération demande la suppression de la PFR.

Une attention particulière doit être portée aux DOM et TOM qui nécessitent un traitement spécifique. La NBI doit être redéfinie et l'action sociale développée, au niveau interministériel à l'État et au niveau des Centres de Gestion, à la territoriale pour gommer les différences de traitement entre les agents.

La protection sociale complémentaire devient incontournable. La fédération demande la transposition des accords collectifs obligatoires du privé au secteur public [5].

La sécurisation des parcours professionnels passe par un droit à la reconversion mobilisable dans tous les cas de restructuration de services ou de collectivités et associé à une GPEC [6] assumée.

La situation des contractuels n'est toujours pas sécurisée. On ne peut se satisfaire des seules dispositions de la loi du 12 mars 2012. La CFDT



doit obtenir une ou plusieurs garanties de type conventionnel dans la fonction publique [7].

L'égalité professionnelle femmes/hommes est un objectif qui ne sera pas acquis par la seule réglementation. Cela nécessite un investissement décidé de la fédération et des syndicats.

Les conditions de vie et de santé au travail méritent d'autant plus d'être portées par les militants et par la fédération que le contexte économique, organisationnel et managérial les aggravent.

Les efforts pour permettre l'accès à l'emploi des personnes atteintes d'un handicap doivent être poursui-

[4] *C'est ici que se situe de débat sur le 3eme amendement.*
[5] *C'est ici que se situe le débat sur le 4eme amendement.*
[6] *GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est une anticipation des métiers et des compétences attendues des salariés dans le temps.*
[7] *C'est ici que se situe le débat sur le 5eme amendement. « Conventionnel » renvoie à l'accord collectif et à la convention collective. « Règlementaire » renvoie à la loi et aux décrets.*

vis notamment par l'activation du FIPH-FP [8].
Enfin, concernant les retraites, dans la réforme annoncée, la situation des polypensionnés, éternels oubliés des réformes, doit être prise en compte.

4 – Une fédération qui s'organise

Le texte de la résolution cite Laurent Berger : « *Nous vivrons ce que nous changerons* ». Pour être performante, la fédération aussi doit évoluer pour accroître la présence CFDT dans les agences d'État, les intercommunalités, les conseils régionaux, les SDIS, les futures métropoles.
Il y a des enjeux de syndicalisation et de développement notamment dans le funéraire, les entreprises de l'eau mais aussi sur certains secteurs comme la Justice, la police et auprès des cadres.
Il faut être prêts également à accueillir dans nos rangs des militants provenant d'autres organisations.
Nous avons besoin de développer notre cohérence interne, de poursuivre les rencontres avec les secrétaires de nos syndicats. Des modalités d'accompagnement personnalisé des syndicats doivent être définies et en interne la fédération doit mutualiser davantage en s'organisant en transversalité.
Des conventions entre syndicats sont à rechercher, notamment au niveau régional ; des mutualisations doivent se développer et la formation des militants devenir une préoccupation constante. La fédération doit adapter en permanence ses formations en complémentarité avec celles des URI.

5 – Une dynamique de développement à conquérir

À Montpellier, nous définissions le développement par la conjonction de trois éléments : le nombre de nos adhérents, celui de nos militants, celui de nos élus. Depuis, la réforme de la représentativité a mis l'accent sur le nombre des élus. D'année en année, la progression du nombre de nos adhérents s'est ralentie jusqu'à faire craindre un nouvel épisode de désyndicalisation. Il est important de se redire que la pertinence de notre syndicalisme s'appuie sur nos adhérents et non sur notre seul score électoral parce que nous devons construire nos revendications avec nos adhérents. Nous ne devons pas pratiquer un « syndicalisme hors-sol » raison pour laquelle la syndicalisation doit être une préoccupation constante de toute notre organisation.

6 – Gagner la représentativité en 2014

Nous nous félicitons que la réforme de la représentativité fonde celle-ci sur le nombre de sièges que les organisations syndicales détiennent dans les Comités Techniques et Comités Techniques Ministériels. Ce sont les syndicats qui sont en première ligne pour l'organisation de ces élections à la territoriale et en lien avec la fédération à l'État.
La fédération s'engage à piloter en amont cette campagne en lien avec la confédération et les URI. Elle se placera tout entière au service des syndicats pour faire que ce premier épisode électoral qui verra toute la fonction publique voter le même jour et en un seul tour, soit un succès.
Tournées en région, affiches, articles, fiches pratiques, expertise juridique, réseaux sociaux, publications ciblées… la visibilité CFDT doit être maximale.
Si la présence de listes CFDT partout est souhaitable, la résolution désigne plusieurs cibles prioritaires parce que stratégiques : les Régions, les EPCI, les SDIS, les agences d'État. La première place de la CFDT au ministère des Affaires Étrangères ne parait pas sérieusement menacée. A contrario, aux Affaires Sociales, à l'Intérieur et encore plus à la Justice, notre représentativité est véritablement en jeu.
Par ailleurs, l'Île-de-France, par sa taille et la présence de nombreux organismes nationaux et des administrations centrales, pèsera lourd dans notre résultat national. Enfin, une attention particulière doit être portée sur les DOM-TOM.
L'enjeu de cette élection est majeur et de son résultat dépendra notre capacité d'action en faveur des agents et des salariés.

Olivier Mourot

[8] *Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.*

▶ **Lire la résolution d'orientation dans son intégralité :** *http://www.calameo.com/read/0013412943e427e030ee1*

Agir contre le renoncement aux soins

Relations Partenaires

L'IFOP*, dans un sondage 2012, révèle que 42 % des personnes interrogées déclarent s'être privées de se rendre chez un médecin spécialiste (+ 5 points par rapport à l'enquête 2011) en raison du coût de la consultation. Ce taux de renonciation atteint 61 % chez les personnes sans couverture complémentaire santé.

Certains salariés bénéficient d'une complémentaire santé par l'intermédiaire de leur entreprise, avec une participation financière de l'employeur dans bien des cas. Mais c'est loin d'être vrai pour tous les salariés, les jeunes, les demandeurs d'emplois, les personnes âgées ou en situation de handicap, les travailleurs précaires.

Des aides financières peu utilisées.

Des dispositifs d'aide au paiement d'une complémentaire santé existent, mais ils sont sous-utilisés. L'Aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS), par exemple, attribuée par la Caisse d'assurance maladie selon un plafond de revenus défini, permet à une population fragilisée de financer tout ou partie d'une complémentaire santé et ainsi d'accéder aux soins.
Ce dispositif reste méconnu et peu diffusé. Seul 1 million de personnes ont bénéficié de l'ACS en 2012 alors que 2,6 à 3,7 millions y seraient éligibles et que les renoncements aux soins ne cessent de se multiplier.

La réponse solidaire et mutualiste

Face à un tel constat, Harmonie Mutuelle passe à l'action. Après avoir initié une concertation collective avec les acteurs institutionnels et le tissu associatif (CNAM, ATD Quart Monde…), elle se rapproche de 4 autres grandes mutuelles – Adréa, Apréva, Eovi et Ociane – pour concevoir et proposer une offre santé spécifiquement dédiée à tous les bénéficiaires potentiels de l'ACS.

Une offre santé et prévoyance à cotisation réduite

Cette garantie assure, pour une cotisation réduite, une couverture complémentaire de qualité, avec des remboursements performants dans les domaines des soins dentaires et de l'optique pour lesquels le reste à charge est souvent important, mais également sur les postes de soins classiques (médecin, hospitalisation, maternité, pharmacie…). La prévoyance est également présente avec une indemnité obsèques.

Pour bénéficier de cette nouvelle offre, il faut être détenteur du chèque Aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé accordé pour un an par la Caisse d'assurance maladie (Cf encadré). Pour savoir si vous y avez droit utilisez notre module diagnostic : **www.harmonie-Mutuelle.fr/web/particuliers/acs1**

ACS : jusqu'à 500 €/an d'aide par personne

- **Aide accordée par la Caisse d'assurance maladie**
- **Participation financière de 100 à 500 €** par an et par personne (selon l'âge des personnes composant le foyer)
- Sous forme de chèque qui **vient en déduction de la cotisation mutuelle**

*IFOP : Institut français d'opinion publique

Informations :
www.harmonie-mutuelle.fr/web/particuliers/acs1
Pascal Mellaza
02 23 25 46 32
pascal.mellaza@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.

COMPOSITION DU CONSEIL FÉDÉRAL

Collège du Secrétariat National

- Marie-Odile ESCH – Secrétaire Générale
- Ludivine JALINIERE - Trésorière
- Claire LE CALONNEC
- Yves LETOURNEUX – Secrétaire Général Adjoint
- Jean-Claude LENAY
- Christine MARCHETTI - Syndicalisation et développement
- José PORCEDDU
- Yves SIMENEL
- Didier SZLIWKA

Collège des syndicats

- Florence ALDEGUER - Rhône
- Claude AMANN - Bas Rhin
- Philippe BILLAUX - Seine Maritime
- Catherine BLANC - ERD 59
- Paul CASSEL - Vaucluse
- Yann CHARRIER - Vendée
- Odile DEMOL - Aude
- Thierry DUBOC - MAE
- Marielle DUSSOL - Gironde
- Sylvie EXCOFFIER - Haute Savoie
- Ingrid FRANCOIS - Aube
- Eric FRELIN - Doubs
- Didier GAUJOUR - Saône et Loire
- Philippe GORET - Loire Atlantique
- Chantal GOSSELIN - Finistère
- Catherine -LACHIVER Loiret
- Jacques LAGER - Hte Garonne / Ariège
- Didier LAHAIS - Ille & Vilaine
- Christine LORIQUET - Puy de Dôme
- Sylvain MARCHAND - Hauts de Seine
- Lionel MORI - Côte d'Or
- Henri PRAT - Drôme/Ardèche
- Pierre RICHARD - Communaux du Nord
- Françoise RIOU - SPP
- Philippe SCARFOGLIERO - Seine St Denis
- Louise-Marie SIADOUS - SMI
- Jean-Marc THOUREL - Tarn et Garonne
- Sandrine WISS - Meurthe et Moselle

Collège des retraités

- Léon DUCHEMIN – Seine-Maritime

Jean-Claude LENAY

Claire LE CALONNEC

Yves SIMENEL

Marie-Odile ESCH

Florence ALDEGUER

Claude AMANN

Philippe BILLAUX

Catherine BLANC

Marielle DUSSOL

Sylvie EXCOFFIER

Ingrid FRANÇOIS

Eric FRELIN

Jacques LAGER

Didier LAHAIS

Christine LORIQUET

Sylvain MARCHAND

Philippe SCARFOGLIERO

Louise-Marie SIADOUS

Jean-Marc THOUREL

Sandrine WISS

Trombinoscope du CONSEIL FÉDÉRAL INTERCO

COLLÈGE DU SECRÉTARIAT NATIONAL

Yves LETOURNEUX

Ludivine JALINIERE

José PORCEDDU

Christine MARCHETTI

Didier SZLIWKA

COLLÈGE DES SYNDICATS

Paul CASSEL

Yann CHARRIER

Odile DEMOL

Thierry DUBOC

Didier GAUJOUR

Philippe GORET

Chantal GOSSELIN

Catherine LACHIVER

Lionel MORI

Henri PRAT

Pierre RICHARD

Françoise RIOU

COLLÈGE DES RETRAITÉS

Léon DUCHEMIN

Organigramme fédéral : inscrire nos orientations dans notre organisation

Le congrès est l'occasion de réinterroger nos modes de fonctionnement. Au-delà du « qui fait quoi ? » le nouvel organigramme de la fédération élaboré à sa suite veut répondre à la question : « comment on le fait ? »

À la fin du Congrès d'Évian, les congressistes sont repartis avec une résolution d'orientation adoptée largement et un Conseil fédéral élu avec ses 3 collèges. Dans le Secrétariat National, 4 membres avaient une responsabilité inscrite dans les statuts :

- Marie-Odile ESCH, Secrétaire Générale,
- Yves LETOURNEUX, Secrétaire Général Adjoint,
- Ludivine JALINIERE, Trésorière,
- Christine MARCHETTI, Responsable syndicalisation.

Restait à mettre le reste en musique !

L'équipe fédérale a souhaité que l'organigramme reflète la volonté de changement et de transversalité inscrite dans les orientations.

Les projets transversaux et fonctions ressources

Ainsi, sont recensés les **projets transversaux** prioritaires, 7 qui relèvent plutôt d'une **politique publique** et 10 d'un **axe revendicatif**, confiés chacun à un Secrétaire national.
Deux projets de politique publique essentiels : « **Démocratie sociale** » et « **Europe International** » sont confiés au Secrétariat général.

Deux autres projets transversaux méritent d'être soulignés :

- le projet « **Élections** » sans la réussite duquel nous ne pourrons pas mener à bien les autres travaux ;
- le projet « **Pratiques syndicales** » car il nous a paru important de nous réinterroger sur ce que nous entendions par là, fédération, syndicats et sections, avant qu'elles redeviennent une ressource commune.

Pour mener à bien ces projets, il est indispensable de s'appuyer sur des **fonctions ressources**. Projets transversaux et fonctions ressources ont chacun leur respon-

Ouverture du premier conseil fédéral nouvellement élu, par Marie-Odile Esch

LES SECRÉTAIRES NATIONAUX

Collège du Secrétariat National

- MOE : Marie-Odile ESCH
- YL : Yves LETOURNEUX
- CM : Christine MARCHETTI
- JCL : Jean-Claude LENAY
- CLC : Claire LE CALONNEC
- DS : Didier SZLIWKA
- YS : Yves SIMENEL
- JP : José PORCEDDU
- LJ : Ludivine JALINIERE

Europe International

Secrétaire Générale
Marie-Odile ESCH

Secrétaire Général Adjoint
Yves LETOURNEUX

Démocratie sociale

COMMISSIONS PERMANENTES

- Organisation – JCL
- Retraites – JP

COMMISSIONS NATIONALES PROFESSIONNELLES

- Affaires sociales – YL
- Eau & Assainissement – YL
- Forces de Sécurité – JCL
- Funéraire – YS
- Intérieur – LJ
- Justice – JP
- Offices Publics de l'Habitat – YS
- Territoriaux – CM

Trésorerie Ludivine JALINIERE	**Gestion des Ressources Humaines** José PORCEDDU	**Juridique** Marie-Odile ESCH	**Syndicalisation** Christine MARCHETTI	**Formation syndicale** Didier SZLIWKA	**Organisation** Jean-Claude LENAY	**Systèmes d'information** Yves SIMENEL	**Communication** Claire LE CALONNEC	
Elections								JP
Organisation de l'action publique								YL
Travail social								YL
Petite enfance								CM
Sécurité civile publique								JCL
Logement social & habitat								YS
Pratiques syndicales								DS
Coordination des négociations statutaires								CLC
Sécurisation des parcours professionnels								YS
Rémunérations et NAO								YS
Protection sociale								MOE
Formation professionnelle								JCL
Conditions de travail								DS
Egalité professionnelle & diversité								DS
Action sociale des personnels								JP
Cadres								JP
Responsabilité sociale entp & adm. – Développement durable								MOE

SUIVI DES SYNDICATS

- Alsace – JP
- Aquitaine – LJ
- Auvergne – YL
- Basse Normandie – DS
- Bourgogne – CM
- Bretagne – YS
- Centre – JCL
- Champagne Ardennes – YS
- Corse – LJ
- Franche Comté – DS
- Haute Normandie – JCL
- Ile de France – CLC
- Languedoc Roussillon – JP
- Limousin – JCL
- Lorraine – DS
- Midi Pyrénées – DS
- Nord Pas de Calais – JCL
- Pays de la Loire – DS
- Picardie – JP
- Provence Alpes Côte d'Azur – LJ
- Poitou Charente – YS
- Rhône Alpes – YL
- Synd. d'administrations centrales – CLC
- Min. des Affaires Etrangères – JP

- DOM-TOM – MOE

Fonctions ressources

Projets transversaux revendicatifs & autres

Projets transversaux de politique publique

L'immeuble des fédérations de la CFDT avenue Bolivar à Paris.
La fédération Interco y occupe l'essentiel du 7eme étage

sable, à eux de travailler ensemble pour une meilleure articulation et vision transversale. Ainsi, que deviendrait le projet « Élections » sans la trésorerie, la communication ou la syndicalisation (entre autres) ?

Les Commissions Nationales Professionnelles

L'ensemble de ces projets pourra aussi s'appuyer sur les travaux et apports des **Commissions permanentes** et des **Commissions Nationales Professionnelles** (CNP). Ces dernières se substituent aux anciennes « Commissions de Branche », dont l'appellation nous est apparue ambigüe en regard de ce qu'est une « branche » dans le Code du travail.

Autres nouveautés :

- la CNP « **Territoriaux** » regroupe désormais les communaux, départementaux et régionaux. En effet, rares sont les sujets vraiment spécifiques qui n'intéressent que les uns et pas les autres. C'est aussi une façon de signifier la volonté de la fédération que les employeurs territoriaux s'organisent, pour avoir un interlocuteur unique mandaté pour répondre à nos revendications touchant la Territoriale. C'est enfin se donner un moyen d'alimenter notre réflexion et nos positions sur la réorganisation des collectivités territoriales.
- La CNP « **Forces de Sécurité** » regroupe les policiers nationaux et municipaux et les agents des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS), pour constituer une force unique et cohérente face à l'interlocuteur final qui est bien souvent le ministre de l'Intérieur.

Par contre, c'est la continuité pour les CNP Affaires Sociales, Intérieur, Justice et OPH, qui ne changent ni de contour, ni de secrétaire national pilote pour être tout de suite opérationnelles en année électorale.

Avec les syndicats, préparer les élections

Enfin, ces projets transversaux, fonctions ressources et commissions professionnelles ont tous vocation à être au service des **syndicats** et de leurs sections, pour nourrir leur action revendicative.

Mais le mouvement ne va pas dans le seul sens fédération –> syndicats ! Les militants des syndicats et des sections sont appelés à participer aux commissions et aux projets fédéraux, pour y apporter leur expérience professionnelle et militante et y faire part de leurs attentes, actions et succès.

Les Secrétaires nationaux vont bientôt rencontrer les syndicats qu'ils suivront, pour nourrir ce dialogue avec la fédération. Le sujet de conversation est tout trouvé : les élections ! Car pour que nos projets se réalisent, la CFDT doit ressortir renforcée de son rendez-vous avec les électeurs à la fin 2014.
Et chaque adhérent CFDT, là où il est, peut y participer : parler de la CFDT autour de lui, inviter ses collègues à y adhérer, distribuer un tract, être candidat sur une liste... Et toi, ami lecteur et adhérent CFDT, en seras-tu ?

Claire Le Calonnec

DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

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

le cnfpt

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Alors, heureux (se) ?

C'était leur première fois. La première fois que ces délégués des syndicats participaient à un Congrès fédéral. On y va dans l'expectative et l'on en revient... comment ? C'est ce que nous leur avons demandé.

Elles et ils s'appellent Nathalie, Virginie, Sophie, Clément et Benjamin. Pas nécessairement tous des jeunots par l'âge mais tous « des bleus » qui participaient pour la première fois à un congrès de la fédération, délégués par leur syndicat. Les voici propulsés cinq jours durant, avec les membres de leur délégation, dans un « huis clos » syndical où se débattent et se confrontent des stratégies nationales qui ne constituent pas l'ordinaire du militant. Quelles ouvertures peuvent naître de ce huis clos ? C'est ce que nous avons voulu savoir en leur proposant de nous décrire librement mais succinctement leurs impressions de congrès.

Elles et ils sont d'horizons très variés, géographiquement et professionnellement. Pourtant, un sentiment unanime d'appartenance et de plaisir à échanger s'en dégage. C'est heureux et puissent -ils vous donner à votre tour, l'envie d'y participer. Le prochain est en 2017...

De **Sophie Le Port** et **Clément Gueguen**
Syndicat Interco Gironde

Evian 2013. Au VVF, la délégation d'Interco 33 planche sur le texte de son intervention

C'est entourés de six autres militants qui composaient la délégation d'Interco 33, que nous avons abordé notre premier congrès fédéral que nous résumerions par : moments d'échanges, temps de discussions et instants d'une grande convivialité.

Les interventions sur le bilan d'activité, le bilan financier, les orientations, les prises de position ou même les questions d'actualité nous ont fortement marqués. Cela nous a démontré la richesse de notre organisation syndicale et l'importance de notre travail sur le terrain et dans les instances.

Les séances de travail le soir, pour préparer nos interventions à la tribune, nous resteront en mémoire ; comme le fait de monter sur cette fameuse tribune et prendre la parole devant une assistance très attentive, voire réactive quand on la pique...

Sans oublier les visites et les repas pris avec les autres délégations de notre région ou du reste de la France. Nous avons pu alors apprécier la chaleur et la facilité de contact des militants. Petit flashback sur ce fameux matin où, en nous rendant au palais des congrès, nous avons rencontré Laurent Berger qui admirait le lac Léman et avec qui nous avons pu échanger librement sans autre forme de cérémonie...

Nous souhaitons souligner la qualité de l'accueil et tout le travail effectué par nos camarades haut-savoyards. La « Flash Mob » restera gravée dans nos mémoires. Nous en profitons pour leur réitérer un grand merci pour tout.

Pour conclure, nous dirons que le Congrès d'Evian 2013, c'était ETC ... Echange, Travail, Convivialité.

De **Virgine Boudey**
Syndicat Justice Île-de-France

J'ai vraiment apprécié de participer à ce Congrès. Il a été l'occasion d'une vraie réflexion et de débats sincères et passionnés dans et hors la salle, même si je n'avais pas forcément les prérequis pour pouvoir en appréhender toutes les dimensions. J'ai pu rencontrer des gens qui démontrent que mettre en pratique ses valeurs au quotidien est non seulement possible mais indispensable.
Tout n'a malheureusement pas été positif et j'ai aussi été témoin de calculs, froideurs et stratégies parfois déroutantes et décevantes même si aucune organisation humaine n'y échappe sans doute.

Le bilan que j'en tire à titre personnel : l'envie de m'impliquer davantage dans la vie du syndicat dans les années à venir. J'ai également conçu beaucoup d'admiration pour ces collègues qui consacrent autant de temps et d'énergie pour défendre leurs convictions au risque (la certitude ?) de se mettre en difficulté sur le plan professionnel, syndical voire personnel car c'est un engagement total.

De **Nathalie Denis Maillard**
Syndicat Interco Eure

Nous avons été désignés Christian et moi-même afin de représenter Interco 27 au congrès d'Évian.
J'avoue que c'est avec beaucoup d'appréhension mais également de curiosité que je m'y suis rendue ; partagée entre deux sentiments : celui de faire ma rentrée des classes (chez les grands) et mon baptême (syndical).

J'adresse, tout d'abord, un grand merci aux collègues du 74 pour la qualité de l'accueil et l'organisation parfaitement « huilés ».
Jeune militante (non pas par l'âge), je me suis vite « fondue » dans le paysage et ma timidité a été de très courte durée.
Je me suis vite trouvée « aspirée » par cette ambiance, à la fois syndicale et amicale. Le tutoiement et la bise « de mise » ont fini par me mettre très rapidement à l'aise et les conversations avec les collègues se sont très vite engagées.

Assister à ce congrès a été pour moi une opportunité de rencontrer des collègues d'une zone géographique différente mais aux préoccupations syndicales identiques aux miennes et de pouvoir ensuite partager les différentes informations recueillies et identifiées lors du congrès avec mes collègues du 27.
Ce fut également un grand moment de convivialité, d'échanges et de prise de contact.

Ce congrès m'a également permis, entre autres, de comparer le fonctionnement et l'expérience des différentes équipes Interco et je suis revenue forte de propositions et d'actions.
Enfin un grand merci à Philippe et à son équipe de Seine-Maritime qui m'ont permis syndicalement et humainement de passer un très bon congrès et de très bons moments à Évian.

De **Benjamin Dumoulin**
Syndicat État, Région, Département du Nord

Je suis un jeune adhérent (30 ans), du syndicat Interco ERD 59. J'ai été convié à participer à ce congrès en tant que jeune militant de la section préfecture (SGAP).
Voici, en quelques mots mon ressenti de cette expérience.
Nous sommes partis de Lille avec une délégation du Nord, direction le Palais des Congrès à Évian. Nous avons été très bien accueillis par l'Interco local.
Tout au long du séjour, il a été débattu des futurs projets nationaux de la CFDT Interco, dont certains ont été votés. Nous avons eu l'occasion de pouvoir écouter différents discours et interlocuteurs, tous aussi intéressants les uns que les autres, mais parfois un peu longs et techniques.
Lors de l'élection du Conseil fédéral, j'ai été étonné que les candidats qui se présentaient aux votes ne soient pas présentés.
J'ai pu débattre sur l'un des sujets qui me tiennent à cœur, la catégorie C, à propos de laquelle j'ai pu partager mon opinion avec d'autres congressistes, de tous âges, et partager d'autres points de vue. À l'issue de ces différentes discussions, je suis renforcé dans mon idée qu'il est possible de faire beaucoup de choses pour cette catégorie, en s'appuyant sur l'expérience déjà vécue de la CFDT.
J'avoue que j'ai été un peu déçu que rien de particulier ne soit proposé pour « les jeunes » qui avaient été invités : moments spécifiques, valorisation, questionnaires...
Je tiens à remercier tous les congressistes avec qui j'ai pu échanger pendant mon séjour, ainsi que les militants du syndicat Interco de Haute-Savoie pour leur accueil.

J'espère pouvoir les rencontrer à nouveau, afin de pouvoir débattre sur d'autres sujets.

: Interview

Le congrès vu de Haute-Savoie

Sylvie Excoffier est Secrétaire générale du syndicat Interco de Haute-Savoie qui a accueilli ce 12e congrès fédéral. Dans cette interview, elle nous explique ce qui a motivé son syndicat à se lancer dans cette expérience unique et les enseignements qu'elle en tire.

Sylvie, pour que ce congrès se tienne à Évian, il a bien fallu que ton syndicat se porte candidat pour l'accueillir. On imagine bien qu'accueillir 450 personnes durant cinq jours ce n'est pas rien. Qu'est-ce qui a motivé ton syndicat à faire acte de candidature ?

- L'idée a germé progressivement, au fil des deux dernières années : suite à notre congrès de mai 2011, le renouveau des militants en responsabilité au syndicat a créé une véritable dynamique qui s'est traduite par une formidable envie de faire, de sortir du repli sur soi qui avait marqué les années précédentes. La fédération n'était pas non plus étrangère à ce nouvel état d'esprit : les rencontres tout comme les formations fédérales nous ont permis de tisser un véritable réseau, source d'information, d'échanges et de coopérations mutuelles non négligeables avec des militants de tous horizons. Le terrain était mûr et quand j'ai proposé au conseil syndical de faire acte de candidature, ce fut un vote dans un élan unanime : « chiche ! ». Seul bémol, nous avions le choix entre deux lieux d'accueil : Annecy et Évian, qui fut finalement retenu.

Tu es venue défendre cette candidature devant le conseil fédéral. Comment as-tu abordé cette étape ?

- Proposer la candidature de notre syndicat, c'était avant tout, pour nous, inviter des camarades cédétistes à partager un moment important de la vie syndicale fédérale dans notre département. C'est dans cet état d'esprit que nous avons préparé notre dossier : nous savions que la région disposait de solides atouts, restait à convaincre le conseil fédéral que les hôtes seraient à la hauteur de l'événement ! Pour cela, nous avons choisi de personnaliser notre présentation, de souligner tout ce qui constituait de notre point de vue, une valeur ajoutée : nous l'avons préparé sérieusement, à la mode « Interco 74 » : un argumentaire solide relevé d'une pointe d'humour et d'un zeste d'autodérision. Ne restait plus à la secrétaire qu'à réussir son grand oral, exercice, certes pas facile, mais formateur : n'est-ce pas le rôle du secrétaire de syndicat de convaincre son auditoire de la force de son collectif ?

Ensuite, on entre dans le pratico pratique. Comment cela se passe « l'organisation du congrès » vu du côté du syndicat qui l'accueille et de ses adhérents ?

- La phase préparatoire ne mobilise pas beaucoup de personnes. Il faut prévoir un interlocuteur (zen !) pour faire le lien avec la fédération,

> *La vie du syndicat ne s'arrête pas pendant la préparation du congrès*

Sylvie Excoffier : Secrétaire Générale du syndicat Interco de Haute-Savoie

Sur le parvis du Palais des festivités: la «flashmob» scénarisée par Interco 74

et une commission technique en capacité de mettre en œuvre des moyens, des compétences et les personnes nécessaires au bon déroulement de la manifestation.
La vie du syndicat ne s'arrête pas en raison de la tenue du congrès, même s'il ne faut pas sous-estimer l'énergie que cela exige. D'ailleurs, j'observe que c'est la première fois que notre conseil syndical a autant travaillé sur les textes. En revanche, à J moins 1 il faut du monde : une vingtaine d'adhérents a été mobilisée chaque jour sur des tâches très diverses ; barman, surveillant, chauffeur de taxi... Cela dit, la difficulté pour nous fut de satisfaire tous les volontaires souhaitant s'investir. Nous avions choisi d'ouvrir largement la participation aux militants des sections syndicales avec les contraintes que cela engendre (gestion du planning, covoiturage, coût des transports, etc....). Au final 8 personnes constituant une équipe de base ont travaillé chaque jour, ce qui a facilité la participation des autres volontaires.

■ Puis vient la tenue du congrès lui-même. Quelles tâches avez-vous prises en charge et comment les avez-vous organisées ?

- Toute la logistique – hébergement transport- étant gérée au niveau fédéral, nous nous sommes attachés à travailler sur le « off », c'est-à-dire les moments de pause et de détente du congrès : nous avions vraiment à cœur d'accueillir les congressistes ; pour ce faire, nous avons réalisé à leur attention un numéro spécial de notre journal, « L'Jo d'Interco 74 » afin de leur permettre de préparer leur séjour à Évian. Nous avons aussi programmé des rendez-vous, apéritif dégustation, flash mob lors de la venue de Laurent Berger, afin de faire de ce congrès un moment convivial et festif.

> *Nous avions à cœur d'accueillir les congressistes*

Nous avions aussi intégré qu'il nous incomberait aussi de gérer une part des imprévus : de la panne de disjoncteur plongeant une congressiste dans l'obscurité la plus totale dans sa chambre au VVF au nombre exponentiel de navettes aéroport. Nous avons, je le pense, rempli notre mission.

■ Au moment du bilan, quels enseignements tirez-vous de l'expérience ?

- Accueillir un congrès est un moment unique. C'est en premier lieu une occasion originale de rassembler très largement, sur des tâches inhabituelles, des militants mais aussi des adhérents volontaires qui d'ordinaire ne participent pas forcément aux activités « traditionnelles » du syndicat. Cela renforce le collectif, permet de repérer des compétences parfois insoupçonnées. Et ceci, même si ce n'était pas l'objectif premier, nous permet aussi de mesurer notre capacité de mobilisation en interne, fait non négligeable à quelques mois des élections professionnelles. Ce congrès fut aussi l'opportunité pour les « gentils organisateurs » de découvrir des personnalités connues, de côtoyer d'autres militants, certes, moins connus mais fort sympathiques et chaleureux, ce qui restera le plus beau des souvenirs. Les nombreux témoignages de remerciement que nous avons reçus de la part des syndicats Interco nous ont profondément touchés et je profite de cette « tribune » pour leur exprimer bien sincèrement toute notre gratitude.

■ Un conseil pour les prochains qui accueilleront le congrès de 2017 ?

- Euh... Annecy 2017 cela sonnerait pas mal non ?

Pitié pour les GASEL !

Le nouveau système de gestion des adhérents de la CFDT s'appelle GASEL. Depuis cet été ce charmant représentant de la famille des antilopinés souffre d'une attaque inopinée de punaises [1].

GASEL est le nouveau système de « *Gestion des Adhérents et des Structures En Ligne* » que déploie la CFDT. L'objectif est louable et ambitieux. Il s'agit ni plus ni moins que de déployer une base de données unique et sécurisée de l'ensemble des adhérents CFDT, accessible en ligne et dont les données peuvent sélectivement être partagées entre les diverses instances CFDT (Abonnements, Unions Régionales, Fédérations, SCPVC, CNAS, Formation, Presse...).
Louable car jusqu'à présent chacune de ces structures dispose de son propre système informatique plus ou moins compatible avec celui des autres rendant l'échange de données plus ou moins aléatoire également.

Qui d'entre vous n'a pas pesté parce que son changement d'adresse, de banque ou même de lieu de travail n'a pas été pris en compte par son syndicat ? Souvent, ce n'est pas le syndicat qui est fautif. C'est que le changement opéré ici n'a pas (encore) été pris en compte là.
La logique de GASEL, c'est « Un adhérent = une voix = une identité numérique », chacun des adhérents CFDT pouvant lui-même accéder par Internet et via un accès sécurisé à sa fiche (son compte CFDT) pour le modifier.
Les banques le font, la Redoute le fait, même le Trésor Public ; alors pourquoi pas nous ? C'est ce qui avait été convenu au Congrès confédéral de Tours.

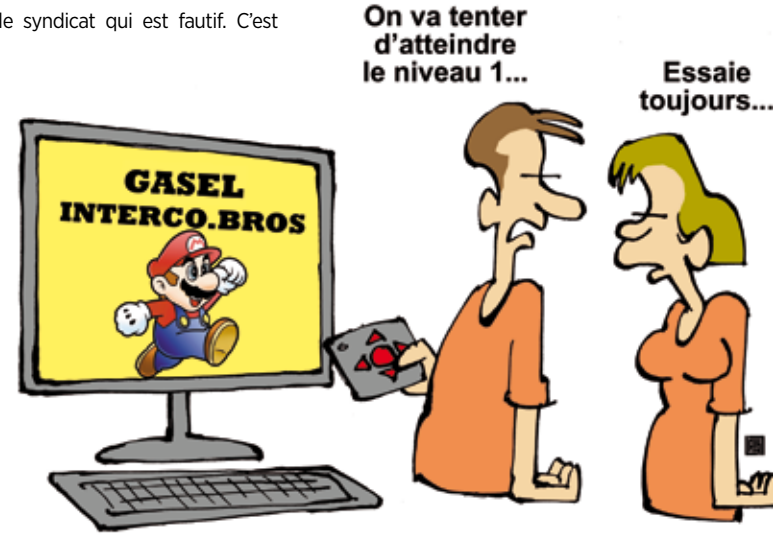
Aussitôt dit, aussitôt... planté !
Disons les choses comme elles sont, alors que la bascule aurait dû être faite cet été pour tous les syndicats et donc tous les adhérents, le système beugue [2] générant des dysfonctionnements très gênants, comme l'impossibilité d'enregistrer un nouvel adhérent ou au contraire de le radier, de lancer un prélèvement ou au contraire de l'arrêter, bref ; ça ne marche pas... bien.

Ce n'est pourtant pas faute de moyens et les informaticiens sur le coup se comptent par dizaines. Ils n'arrêtent pas de mettre à jour le système, presque chaque jour, lorsqu'ils ont fini de s'arracher les cheveux. Il ne fait pas de doute que les choses vont s'améliorer au fil des semaines, ça va prendre simplement plus de temps que prévu.

Tout le monde en est d'accord : il faut que ça marche et ça marchera sauf que, pour le moment, c'est un peu comme loger dans un appartement en pleine rénovation. Il n'y a qu'une table, un camping-gaz et deux chaises pour tout mobilier au milieu du bruit des perceuses et des odeurs de peinture et l'on n'a qu'une hâte, que ce soit fini au plus vite [3].

En attendant, il faut faire avec.
Comme le « Journal Interco » est adressé à tous les adhérents de la fédération, il nous a semblé utile de te donner cet éclairage, cher lecteur adhérent, pour t'informer d'abord, solliciter ta patience et ta compréhension ensuite. Sache également que ton syndicat partage ces difficultés avec toi, soit donc magnanime avec ses responsables tout aussi embêtés.

Olivier Mourot



[1] *Punaise : traduction littérale de « bug » en anglais, francisé en « bogue » (enveloppe piquante de la châtaigne). Terme couramment utilisé en informatique pour désigner une erreur de programmation difficilement décelable.*

[2] *Si, si, c'est français, on a vérifié ! Je beugue, tu beugues… de l'anglais « to bug » dont on ne sait pas trop comment le traduire si ce n'est par « (se) planter », « (se) gaufrer » tous termes argotiques mais appliqués ici essentiellement à l'informatique. (NDLR)*

[3] *Oui, oui, c'est du vécu.*

Le droit de grève dans la fonction publique

Avant 1946, les fonctionnaires étaient privés du droit de grève [1]. C'est le préambule de la Constitution de 1946, qui fait aujourd'hui partie de notre Constitution, qui reconnaît que « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ».

Ce droit a ensuite été accordé aux agents publics aussi bien par le Conseil d'Etat [2] que par le Conseil Constitutionnel [3]. Le statut général a repris la formulation suivante : « l***es fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent*** » [4].

La grève se définit comme une cessation du travail concertée reposant sur un mouvement collectif en vue d'appuyer des revendications.

Ne sont donc pas considérées comme des grèves les cessations de travail qui ne visent pas des revendications professionnelles [5] ou celles qui se limitent à la tenue d'une réunion pendant les heures de service [6].

Et certains types de grève sont interdits : les grèves ayant un motif politique [7], les grèves tournantes lorsque les agents exercent leur droit de grève par roulement [8], les grèves « sur le tas » ou l'occupation des locaux de travail [9], les grèves du zèle qui paralysent l'activité de l'administration [10] ou encore les grèves administratives lorsque les agents n'assument pas une partie de leurs tâches [11].

En outre, une grève s'exerce dans le cadre des lois qui la réglementent. Ces lois sont peu nombreuses, mais tendent, ces dernières années, à se multiplier avec l'instauration des services minimums [12]. Le juge administratif a donc dû préciser les modalités d'exercice de ce droit constitutionnellement garanti en le conciliant avec la continuité du service public, autre principe constitutionnel [13].

Par conséquent, le droit de grève revêt un intérêt particulier dans la fonction publique (§1) et un examen de ses modalités (§2) et de ses conséquences d'exercice (§3) n'est pas inopportun.

1. CONCILIATION DU DROIT DE GRÈVE ET DE LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC : LA POSSIBILITÉ POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC DE CONTRAINDRE L'AGENT À TRAVAILLER

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique doit se concilier avec les exigences de la continuité du service public [14].

Le législateur a d'abord prévu des dispositions interdisant purement et simplement le droit de grève à certains agents, comme par exemple, les policiers [15], les surveillants de prison [16], les magistrats judiciaires [17]. Si l'un de ces agents y participe, il

---

1 *CE, 7 août 1909, Winkell, n°37317.*
2 *CE, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645.*
3 *CC, 25 juillet 1979, n°79-105.*
4 *Article 10 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
5 *CE, 1er février 1963, Ministre des Armées contre Audibert.*
6 *CE, 18 janvier 1963, Perreur.*
7 *CE, 8 février 1961, Rousset.*
8 *Article L2512-3 du code du travail.*
9 *CE, 11 février 1966, Legrand, n°65509.*
10 *CE, 21 septembre 1992, Office national des forêts, n°93289.*
11 *CE, 13 décembre 1991, Syndicat CFDT Interco Vendée et Audrain, n°80709 : des sapeurs pompiers refusaient des tâches d'entraînement, d'entretien et de contrôle.*
12 *Loi n°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.*
13 *Consacré par le Conseil constitutionnel dans sa décision «droit de grève à la radio et à la télévision» du 25 juillet 1979.*
14 *CC, 25 juillet 1979, n°79-105.*
15 *Loi n°48-1504 du 28 septembre 1948 portant statut spécial des personnels de police modifiée.*
16 *Ordonnance n°58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire modifiée.*
17 *Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature modifiée.*

s'expose à des sanctions disciplinaires en dehors des garanties statutaires [18].

Dans d'autres hypothèses où il n'était pas possible d'interdire le droit de grève, le législateur l'a limité en instaurant un service minimum dans certaines activités comme la radio ou la télévision [19], dans les transports terrestres réguliers de voyageurs [20] ou à l'école [21].

En dehors de ces dispositifs, il existe dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, deux autres possibilités pour limiter le droit de grève afin d'assurer la continuité du service public : la réquisition et la désignation.

1) La réquisition d'agents grévistes

La loi donne la possibilité au gouvernement de réquisitionner des agents grévistes dans le cas d'une atteinte suffisamment grave à la continuité du service public. La décision doit être prise par décret. Ce pouvoir a été actionné en 1963 pour réquisitionner des agents de la sécurité aérienne en grève [22].

Le préfet aussi dispose de ce pouvoir de réquisition. En application de l'article L2215-1 4° du code général des collectivités territoriales (CGCT), « *en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service,* ***requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service*** *ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées* ». Un arrêté préfectoral doit fixer la nature des prestations requises, la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application.

Il s'agit de procédures très encadrées qui ne s'appliquent qu'en cas de crise. Plus souvent, les agents publics sont « désignés ».

2) La désignation d'agents grévistes

Toujours afin d'assurer la continuité du service public, les chefs de service peuvent réglementer le droit de grève [23].

Pour garantir la continuité d'un service public considéré comme indispensable (par exemple, le greffe d'un tribunal [24]), les autorités administratives peuvent désigner le personnel. La désignation porte sur des emplois indispensables et par voie de conséquence seulement sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes. Le juge administratif vérifie strictement ces conditions [25].

Les emplois donnant lieu à la restriction du droit de grève doivent être précisément désignés par un arrêté ministériel ou une décision de l'autorité territoriale. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés.

C'est donc la procédure de désignation qui est le plus fréquemment utilisée par les autorités administratives pour tenter de concilier le droit de grève et la continuité du service public.

Et dès lors que les agents sont désignés, ils doivent accomplir la totalité de leur service sinon ils encourent une sanction disciplinaire.

2. LES RESTRICTIONS AFFECTANT LES MODALITÉS DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

L'exercice du droit de grève est régi par le code du travail [26] et ses dispositions imposent notamment l'obligation d'un préavis de grève. L'article L2512-2 du code du travail précise les modalités de dépôt du préavis de grève.

Six conditions doivent être réunies pour exercer légalement le droit de grève.

1) « *Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au*

---

[18] *CAA Bordeaux, 18 octobre 2012, M. L. req. n°12BX00451.*

[19] *Loi n°86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication modifiée.*

[20] *Loi n°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.*

[21] *Loi n°2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire et cf. les articles «Le point sur le droit d'accueil des élèves en cas de grève», L'Hebdo Interco n°776 du 15 janvier 2009 (Emilie GERAUD) et «Service minimum d'accueil scolaire», L'Hebdo Interco n°778 du 5 février 2009 (Myriam BOUSSOUM)).*

[22] *CE, 9 février 1966, Fédération nationale de l'aviation civile, n°62467.*

[23] *CE, ass, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645 pour les ministres et CE, 9 juillet 1965, Pouzenc, n°58778 et 58779 pour les collectivités territoriales.*

[24] *CE, 21 décembre 1977, n°04713 Syndicat national des cours et tribunaux.*

[25] *CE, 10 juin 1959, Syndicat national des personnels des préfectures et sous préfectures : le personnel des ateliers mécanographiques du ministère de l'intérieur n'exerce pas un service public indispensable.*

[26] *articles L 2512-1 à L 2512-5 du code du travail.*

niveau national dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé »[27] : sont représentatives les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ainsi que les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires[28].

2) « *Le préavis précise les motifs du recours à la grève* »[29] : il doit toujours s'agir de revendications professionnelles.

3) « *Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève* [...] »[30] : le jour du dépôt et le jour de l'arrêt de travail ne comptent donc pas dans le calcul des cinq jours francs. Si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, le délai n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant[31].

4) « [...] *à l'autorité territoriale ou à la direction de l'établissement ou de l'organisme intéressé*[32] » :

- En cas de grève nationale, tout agent public souhaitant faire grève peut se prévaloir d'un préavis déposé par une organisation syndicale au niveau national. Il suffit que le préavis soit déposé auprès d'une autorité publique qualifiée sur le plan national (comme par exemple, le ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités territoriales pour que les agents de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale puissent se prévaloir du droit de grève sur l'ensemble du territoire).

Bien souvent, pour la CFDT, c'est l'UFFA ou la Fédération Interco qui dépose le préavis auprès des ministères compétents. Il n'est donc pas nécessaire de déposer des préavis auprès de chaque collectivité ou de chaque ministère en cas de grève nationale[33].

- En cas de grève locale, les syndicats doivent déposer des préavis de grève auprès des autorités administratives compétentes. L'obligation de préavis ne s'applique toutefois que dans les régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants, ainsi que dans les établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public[34].

A noter :
Dans la pratique et lorsqu'un appel à la grève local concerne l'ensemble des agents des collectivités d'un département, il est d'usage courant que les syndicats déposent un unique préavis auprès de la préfecture. Toutefois aucun texte, aucune jurisprudence n'encadrent cette pratique.

[27] *Article L2512-2 alinéa 2 du code du travail.*
[28] *Article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
[29] *Article L2512-2 alinéa 3 du code du travail.*
[30] *article L2512-2 alinéa 4 du code du travail.*
[31] *Cass, soc., 30 mars 2010, n°09-130065.*
[32] *Article L2512-2 alinéa 4 du code du travail.*
[33] *CE, 16 janvier 1970, Hôpital rural de Grandvilliers contre Dame Poinsard, n°73894 et réponse ministérielle du 13 mai 1991 n°39557.*
[34] *Articles L2512-1 et L2512-2 du code du travail et question écrite AN n°105638 du 19 avril 2011.*

5) *« Le préavis mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée »* [35]: le code du travail précise que l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé [36]. Ces dispositions ont été interprétées par le juge judiciaire et le juge administratif qui considèrent que la participation des agents à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de départ fixée par le préavis est légale, dans la mesure où ils y prennent part à leur heure de prise de service [37].

6) *« Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier »* [38] : les organisations syndicales et les autorités administratives ont donc au moins cinq jours pour tenter de trouver une solution et éviter la grève.

Si le préavis est une condition nécessaire de mise en œuvre de l'exercice du droit de grève, il ne lie pas le personnel qui n'a pas à se déclarer gréviste à l'avance.

3. LES CONSÉQUENCES DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

L'exercice du droit de grève par un agent public emporte des conséquences sur sa rémunération (1) et en cas de participation à une grève illégale, il peut se voir infliger une sanction disciplinaire (2).

1) La retenue sur rémunération

« *Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération* » [39]. Il y a donc absence de service fait pendant toute la durée de participation à une grève [40].

Dans la fonction publique de l'Etat, la règle du trentième indivisible s'applique [41]. Quelle que soit la durée de la grève, la retenue est égale à un trentième du traitement mensuel [42]. Ainsi, par exemple, si la grève dure 24 heures et que l'agent fait grève 3h30 pour se rendre à la manifestation, il se verra retenir 1/30ème de son traitement mensuel.

Dans la fonction publique territoriale, la retenue sur rémunération est proportionnée à la durée d'interruption du service fait [43]. Les retenues sont donc les suivantes : 1/151,67ème de la rémunération pour une heure de grève, 3/151,67ème pour trois heures de grève…

NB : Dans le cas de grèves plus longues, un agent territorial a intérêt à déclarer une demi-journée de grève (ou une journée le cas échéant). La retenue de 1/60ème ou 1/30ème devenant plus avantageuse que la retenue équivalente calculée sur la base du décompte horaire.

Le juge administratif considère que, lorsque la période de grève comporte des jours fériés ou chômés (samedi, dimanche) et même si l'agent public n'est pas de service, la retenue sur rémunération porte sur l'ensemble des jours compris dans cette période [44]. C'est pourquoi il est fortement recommandé aux organisations syndicales de déposer des préavis ne comprenant pas les samedis, dimanches et jours fériés, pour éviter une retenue sur rémunération des agents publics ces jours-là.

Par ailleurs, aucune mention de la participation à une grève d'un agent public ne doit être portée sur son bulletin de salaire [45].

2) La discipline

Le principe est que la participation à une grève régulièrement déclenchée ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire [46]. Toutefois, dès lors que l'agent public commet une faute lors de l'exercice de son droit de grève, il est passible de sanctions dans le respect de la procédure disciplinaire [47] (comme, par exemple, les agents publics qui utilisent sans autorisation du matériel appartenant à l'administration).

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 dans ce cas, n'hésite pas à contacter le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton Département ou de ton Administration.

Emilie Geraud & Myriam Boussoum
Juristes fédérales

[35] *Article L2512-2 alinéa 4 du code du travail.*
[36] *Article L2512-3 du code du travail.*
[37] *Cass, soc., 8 décembre 2005, n°03-43934 et CE, 29 décembre 2006, n°286294.*
[38] *Article L2512-2 alinéa 5 du code du travail.*
[39] *Article 20 de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
[40] *CE, 21 avril 1994, SDIS Haute Garonne, n°146119.*
[41] *loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social modifiée et CC, 28 juillet 1987, n°87-230DC.*
[42] *CAA Bordeaux, 7 décembre 2000, N°96BX30269.*
[43] *CE, 27 avril 1994, SDIS Haute Garonne, n°146119 et CAA Nancy, 31 mai 2001, n°97NC00480.*
[44] *CE, 19 mars 1971, Ministère des PTT contre Dame Cuquel, n°78802 et CE, 7 juillet 1978, Omont, n°03918.*
[45] *Article R3243-4 du code du travail.*
[46] *CE, 26 juin 1996, n°135098 et 139935.*
[47] *Article L2512-4 du code du travail.*

Le sourire du CNAS, je milite pour son partage !

Pierre, délégué du CNAS, vous explique son engagement :

Promouvoir le CNAS, c'est accompagner près de 20 000 employeurs territoriaux adhérents, favoriser le bien-être de plus de 630 000 agents bénéficiaires et de plus d'un million et demi d'ayants droit. C'est une grande satisfaction au quotidien ! Mais on peut encore faire mieux ! Ma mission : m'engager pour que, chaque jour, davantage de territoriaux bénéficient de l'Action Sociale imaginée et défendue par le CNAS, une Action Sociale pertinente et adaptée à leurs besoins et leurs envies.

Vous aussi, devenez l'un des maillons de cette dynamique de solidarité en vous renseignant sur **www.cnas.fr/Le-CNAS/Reseau**

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local

TBWA\PARIS

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**

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

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.

GMF
Assurément Humain