



LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°217 • décembre 2013 • janvier/février 2014 • 1 €



Réforme des rythmes scolaires

Actu revendicative

- Catégorie C territoriale
- Petite enfance
- Fonction publique : rapport Pêcheur

Santé au travail

- Prévention des risques psychosociaux

Vie de la fédé

- Entretiens territoriaux de Lyon
- Syndicalisation
- Témoignages d'élus Interco

Fiche juridique

- Les agents contractuels

ISSN



9 771167 587109

Sommaire :



Actu revendicative

- Catégorie C territoriale : C un peu mieux
- Décret Morano, non ! Projet de décret Bertinotti, non plus !
- Quelles suites au rapport Pêcheur ?



Dossier : réforme des rythmes scolaires

- Rentrée 2014 : tous aux rythmes !
- Réforme des rythmes scolaires : les Hauts-de-Seine sonnent la fin de la récré
- Tribune commune sur la réforme des rythmes scolaires par les Secrétaires Généraux d'Interco, du Sgen, de la F3C et de la FEP



Santé au travail

- Signature de l'accord prévention des risques psychosociaux dans la Fonction Publique du 22 octobre 2013



Vie de la fédé

- Entretiens territoriaux de Lyon : mutualisation de services et dialogue social
- La syndicalisation à notre ordre du jour
- Témoignages d'élus CFDT Interco en vidéo



Fiche juridique

- Les agents contractuels de la fonction publique

4

11

20

25

32

Le Journal Interco-CFDT

décembre 2013 - janvier/février 2014

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 17^{ème}

CPPAP 091 3 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © Serhiy Kobaykov - Fotolia.com

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

Cher(e) adhérent(e),

Très bonne année 2014 à toi et à tes proches : qu'elle te soit douce et riche de satisfactions multiples tant sur le plan professionnel que personnel.

C'est toujours avec la besace pleine de bonnes intentions que nous abordons une nouvelle année. Les dossiers revendicatifs déjà actifs ne manquent pas comme tu pourras le constater en parcourant ce journal. Il s'agira donc pour nous de poursuivre ces chantiers souvent complexes mais qui nous tiennent à cœur et pour lesquels nous comptons bien obtenir des avancées significatives et par voie de conséquence, visibles pour ceux qui sont concernés. Cette dernière exigence me paraît être indispensable pour que tout un chacun retrouve un minimum de confiance en l'avenir.

Le défaitisme récurrent qui traverse notre société, s'il s'appuie sur des éléments objectifs pour certains, ne saurait constituer les nouvelles bases du vivre ensemble. Nos repères sont certes bousculés par les mutations qui s'opèrent inéluctablement, mais serions-nous à ce point incapables d'inventer d'autres modèles plus égalitaires, plus ouverts à la différence, plus soucieux de notre environnement, plus enclins à rechercher la qualité plutôt que la quantité ? La réponse nostalgique n'est plus de mise et à bien y regarder, ceux qui voudraient reconstruire les modèles anciens (je pense là par exemple à ce qui se passe en Russie quant aux libertés publiques ou en Espagne avec la remise en cause du droit à l'avortement) se heurtent à l'aspiration de leur peuple à emprunter les voies du progrès et non celles du rétropédalage vers l'obscurantisme.

En écrivant cela je ne nie pas le flou, la navigation à vue, les occasions ratées dans les réformes de ceux qui nous gouvernent et qui du coup entretiennent l'incertitude du lendemain, mais je vois aussi et même si le chemin est étroit, l'amorce d'un dialogue social plus soucieux de la prise en compte des acteurs de la société civile dont nous sommes. Parce que nous portons en nous les gènes d'un volontarisme producteur de progrès et que nous posons à travers nos propositions notre capacité à nous engager en faveur de l'intérêt général, je reste convaincue que notre action a du sens et peut contribuer à redonner de l'espérance.

2014 sera une année très importante parce que marquée par plusieurs élections. Politiques d'abord avec les municipales et les européennes. Là encore je n'ose imaginer les scénarios du pire dont plusieurs journaux se font d'ores et déjà les mauvais augures, à savoir une « forte poussée » des votes en faveur de l'extrême droite. Je continue à faire confiance au bon sens de tout un chacun qui, s'il y regarde de près, décortiquera les raisonnements simplistes et les solutions irréalistes et ouvertement intolérantes. Si la mode est à la parole décomplexée, autant l'utiliser pour porter des messages positifs. La liberté joyeuse plutôt que la liberté d'exclure en somme.

En décembre prochain, ce sont les agents publics qui dans tous les secteurs (État, Territoriale et Hospitalière) voteront pour leurs représentants. Test grandeur nature auprès des 5 millions de personnels concernés, de confronter à la réalité des urnes l'optimisme que j'affiche et que je sais partager par tous les candidats potentiels. À ce propos as-tu déjà songé à proposer ta candidature ? Représenter ses collègues est un exercice passionnant et enrichissant. C'est une autre manière de contribuer à changer les lignes, penses y et si cela te tente, n'hésite pas à contacter les responsables de ta section et de ton syndicat local.

Je te renouvelle tous mes vœux pour cette année qui s'annonce « ouverte »...
Avec mon amitié,

Marie-Odile Esch



Marie-Odile Esch,
Secrétaire Générale

*Inventer de nouveaux
modèles plus ouverts*



Feuilletez directement le
Journal sur votre tablette en
flashant le QR Code !



<http://www.calameo.com/read/00134129409bcb42155c2?authid=BAIipfrMRNGP>

Catégorie C territoriale : C un peu mieux

Accouchement difficile pour les mesures d'urgence applicables aux carrières et rémunérations des agents de catégorie C à la territoriale.

À l'occasion de la séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 10 décembre 2013, ont été présentés les projets de décrets destinés à revaloriser les rémunérations

et carrières des agents de catégorie C appartenant à des cadres d'emploi « atypiques », c'est à dire sans équivalent dans la Fonction Publique d'État : agents de maîtrise principaux, brigadiers chefs principaux et chefs de

police municipale.

Il s'agit là de mesures d'urgence proposées par le gouvernement et déjà adoptées pour les agents de l'État, dans l'attente de l'ouverture programmée pour 2014 des négociations sur

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 4 mois | 4 ans | + 7 |
| 9 | 326 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 333 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 7 |
| 8 | 319 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 327 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 8 |
| 7 | 315 | 3 ans | 4 ans | 1/2 AA | 323 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 8 |
| 6 | 314 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 321 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 7 |
| 5 | 313 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 320 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 7 |
| 4 | 312 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 319 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 7 |
| 3 | 311 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 318 | 1 an 8 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 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 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 10 | 379 | 3 ans | 4 ans | AA | 380 | 3 ans 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 9 | 362 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 371 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 9 |
| 8 | 350 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 355 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 5 |
| 7 | 338 | 3 ans | 4 ans | 1/2 AA | 341 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 3 |
| 6 | 328 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 334 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 6 |
| 5 | 318 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 327 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 9 |
| 4 | 314 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 325 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 11 |
| 3 | 313 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 323 | 1 an 8 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 |

l'organisation générale des carrières de la fonction publique.

Outre une revalorisation indiciaire des grilles, ces mesures s'accompagnent d'un raccourcissement de la durée des carrières permettant aux agents d'accéder plus rapidement aux échelons supérieurs.

Arrivée bien tardive de ces textes puisque lors d'une première présentation au CSFPT le 23 octobre, les représentants syndicaux avaient eu la surprise de découvrir la modification du système d'avancement mini-maxi tel qu'il est codifié pour la territoriale, limitant à quelques semaines la bonification accordée à l'avancement à l'ancienneté minimale. Cette découverte avait été fort mal accueillie par l'ensemble des représentants syndi-

caux, qui voyaient là le gouvernement tenter de reprendre d'une main ce qu'il accordait de l'autre.

L'expression de ce mécontentement a bien été reçue par notre ministre, Marylise Lebranchu laquelle, à l'occasion de la réunion du CSFPE du 6 novembre, annonçait vouloir revenir sur les limitations ainsi posées aux territoriaux. C'est ce qui a été - en partie - pris en compte, d'abord en novembre pour les échelles 3 à 6, sans demander à nouveau leur avis aux organisations syndicales, de crainte de remarques acerbes sans doute, puis le 10 décembre pour les cadres d'emploi atypiques. Ces retards expliquent que les mesures n'entreront finalement en application qu'à compter du 1^{er} février 2014¹.

La CFDT s'est abstenue au moment du vote puisqu'elle n'a pu obtenir la fusion des deux grades d'agent de maîtrise et d'agent de maîtrise principal sur une échelle unique basée sur une échelle 6 spécifique. Il n'a pas été davantage possible d'obtenir que les brigadiers chefs principaux et chefs de police municipale accèdent à l'échelon spécial alors que leurs fonctions sont de même niveau de responsabilité. Bien entendu, nous remettrons le sujet à l'ordre du jour dès 2014.

Restent les sergents et adjudants de sapeurs-pompiers, pour lesquels **la CFDT a porté un vœu voté à l'unanimité** pour que leur situation soit examinée et résolue au plus vite avec effet rétroactif au 1^{er} février 2014.

Claire Le Calonnec

RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

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 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 10 | 356 | 3 ans | 4 ans | AA | 363 | 3 ans 4 mois | 4 ans | + 7 |
| 9 | 345 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 349 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 4 |
| 8 | 335 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 340 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 5 |
| 7 | 325 | 3 ans | 4 ans | 1/2 AA | 327 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 2 |
| 6 | 316 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 324 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 8 |
| 5 | 314 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 322 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 8 |
| 4 | 313 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 321 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 8 |
| 3 | 312 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 320 | 1 an 8 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 |

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 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 7 | 416 | 3 ans | 4 ans | AA | 417 | 3 ans 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 6 | 394 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 395 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 1 |
| 5 | 377 | 2 ans | 3 ans | AA | 380 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 3 |
| 4 | 360 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 365 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 5 |
| 3 | 347 | 2 ans | 3 ans | 2/3 AA | 350 | 1 an 8 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 |

AA : Ancienneté Acquise.

¹ Ce qui vaudra aux agents rémunérés au SMIC une augmentation en 2 temps : via une indemnité différentielle correspondant à la hausse du SMIC sur la paye de janvier, et avec un nouvel indice sur la paye de février.

La Réate creuse les inégalités entre territoires

Faute de moyens, l'État ne peut plus accomplir certaines missions de service public relevant de sa compétence, ce qui complique davantage l'action des collectivités et accroît les inégalités territoriales. C'est en substance ce qui ressort de l'avis rendu par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) début décembre.

La Réforme des administrations territoriales de l'État (Réate) a pris le parti de donner la prééminence au niveau régional, d'où de grandes directions régionales chargées de mettre en œuvre les politiques publiques. De son côté, le département, en tant que circonscription administrative, est devenu l'échelon de proximité des politiques de l'État.

Ce schéma devait favoriser la transversalité entre services, mais ce que retient le CESE, ce sont tout à la fois des « *périmètres de ministères segmentés* », une « *concurrence entre administrations* » et finalement « *un affaiblissement des services de l'État dans nombre de territoires* ».

Selon le CESE, l'État, du fait de la diminution des moyens et des effectifs poursuivis sous la Réate, « *s'est fortement désengagé de certaines missions qui continuent pourtant à lui incomber, notamment en matière de services publics* », poursuit le CESE qui ajoute que « *les services de l'État ont été maintenus bien que significativement vidés de leurs compétences* ».

► Lire le rapport du Cese :

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Rapports/2013/2013_26_inegalites_territoriales.pdf

AGENTS DE CATÉGORIE C : GRILLE DÉFINITIVE RECLASSEMENT DANS LA NOUVELLE GRILLE AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

Agent de maîtrise principal

| Echelon | Grille actuelle 2013 | | | Reclassement dans la nouvelle grille 2014 | | | | |
|---------|----------------------|--------------|------------|---|--------|--------------|------------|------|
| | Indice | Durée mini | Durée maxi | Ancienneté retenue | Indice | Durée mini | Durée maxi | Gain |
| 10 | - | - | - | - | 480 | - | - | + 27 |
| 9 | 453 | - | - | AA | 454 | 3 ans 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 8 | 430 | 3 ans | 4 ans | 3/4 AA | 431 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 1 |
| 7 | 417 | 2 ans 6 mois | 3 ans | AA | 421 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 4 |
| 6 | 406 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 411 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 5 |
| 5 | 395 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 396 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 1 |
| 4 | 375 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 379 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 4 |
| 3 | 359 | 1 an 6 mois | 2 ans | AA | 364 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 1 |
| 2 | 342 | 1 an | 1 an | AA | 349 | 1 an | 1 an | - |
| 1 | 328 | 1 an | 1 an | AA | 334 | 1 an | 1 an | + 6 |

Brigadier chef principal de police municipale

| 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 4 mois | 4 ans | + 1 |
| 7 | 416 | 2 ans 6 mois | 3 ans | 3/2 AA | 417 | 2 ans 6 mois | 3 ans | + 1 |
| 6 | 407 | 2 ans 6 mois | 3 ans | AA | 408 | 1 an 9 mois | 2 ans 1 mois | + 1 |
| 5 | 396 | 2 ans | 2 ans 3 mois | AA | 397 | 2 ans | 2 ans 3 mois | + 1 |
| 4 | 377 | 2 ans | 2 ans 3 mois | AA | 379 | 2 ans | 2 ans 3 mois | + 2 |
| 3 | 359 | 2 ans | 2 ans 3 mois | AA | 364 | 2 ans | 2 ans 3 mois | + 5 |
| 2 | 346 | 1 an 9 mois | 2 ans 1 mois | 2/3 AA | 349 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 3 |
| 1 | 328 | 1 an 9 mois | 2 ans 1 mois | 2/3 AA | 334 | 1 an 8 mois | 2 ans | + 6 |

Chef de police municipale (grade placé en extinction)

| Echelon | Grille actuelle 2013 | | | Reclassement dans la nouvelle grille 2014 | | | | |
|---------|----------------------|--------------|--------------|---|--------|--------------|--------------|------|
| | Indice | Durée mini | Durée maxi | Ancienneté retenue | Indice | Durée mini | Durée maxi | Gain |
| 7 | - | - | - | - | 457 | - | - | + 27 |
| 6 | 430 | - | - | AA | 431 | 3 ans 8 mois | 4 ans | + 1 |
| 5 | 397 | 3 ans 9 mois | 4 ans 3 mois | AA | 398 | 3 ans 9 mois | 4 ans 3 mois | + 1 |
| 4 | 380 | 3 ans 3 mois | 3 ans 9 mois | AA | 384 | 3 ans 3 mois | 3 ans 9 mois | + 4 |
| 3 | 359 | 2 ans 9 mois | 3 ans 3 mois | AA | 364 | 2 ans 9 mois | 3 ans 3 mois | + 5 |
| 2 | 347 | 2 ans 3 mois | 2 ans 9 mois | AA | 350 | 2 ans 3 mois | 2 ans 9 mois | + 3 |
| 1 | 333 | 1 an 9 mois | 2 ans 3 mois | AA | 336 | 1 an 9 mois | 2 ans 3 mois | + 3 |



Décret Morano, non ! Projet de décret Bertinotti, non plus !

L'accueil des jeunes enfants dans les structures collectives est régi par décret. Sous le gouvernement précédent, la ministre Morano avait marqué son passage par un nouveau décret modifiant ostensiblement et défavorablement les conditions d'accueil des enfants de moins de six ans dans les établissements publics.

Avec le changement de gouvernement en 2012, l'abrogation du décret Morano a été promise. À ce jour, ce n'est pas fait mais c'est en bonne voie. La ministre de la famille, madame Bertinotti, avait annoncé à plusieurs reprises son intention de le remplacer par un autre dispositif, non pas de revenir à la situation initiale. Elle a donné connaissance de son projet au collectif Pas de Bébé à la Consigne, qui s'est créé en 2009 en réaction au projet de décret Morano, auquel participe la CFDT et qui a été reçu à deux reprises au ministère.

Le principal point d'achoppement dans les discussions est la question de l'accueil en surnombre. La ministre garde la possibilité d'un surnombre à hauteur de 110 % prévue dans le décret initial mais l'étend à 115 et 120 % selon la taille des structures et pour des motifs particuliers : accueil d'urgence ou occasionnel, accueil d'enfants à la charge de personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle ou d'un assistant maternel en formation continue.

Nous considérons que l'accueil en surnombre est une mauvaise réponse à une bonne question. Outre

le fait qu'il détériore les conditions de travail des équipes professionnelles, il détériore également les conditions d'accueil des enfants. Parce que nous revendiquons un accueil de bonne qualité, nous refusons le surnombre au-delà de 110 % (que les équipes peuvent gérer en fonction de leurs locaux et personnels).

Pour autant, le véritable problème est le manque de structures d'accueil pour répondre à un besoin social et sociétal important. Dans notre pays où beaucoup de femmes travaillent (ou veulent travailler), leur liberté de choix de vie familiale et professionnelle ne doit pas être remise en cause par absence de choix politique, par une décision politique contradictoire ou par une mesure démagogique.

En ne créant pas de structures en plus, en finançant des structures privées à but lucratif avec des fonds publics, en n'excluant pas l'accueil des jeunes enfants du champ de la directive service, en introduisant une possibilité de surnombre à 115 et 120 %, le gouvernement fait certes des choix. Nous estimons que ceux-ci ne vont pas dans le bon sens, ni pour les enfants accueillis, ni pour les personnels qui accueillent, ni pour les parents qui travaillent.

Déjà, en février dernier, la CFDT (fédérations Interco et Santé-sociaux) faisait le constat du peu de solutions concrètes pour résoudre le manque de places d'accueil et pour instaurer une véritable politique de la petite enfance cohérente en France de la part du gouvernement (cf *Journal*

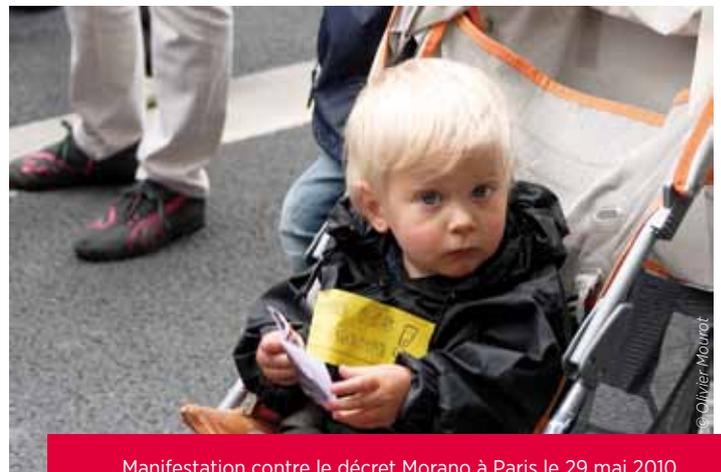
aux adhérents n° 214).

La ministre, à l'époque, ne souhaitait pas un contexte conflictuel et semble toujours le redouter. Mais, à force de ne vouloir se fâcher avec personne, elle prend le risque de fâcher tout le monde. C'est pour cela que nous lui demandons, après l'abrogation pure et simple du décret Morano, de prendre le temps d'une discussion globale sur la politique petite enfance, avec tous les acteurs du dialogue social et dans le sens des intérêts de l'enfant.

Notre nouvelle organisation fédérale, suite au congrès d'Évian, a positionné le dossier « petite enfance » comme un dossier de politique transversale. Il s'agit de le travailler en mettant l'enfant au cœur de nos réflexions. C'est ce travail qui est lancé, en lien avec la Commission Nationale Professionnelle des territoriaux qui abordera pour sa part les questions professionnelles des salariés.

Christine Marchetti

Alors que l'abrogation du décret de Nadine Morano réformant les conditions d'accueil des jeunes enfants est attendue, le projet de décret chargé de le remplacer ne nous satisfait pas davantage.



Manifestation contre le décret Morano à Paris le 29 mai 2010

Quelles suites au rapport Pêcheur ?

Commandé par le Premier ministre à Bernard Pêcheur, Conseiller d'État, ce rapport propose de grandes lignes d'évolution pour la fonction publique, à la veille de l'ouverture de négociations sur les « parcours professionnels, carrières et rémunérations » dans la fonction publique.

Plus que nous, la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, n'entend faire dudit rapport sa « feuille de route ». En effet, ni elle sans doute, ni nous sûrement ne sommes d'accord avec toutes les propositions qu'il formule. Pour autant, lors d'une rencontre avec les organisations syndicales le 9 décembre dernier, elle a tenu un discours qui reprenait beaucoup de nos préoccupations.

Un constat commun

La CFDT partage en effet avec le rapporteur et la ministre plusieurs éléments de constat. Ainsi, la conviction que le statut de la fonction publique est porteur de valeurs, dont celle du service public auquel les agents et les citoyens sont attachés. Nous considérons tous également que les fonctionnaires et agents publics sont en quête de sens et qu'il faut arrêter d'opposer secteurs public et privé.

Au bout de 30 ans, l'organisation de la fonction publique a vieilli même si elle a su évoluer. Il est temps d'engager une réforme

structurelle négociée avec les organisations syndicales, dans un dialogue que la ministre souhaite « approfondi ». Nous aussi !

Réformer l'architecture statutaire

La ministre propose ainsi que nous nous penchions dès le premier semestre 2014 sur l'architecture statutaire : combien faut-il de catégories et de niveaux hiérarchiques pour tenir compte notamment de l'élévation des qualifications et des nouveaux diplômés ? Combien de grades dans chaque corps ou cadre d'emploi ? Quelle durée de carrière ? Quels modes d'accès à la fonction publique, aux avancements et aux promotions ?

La CFDT saura faire valoir ses propositions. Pour elle, il est prioritaire de reconstruire de vraies progressions de carrière, dès leur début et sur leur durée : les compétences et l'expérience doivent être reconnues par des avancements de grade et des promotions accessibles. Et puisque l'on recrute sur différents niveaux de qualification et de responsabilités, cela doit

se traduire sur la fiche de paye.

Revoir les rémunérations

Comme le dit le rapport Pêcheur, et la ministre le reprend : « en matière de rémunération, la fonction publique n'a vocation ni à être privilégiée, ni à être décrochée par rapport au secteur privé ». Nous sommes tous d'accord ! Les organisations syndicales seront donc invitées également à négocier cette épineuse question et c'est peu de dire qu'elles attendent la ministre au tournant, depuis le temps qu'elles dénoncent unanimement le gel du point d'indice¹ qui : « ne saurait dans la durée tenir lieu de politique salariale », dixit B. Pêcheur.

1 700 régimes indemnitaires !



Au-delà de la revalorisation de la valeur du point que tous attendent, d'autres points sont à revoir. Ainsi, les régimes indemnitaires ont pris

¹ Faute de réponse positive de la ministre de la fonction publique, l'intersyndicale composée de toutes les organisations syndicales sauf FO vient d'adresser un courrier au Premier ministre.



Avenir de la fonction publique. Remise du rapport PECHEUR à Jean-Marc AYRAULT

une place trop importante dans certaines rémunérations, creusant des écarts importants entre fonctionnaires, et qui plus est, en toute opacité ! Savez vous que la part des primes représente en moyenne 28% de la rémunération dans la Fonction Publique d'État, 24 % à l'Hospitalière et 18 % à la Territoriale ?

La CFDT souhaite vivement que soit retenue la proposition du rapport Pêcheur de dresser un panorama complet des 1700 régimes indemnitaires de la Fonction Publique d'État d'ici fin 2014 pour engager sur cette base un chantier de simplification et d'harmonisation.

Elle veut tout autant qu'une part importante des régimes indemnitaires soit réintégrée dans la rémunération indiciaire.

Et entre autres priorités, elle aimerait qu'au plus vite le supplément familial de traitement soit enfin

réformé, avec un forfait par enfant quel que soit l'indice de rémunération et le nombre d'enfants. Un large consensus existe sur ce point, il ne reste plus qu'à passer à l'acte, madame la ministre !

M. Lebranchu nous a prévenus : ces négociations seront longues, car elles sont vastes, et il faut prendre le temps du dialogue social. Ce n'est pas la CFDT qui s'en plaindra, à condition d'être entendue sur ses propositions et d'aboutir

à une vraie réforme d'ampleur, qui redonne des perspectives aux agents publics et gomme les trop nombreuses incohérences et injustices de l'organisation statutaire actuelle.

Pour autant, la CFDT insistera pour que des améliorations interviennent au plus vite car elles sont urgentes. Et en premier lieu le dégel de la valeur du point, sans lequel nous construirions une réforme sur du sable.

Claire Le Calonnec

Le rapport Pêcheur

Le Premier ministre a confié le 13 mai 2013 à Bernard Pêcheur, conseiller d'État, la mission de réfléchir à l'avenir de la Fonction publique au cours des prochaines années, d'analyser les effets des évolutions possibles en matière d'architecture des catégories statutaires, des rémunérations et de la gestion des agents publics. Ce rapport de 241 pages a été remis au Premier ministre le 4 novembre dernier puis présenté le 9 aux organisations syndicales.

► **Lire le rapport Pêcheur :**

📄 http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/dossier_de_presses/11.04_rapport_bernard_pecheur_sur_la_fonction_publique.pdf



Cfdt:

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VIOLENCES AUX AGENTS

EN ATTENDANT QU'ON
RÈGLE L'ENSEMBLE
DES PROBLÈMES DE
VIOLENCE, FAITES
COMME MOI: PRENEZ
UN GARDE DU CORPS.



À la CFDT nous pensons qu'être au service du public doit être une fierté. Lorsque les conditions de travail se dégradent, ce peut être une punition. Ne vous laissez plus faire! Avec la CFDT.

Contact



interco.cfdt.fr

Rentrée 2014 : tous aux rythmes !

Pour la CFDT, la réforme des rythmes scolaires est souhaitable dans l'intérêt des enfants. Mais il y a des conditions à sa mise en œuvre.

Un groupe de travail fédéral est chargé d'en dresser l'inventaire.

La réforme des rythmes scolaires sera généralisée à l'ensemble du territoire national en septembre 2014. Toutes les collectivités territoriales, au-delà des 4 000 « pionnières » qui l'ont appliquée en 2013, vont mettre en place la semaine de 4,5 jours avec des temps scolaires et périscolaires réorganisés.

C'est un sujet qui fait couler beaucoup d'encre et user de la salive depuis plusieurs mois. Les médias s'en font régulièrement le relais, le plus souvent pour en montrer les aspects négatifs, à l'instar de plusieurs organisations syndicales ou élus politiques (généralement pas du même bord que le gouvernement en place) plus rarement pour citer les exemples de ce qui fonctionne bien.

Vous avez aussi pu lire de nombreuses productions CFDT sur la question. Elles font part de la « petite musique » syndicale particulière qui est la nôtre, qui ne consiste pas à dénoncer sans proposer, à crier au loup pour le plaisir de protester, mais à essayer de réfléchir et d'analyser objectivement la question. Cela dénote parfois dans le paysage protestataire actuel.

Pourtant, si la CFDT soutient que l'application d'une réforme (qui va dans le sens de l'intérêt de l'enfant)

fonctionne bien mieux lorsqu'il y a concertation et négociation si besoin, avec toutes les parties concernées, c'est qu'elle a fait l'expérience d'un dialogue social constructif et qu'elle peut donc parler en toute connaissance de cause.

Neuf mois avant l'application générale de la réforme, nous devons utiliser cette période de gestation pour enrichir notre cahier revendicatif sur la question. Et le faire rapidement.

C'est pourquoi, un groupe de travail fédéral pluridisciplinaire sera à l'œuvre dès le retour des congés de Noël, en lien avec les autres Fédérations

concernées (lire déclaration commune ci-après).

De même, dans le cadre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, les militants CFDT participent au groupe de travail mis en place pour identifier les questions et problèmes des personnels concernés par cette réforme et faire des propositions.

Bien entendu, un lien sera fait avec le travail entrepris sur la filière animation mais également sur les Atsem au sein de ce même Conseil.

Pour préparer la rentrée scolaire 2014, la CFDT est active et en rythme !

Christine Marchetti

**L'école
ce devrait être :
envie
d'y aller,
plaisir d'y être..**



**Je crains
que ça ne
complique
un peu
le débat..**

Réforme des rythmes scolaires : les Hauts-de-Seine sonnent la fin de la récré

C'est dans la complémentarité de nos divers champs fédéraux que nous devons aborder la réforme des rythmes scolaires. C'est ce qu'ont bien compris le syndicat Interco des Hauts-de-Seine et le SGEN¹ de l'Académie de Versailles qui ont organisé en commun une journée d'échanges avec leurs militants et adhérents.

Une centaine d'adhérents des syndicats Interco des Hauts-de-Seine et SGEN Versailles se sont réunis à Suresnes le lundi 2 décembre pour définir ensemble leurs « revendications communes pour une coproduction éducative ». La réforme des rythmes scolaires était bien enten-

du au centre des préoccupations des militants qui avaient fait le déplacement à l'invitation de Sylvain Marchand, secrétaire général d'Interco 92.

Enseignants, parents d'élèves (FCPE), animateurs, Atsem, agents d'entretien, éducateurs sportifs... ont ainsi échangé, durant une journée ouverte par une présentation de l'histoire des

rythmes scolaires réalisée par Georges Fotinos, ancien responsable de ce dossier au ministère de l'Éducation Nationale et actuel chercheur sur ce sujet.

De son intervention passionnée et passionnante,

on retiendra d'abord le fait que le rythme de travail à l'école (durée et répartition du temps de travail journalier, jours travaillés dans l'année, organisation de la semaine, zonage des vacances scolaires) n'a pour ainsi dire jamais été pensé dans l'intérêt des enfants mais essentiellement voire uniquement selon des impératifs économiques.

Ainsi par exemple, la publication des décrets relatifs aux vacances scolaires a longtemps été subordonnée au feu vert du ministère des transports et à celui du tourisme.

C'est qu'évidemment, toucher aux temps de l'enfant a des répercussions auprès d'innombrables acteurs pour lesquels l'acquisition des savoirs par les enfants n'est pas la préoccupation première.

Pourtant depuis des décennies², les experts (enseignants, médecins,



OK LES ENFANTS,
ON A 45 MINUTES
À TUER. SANS MOYENS,
SANS RISQUES ET
SANS SORTIR DE
MATÉRIEL.
VOUS AVEZ
UNE IDÉE?



chronobiologistes, psychologues) n'ont eu de cesse de tirer la sonnette d'alarme sur les effets délétères de l'organisation des temps scolaires en France, qui cumule la journée de travail la plus longue et le nombre de jours travaillés le plus faible de tous les pays de l'OCDE³. On sait aujourd'hui par le classement PISA⁴ que la France se situe parmi les pays les moins performants de l'OCDE et qu'elle est surtout championne de l'inégalité scolaire.

Il faut enfin mettre l'enfant (l'élève) au centre de l'organisation de l'école et ça commence par la modification de l'organisation des temps scolaires et partant, de tous les autres de ses temps.

Tout le monde en a convenu lors des diverses phases de consultation associant tous les acteurs qui se sont tenues durant de nombreux mois en 2010 à l'initiative de Luc Chatel puis en 2012 à celle de Vincent Peillon après le changement de majorité.

La mise en œuvre problématique

Comme souvent (peut-on dire, comme attendu ?), c'est dans la phase de mise en œuvre que ça coince. Nous l'avons assez dit dans ces colonnes, les négociations autour de cette réforme se sont bornées au seul ministère de l'Éducation Nationale. Sans doute était-il difficile de faire autrement, il s'agit de rythmes SCOLAIRES mais quand-même ! Comment expliquer l'absence totale du ministère de la Jeunesse et des Sports dans le circuit par exemple ?

¹ Syndicat Général de l'Éducation Nationale CFDT.
² On peut dater la prise de conscience de l'inadéquation des rythmes scolaires en France à la publication du rapport élaboré par le Conseil Économique et Social « rythmes scolaires et élèves » en 1980.
³ En moyenne 134 jours de classe en France contre une moyenne OCDE de 184.
⁴ Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves de l'OCDE.

Terra-Nova critique la MAP

La Modernisation de l'action publique (MAP) ressemble trop à la Révision générale des politiques publiques (RGPP) qui l'a précédée, estime le *think tank* Terra Nova, proche du PS, dans un rapport sur la réforme de l'État publié le 11 décembre et qui ne mâche pas ses mots.

La MAP, selon les témoignages des personnes entendues par Terra Nova, est « *l'enrobage sucré de l'objectif véritable : la réduction des moyens par la contrainte budgétaire* ». Cette contrainte qui recèle en elle un paradoxe : « *Il faut réformer pour économiser mais il faut dépenser pour réformer* », explique Terra Nova. En bref, c'est un « *puissant levier mais qui peut tuer la réforme en ne lui donnant pas les moyens nécessaires ou en étant focalisée sur les retours sur investissement à court terme* ». Et pourtant, « *la réforme de l'État, c'est maintenant, non parce que c'est un slogan, mais parce que c'est aujourd'hui indispensable* » insiste le rapport. La Modernisation de l'action publique apparaît comme « *la mère de toutes les réformes* », « *la seule voie possible pour remédier aux difficultés actuelles* ».

► **Lire le rapport :**

📄 <http://www.tnova.fr/sites/default/files/Rapport%20TN%20sur%20MAP%2010122013%20%281%29.pdf>

Code de déontologie commun à la police et la gendarmerie

Le ministère de l'Intérieur rend public, le 6 décembre, un nouveau code de déontologie commun à la police et à la gendarmerie qui avait fait l'objet d'un consensus entre les syndicats et l'administration. L'objectif est de rassembler les deux corps « *autour de valeurs communes, tout en respectant la culture professionnelle qui leur est propre* ».

► **Lire le code :**

📄 <http://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Deontologie>

Ainsi, cet *ethnocentrisme* originel a eu pour effet de reléguer tous les autres intervenants des métiers de l'enfance et tout aussi professionnels que les enseignants - même s'ils ne font pas le même boulot - au rôle de supplétifs des premiers qui n'ont certes pas besoin, pour beaucoup (qui ne sont pas à la CFDT) d'être renforcés dans cette conviction.

Les échanges qui ont animé cette journée se sont révélés à cet égard très enrichissants. Les enseignants du Sgen expliquant les difficultés que rencontrent leurs collègues pour s'approprier - non pas la réforme - mais ses effets. Ainsi de leur temps de travail. Il ne faut pas oublier que presque une génération d'enseignants n'a désormais jamais connu la semaine de 4 jours et demi ! Ils ne vivent pas la réforme comme un retour à l'ancien système mais comme une charge de travail nouvelle qu'on leur impose sans réelle compensation financière. Ce sentiment est renforcé lorsque l'application de la réforme a pour effet d'allonger la pause méridienne qui les maintient dans les locaux scolaires

jusqu'à la reprise de la classe et à laquelle on ajoute une demi-journée de travail.

Pourtant, comme nous l'ont expliqué nos collègues du SGEN, il ne fait pas de doute qu'il serait plus judicieux pour les enfants et les enseignants de revenir au samedi travaillé plutôt qu'au mercredi ⁵.

Et puis il y a aussi cette immixtion qui peut être vécue comme un envahissement indu de l'école, ses espaces, ses classes, comme un conflit de territoire ou une dépossession au profit d'intervenants extérieurs dont on attend qu'ils fassent la preuve de leur sérieux, de leur compétence, bref de leur légitimité.

Le samedi mieux que le mercredi



⁵ C'est possible. La ½ journée travaillée est au choix, le mercredi ou le samedi. Mais revenir au samedi hérissé une partie des enseignants et des parents qui font ici cause commune pour la défense de leur temps libre.



Une centaine de militants SGEN et d'Interco 92 réunis à Suresnes pour aborder ensemble la réforme des rythmes scolaires

Suite p.16

Tribune parue dans Les Échos du 5 décembre 2013, co-signée par Frédéric Sève (SG Sgen-CFDT), Ivan Béraud (SG F3C), Marie-Odile Esch (SG Interco-CFDT), Bruno Lamour (SG FEP-CFDT)

Le débat sur la réorganisation de la semaine scolaire est révélateur de l'incapacité française à construire un dialogue social de qualité, ce que regrette la CFDT. Le goût pour la posture et la caricature, le soin que certains mettent à fausser les termes du débat pour le mener dans l'impasse, révèlent une haute maîtrise collective de l'art de rendre impossible les choses nécessaires.

Car la réforme des rythmes scolaires est nécessaire, elle est même inéluctable, tous les spécialistes et les acteurs de terrain le savent. Pour garantir la qualité des apprentissages, la semaine de l'écolier doit être mieux équilibrée et ses journées se raccourcir.

Par ailleurs, l'évolution des modes de vie et de travail accroît la demande d'accueil périscolaire. Le temps de la prise en charge collective des enfants s'allonge, dans la semaine comme dans la journée.

Une modalité a été choisie en 2008 : partager le temps entre l'école (lundi, mardi, jeudi, vendredi), les activités péri-scolaires (mercredi), et les parents (weekend). C'est un échec et une erreur stratégique : chaque acteur social reste séparé des autres. À l'heure où la volonté est de réconcilier la société avec son école, on voit combien il devient important de construire la cohésion sociale dès l'école primaire en montant des projets communs à l'éducation, aux collectivités et aux acteurs de la société civile. C'est le pari qui nous est proposé par la réforme des rythmes. A nous de nous en saisir, tous ensemble !

Le plus ambitieux des projets, et le plus respectueux des besoins des enfants, est de demander aux municipalités et à l'école de coopérer pour se partager la journée, et de bâtir une offre éducative cohérente et de qualité, accessible à tous. Ce choix faisait consensus dès 2011, et il a d'ailleurs été validé lors de l'élection présidentielle. Mais c'est aussi un chantier complexe aux multiples écueils, désormais bien identifiés par les premiers retours d'expérience : organisation et durée de la pause méridienne, transition entre temps scolaires et périscolaires, « saucissonnage » des activités de l'enfant, coordination et formation des personnels, etc. Ce sont ces difficultés qui suscitent aujourd'hui les protestations des personnels. Ils veulent attirer l'attention sur le poids que font souvent peser ces nouvelles contraintes sur leurs conditions de travail.

Il faut instaurer un dialogue social de proximité, producteur de normes

Ce qui les irrite, c'est leur incapacité à faire entendre, et prendre en compte, leurs légitimes revendications. Et c'est là que parmi les corps intermédiaires français, syndicats et élus politiques, certains sont d'une coupable défaillance. À l'interpellation sur les modalités concrètes d'application de la réforme, ils ne savent, pour la plupart, répondre que par le report ou la réécriture du décret de janvier 2013. Or, ni l'un ni l'autre ne changeront rien au problème : un décret n'expliquera jamais comment se partager l'usage des salles de classes, comment organiser le transfert de responsabilité entre intervenants, comment faire travailler entre elles les différentes catégories de personnels sans dégrader leurs conditions de travail. Plus les difficultés concrètes apparaissent, et plus on y répond par un débat théorique sans issue autre que le passage en force ou l'abandon de la réforme.

Pour sortir de l'ornière, il faut instaurer un dialogue social de proximité, producteur de normes. C'est entre les syndicats de personnels (de tous les personnels), les associations de parents d'élèves et les maires de France que le dialogue doit se nouer dans le cadre des projets éducatifs de territoire (PEDT). C'est à eux de construire, à partir de leurs pratiques locales, une charte nationale d'organisation de l'école, qui recense les problèmes, préconise les solutions possibles et rappelle les conditions du respect de chaque catégorie d'acteurs de l'éducation. Une telle charte serait à la fois un repère pour les personnels dans leurs relations avec les municipalités, une garantie pour les usagers, mais aussi un guide pour les élus dans la construction de ce service public de l'enfance dont ils sont, plus que jamais, partie prenante. Elle constituerait le cadre et le socle d'un dialogue social local qui nous fait si cruellement défaut aujourd'hui.

Si nous n'assumons pas, maintenant, cette responsabilité, si la République renonce à son ambition éducative, alors nous aurons encore dévalorisé l'école et ceux qui s'y engagent, qu'ils soient professeurs, parents d'élèves, personnels municipaux, animateurs ou membres des associations partenaires de l'école et les premiers intéressés au service desquels nous sommes tous : les enfants.

Les fédérations F3C, Interco, FEP et Sgen syndiquent respectivement les animateurs, les personnels municipaux, les enseignants du privé et ceux du public.

Moins de primes et plus de points !

À l'exception de la CFE-CGC, toutes les organisations syndicales ont voté contre le nouveau régime indemnitaire que souhaite mettre en place le gouvernement dès janvier 2014 et jusqu'en 2017. L'IFEE (indemnité de fonctions, d'expertise et d'engagement professionnel) doit remplacer les primes des fonctionnaires existantes, dont la PFR. Elles ont dénoncé ce projet lors du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 6 novembre.

L'ensemble des organisations syndicales, dans un courrier commun adressé à Marylise Lebranchu, lui ont rappelé qu'au-delà des mesures d'urgence édictées pour la catégorie C et de l'ouverture en 2014 des négociations pour reconstruire l'architecture statutaire, elles entendaient d'abord qu'il soit mis fin au gel du point d'indice.

Un portail CFDT pour les personnels des forces de sécurité

Le 1^{er} décembre 2013, la fédération Interco a ouvert sur Internet un portail syndical dédié aux professionnels de la sécurité publique. Policiers nationaux, municipaux, sapeurs-pompiers interviennent en complémentarité sur un même terrain mais sous des autorités distinctes.

La fédération met ainsi à leur disposition un outil destiné à informer chacun d'eux sur la réalité de son métier mais lui permet aussi d'échanger au-delà des spécificités de son corps qu'il relève de l'État ou de la Territoriale. Parce que la sécurité publique est devenue un enjeu de société majeur qui doit être partagé entre politiques, professionnels et citoyens, la CFDT considère que la seule approche syndicale corporatiste traditionnelle n'y suffit pas.

La CFDT entend donc, ce faisant, permettre aux professionnels de contribuer, dans le sens de l'intérêt général, au débat national sur l'organisation des forces de sécurité initié par le ministère de l'Intérieur.

www.cfdt-fspsc.fr



55 maires contre la réforme

Ils mettent en avant « l'insatisfaction des parents », l'inégalité entre les communes et la précipitation de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires pour déclarer qu'ils ne la mettront pas en œuvre en l'état, à la rentrée 2014. Cinquante-cinq maires essentiellement de droite ou sans étiquette et regroupés au sein d'un collectif mènent la fronde contre cette réforme qu'ils chiffrent à 350€ par an et par enfant, un coût en grande partie à la charge des communes et particulièrement élevé pour les villages ruraux.

C'est ainsi par exemple que le 5 décembre, jour de grève des enseignants, Patrick Ollier le député-maire UMP de Rueil Malmaison a étonnamment et pour la première fois décidé de fermer tous les accueils périscolaires de la ville, alors que les animateurs n'avaient jamais été aussi peu nombreux à annoncer vouloir faire grève [à l'appel des syndicats CGT, FO et SUD qui veulent l'abandon de la réforme des rythmes scolaires - NDLR].

Grâce à l'intervention de la section CFDT, les animateurs essentiellement vacataires sont au moins assurés d'être payés sans travailler ce jour-là mais nous assistons là à un comportement que l'on était plus habitué à voir de l'autre côté de l'échiquier politique ! Attitude d'autant plus surprenante de la part d'un élu qui s'était distingué en 2008 par son empressement à mettre en place dans sa commune le service minimum d'accueil !

Quoiqu'on pense de la réforme, cette attitude, au-delà de la posture politique est irresponsable. En faisant comme si la réforme ne se mettrait pas en place, ils font un pari perdant-perdant et perdant surtout pour ceux qui, personnel municipal et enseignants, devront la mettre en œuvre le moment venu et qui n'y auront été ni préparés ni associés. Précisément parce qu'elle soulève de nombreuses questions, plus tôt on y travaille, mieux c'est... pour tout le monde !

À commencer par le partage des m² qui ne se pose pas de même façon selon l'architecture des bâtiments scolaires. Dans bien des cas, l'ancienneté d'une école se révèle un facteur facilitateur. Un ancien bâti est souvent le reflet d'une densité de population qui a changé localement. Les fermetures de classes deviennent ici une bénédiction pour le périscolaire alors qu'en milieu urbain surtout, où le m² coûte cher, une école récente oblige à un partage difficile et parfois, impossible pour cause de défiance.

Le temps de travail et la nature des emplois est aussi à considérer selon que la collectivité opte pour les 45 minutes réglementaires



© Monkey Business - Fotolia.com

chaque jour ou les cumule sur deux jours. Il est évident que l'on ne pratique pas la même activité avec le même contenu en 45 minutes ou en 1h30.

L'application à l'identique de la réforme en maternelle et en primaire apparait de plus en plus inadaptée alors qu'on peut regretter qu'elle ne s'applique pas au collège qui, aux dires des enseignants présents, en aurait bien besoin⁶.

Certaines collectivités déchargent leurs Atsem des tâches de ménage confiées aux adjoints techniques. Certaines s'en félicitent mais s'estiment insuffisamment formées. Le nettoyage des locaux

peut aussi poser problème. La question se pose dans une collectivité qui a décidé de reporter la fin de service des agents techniques à 20h au lieu de 18h30 aujourd'hui. On imagine les effets pour la vie familiale.

Parmi les points à éclaircir, les animateurs demandent un temps de préparation : si le centre de loisirs ne fonctionne plus le mercredi matin, c'est un créneau pour tenir ces réunions mais quelle coordination alors avec les autres intervenants ?

La collectivité peut faire le choix de recruter et professionnaliser ses animateurs ou de recourir à des prestataires extérieurs mais

sur quelles bases sachant qu'une prestation n'est que ce qu'elle est : une prestation déconnectée de la communauté éducative ?

Les participants soulèvent la question de la formation qui doit pouvoir être proposée au personnel et doit également être qualifiante ; déboucher sur des diplômes. Le plan de formation de la collectivité en fait-il état ?

Le financement par-dessus tout le reste

Les réponses à ces questions sont intimement liées à la problématique du financement qui irrite tant nos élus locaux. Une nouvelle fois, nous avons affaire à une décentralisation qui ne dit pas son nom et qui n'est pas compensée financièrement par l'État. Une aide de 50€/enfant/an⁷ est proposée aux maires. Elle est financée en partie par un fond d'amorçage mais dont la pérennité n'est pas assurée au-delà de 2014. A cette aide, il faut rajouter la participation de la CAF, 50 cts/enfant/h soit 54€ par enfant/an.

Ce sera d'autant moins suffisant que les contraintes qui pèsent sur les finances des collectivités vont croissant. Il faudra sans doute que les élus arbitrent entre les postes de dépenses mais sacrifier un rond-point au profit des enfants de la commune n'a rien de honteux.

Cela n'est pourtant pas une motivation suffisante pour ces maires qui, sans honte, se sont proclamés opposés à la mise en œuvre de la réforme, pariant en totale inconscience sur son échec et l'organisant (lire encart).

C'est néanmoins pour calmer un peu l'ire de l'AMF que les taux d'encadrement des activités périscolaires ont été relevés cet été à la

⁶ Des expériences de ce type menées dans certains collèges ont montré un effet important sur la violence dans ces établissements.

⁷ Cette somme peut être doublée pour certaines communes en difficulté (ZUS).

► **Un rapide historique de la réforme :**

► <http://www.vie-publique.fr/chronologie/chronos-thematiques/rythmes-scolaires.html>

► **Synthèse historique des rythmes scolaires par Georges Fotinos :**

► http://www.education.gouv.fr/archives/2012/refondonslecole/wp-content/uploads/2012/09/pour_un_nouveau_calendrier_scolaire_s.pdf

► **Lire le rapport PISA pour la France :**

► <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-france.pdf>

► **Circulaire du projet Éducatif territorial :**

► http://cache.media.education.gouv.fr/file/12/50/2/2013_projetEducatif-Territorial_245502.pdf

ces lignes. Toutefois, au terme de cette journée d'échange, une évidence est apparue.

Le projet éducatif territorial seule instance de coordination

eux, en construisant ensemble sur des objectifs éducatifs partagés, le projet éducatif qu'ils mettront en œuvre.

Or, il n'existe aucun autre dispositif pour le faire que le Projet Éducatif Territorial prévu par la réforme. Malheureusement, il est facultatif.

C'est là la toute première revendication que nous devons porter. Que les collectivités le mettent en place et que nous y soyons associés.

La seconde, qu'elles ne profitent pas de la signature d'un PEDT pour modifier les taux d'encadrement des activités périscolaires.

Au-delà, c'est bien aux professionnels de bâtir localement les solutions adaptées.

C'est le sens de la déclaration commune des quatre secrétaires généraux SGEN, F3C, INTERCO, FEP publiée le 5 décembre dans *Les Échos* (lire encart p.15).

Olivier Mourot

condition qu'un PEDT⁸ soit signé. On diminue ce faisant le coût⁹ des activités périscolaires mais au détriment de leur qualité et des conditions de travail. Toutefois, retenons que cette modification des taux d'encadrement n'a rien d'obligatoire !

On le voit les problèmes posés par la mise en œuvre de cette réforme sont innombrables et nous ne les avons pas tous listés dans

C'est collectivité par collectivité que les réponses doivent se construire et être adaptées école par école. La multiplication des échanges entre les acteurs impliqués localement dans la mise en œuvre de la réforme est une condition indispensable à sa réussite. Élus, Associations de parents, agents territoriaux, partenaires associatifs et enseignants doivent y être contributeurs.

C'est dans ce cadre qu'ils peuvent apprendre à se connaître et se reconnaître en échangeant entre

⁸ Projet EDucatif Territorial.

⁹ Soit **un animateur pour quatorze enfants** de moins de 6 ans (contre 10 enfants actuellement) et **un animateur pour dix-huit enfants** de 6 ans ou plus (au lieu de 14 actuellement).



© fasphotographic - Fotolia.com

Fin des cours deux fois par semaine à 15h ou à 15h45 chaque jour ou encore 45 minutes ajoutées à la pause méridienne... quel rythme arrange qui ?



INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

EGALITE FEMMES-HOMMES

POURQUOI PAYER
LES FEMMES
AUTANT QUE LES
HOMMES? IL
SUFFIRAIT DE
PAYER MOINS
LES HOMMES!

NORBERT,
TU ES UN
GÉNIE!

RESPECT.



CHEREAU

L'égalité entre les femmes et les hommes,
il y a ceux qui l'ignorent, ceux qui
en parlent et il y a ceux qui y travaillent.
À la CFDT on souhaite y travailler...
avec vous.

Contact



interco.cfdt.fr

Signature de l'accord prévention des risques psycho- sociaux dans la Fonction Publique du 22 octobre 2013

L'Uffa-Cfdt Fonctions Publiques a signé, mardi 22 octobre 2013, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction Publique.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord Santé et Sécurité au travail du 20 novembre 2009.

Il a pour objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

L'UFFA-CFDT a très largement contribué par ses amendements à la rédaction de cet accord notamment en ce qui concerne l'expression des personnels sur leur travail, la place de l'encadrement dans les démarches de prévention, la formation de tous acteurs et en premier lieu des représentants du personnel dans les CHSCT, la mise en place immédiate et sans délai de plan de prévention des risques psychosociaux négociés au plus près des agents.

Le présent article présente les points forts de cet accord-cadre, dont vous trouverez l'intégralité sur notre site.

Responsabilités et engagements des employeurs publics

Le préambule rappelle d'entrée de jeu « l'obligation de sécurité, de résultats en matière de protection de la santé physique et mentale » de tous les employeurs publics et leur obligation de mettre en œuvre les principes généraux de

Rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier) du 11 avril 2011

Ce rapport définit les risques psychosociaux comme les « risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Le collège d'expertise a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- les exigences et l'intensité du travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

La phase de diagnostic des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux devra analyser les situations de travail en fonction de ces six dimensions de risques.

► Disponible sur :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psychosociaux.html>



prévention énumérés à l'article L.4121-2 du Code du travail.

Rappel fort opportun, exigé par la CFDT, tant il est vrai que ces règles de base de la prévention sont encore méconnues sinon ignorées par nombre d'employeurs publics.

Pour combattre les risques psychosociaux, les employeurs s'engagent à :

- « mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, à réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles...
- redonner plus d'autonomie et de marges de manœuvre aux agents et notamment aux cadres,

- favoriser le dialogue et les échanges sur le travail,
- veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques... ».

Ces engagements s'inscrivent en droite ligne dans les conclusions du Rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier) du 11 avril 2011, sur lesquels les signataires s'appuient (voir encart).

Les plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux devront être initiés par les employeurs dès 2014 et achevés en 2015.

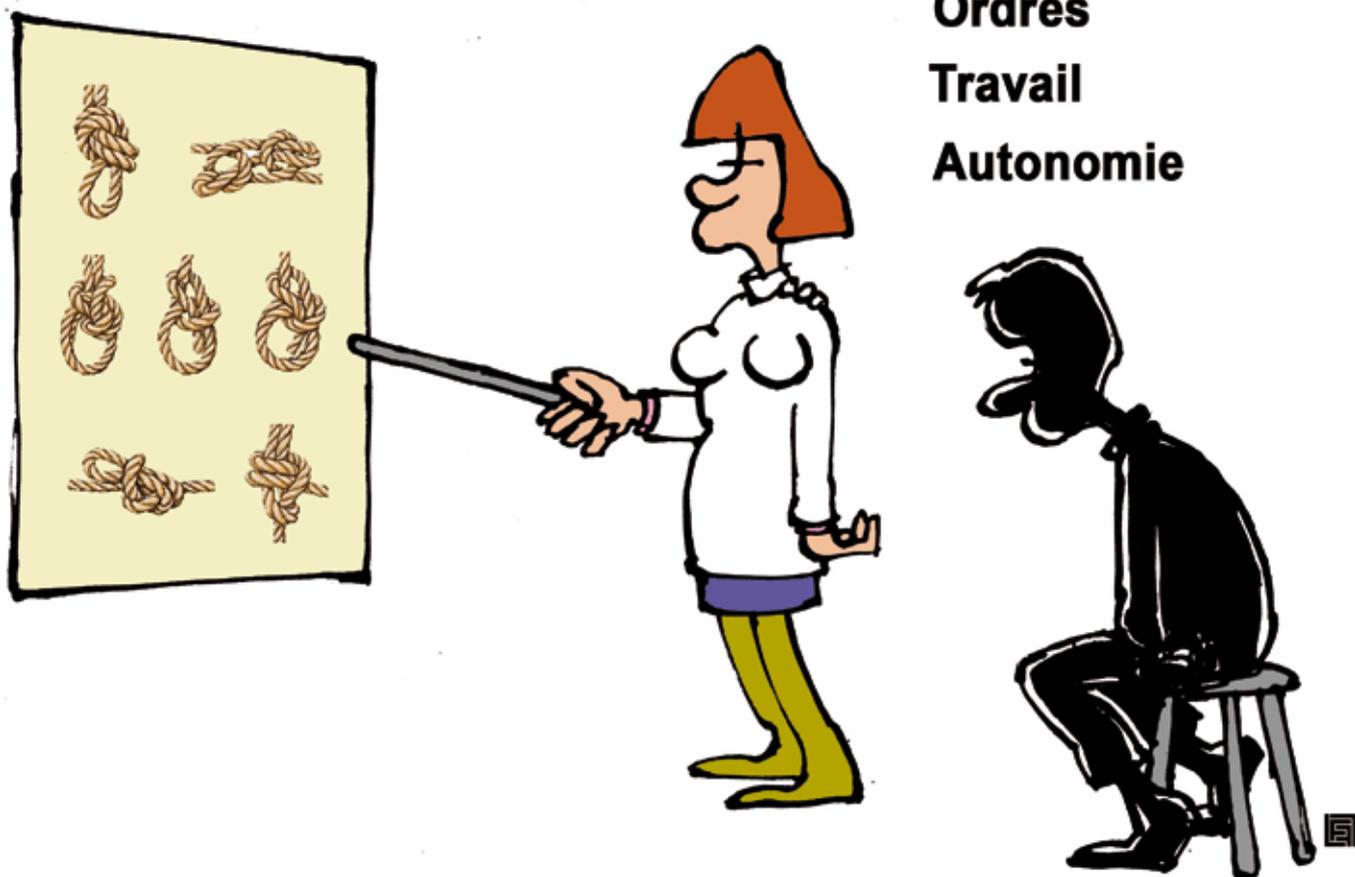
Au niveau local, chaque employeur devra réaliser « un diagnostic partagé » des facteurs de risques psychosociaux qui sera intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il devra élaborer des propositions d'amélioration qui figureront dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ces plans d'évaluation et de prévention sont une démarche pérenne et devront être révisés en tant que de besoin, et au minimum une fois par an.



© Jérôme Rommé - Fotolia.com



**Hiérarchie
Ordres
Travail
Autonomie**

Les employeurs pilotent et coordonnent ces démarches de prévention en relation étroite avec le CHSCT.

Le CHSCT a un rôle central dans la démarche de prévention

De la phase de diagnostic à l'élaboration de propositions d'action de prévention, le CHSCT est un acteur à part entière du plan de prévention des risques psychosociaux.

De par ses missions (visite de site, enquête notamment) et ses prérogatives (capacité à proposer des actions de prévention et à les hiérarchiser) le CHSCT participe à l'analyse des risques et à la construction du programme de prévention.

Le CHSCT est réuni et consulté à chaque étape du plan.

Il contribue à construire un « diagnostic partagé » auquel les agents sont associés.

Analyse du travail réel et expression des salariés concernés

« La prévention des risques psychosociaux nécessite une approche qui prenne en compte le travail réel... et les spécificités de chaque unité de travail. Elle implique que les agents soient effectivement associés à cette démarche de prévention sur leur lieu de travail... »
- « ... (leur) participation effective est nécessaire à la connaissance précise des causes, la définition des mesures de prévention et l'ap-

propriation collective du diagnostic et des préconisations ».

On ne peut être plus explicite.

C'est ce que la CFDT ne cesse de dire et de réclamer. Les risques professionnels ne peuvent s'analyser, s'évaluer et être réduits, sinon évités qu'en ayant une connaissance précise, détaillée des situations de travail, de l'organisation du travail, et ce dans chaque unité de travail.

Il faut en finir avec ces documents uniques et ces programmes d'action, rédigés par une seule personne, sans la moindre concertation avec les représentants du personnel et sans que jamais le travail réel n'ait été observé, analysé et sans que l'on ait pris le temps

d'entendre les agents concernés. Et qui peut mieux que les opérateurs eux-mêmes, nous renseigner sur la réalité de leur travail, sur le détail du travail et, le cas échéant, suggérer des actions propres à l'améliorer ou à en réduire les risques.

Quels que puissent être « les modalités et le cadre de l'expression » des agents, que les employeurs publics ont la responsabilité de mettre en place, les représentants du personnel dans les CHSCT ont toute leur place dans le recueil de la parole des agents sur leur travail. La négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) qui démarrera début 2014 fixera très précisément le cadre général de l'expression des agents. À partir de ce cadre, la négociation locale définira les règles de fonctionnement des espaces de dialogue avec les agents.

Visite de site, enquête, avis sur les réorganisations et sur les modifications du travail... sont autant d'occasions d'écouter, de dialoguer avec les agents sur leur travail pour porter leur parole, le moment venu, devant l'employeur.

Pour parfaire leur connaissance des risques psychosociaux, les membres des CHSCT bénéficient de deux jours de formation supplémentaires.

Conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement

Si l'encadrement a un rôle à jouer dans la prévention des risques psychosociaux, il peut lui aussi en être victime. Afin de l'aider à exercer sa mission de soutien aux équipes, les employeurs s'engagent à :

- « donner à l'encadrant des marges de manœuvre et de décisions pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ;

- permettre aux encadrants de formaliser et de faire remonter au niveau supérieur les réalités du travail et les difficultés des équipes à mettre en œuvre les décisions ;
- mettre à leur disposition des moyens d'accompagnement lorsqu'ils sont en difficultés ou face à des agents en difficulté. Des dispositifs de soutien ponctuels doivent être proposés ;
- former les encadrants dans le cadre de leur formation initiale et continue (dialogue sur le travail, animation du collectif, accompagnement des individus...);
- créer des espaces de discussion au niveau des encadrants eux-mêmes pour échanger sur leurs pratiques professionnelles ».

Rôle de la formation spécialisée du Conseil Commun de la Fonction Publique

Cette formation spécialisée en matière de conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au tra-

vail suivra la mise en œuvre du plan d'action. Elle sera destinataire d'un bilan annuel du plan.

C'est sous son égide que seront élaborés les référentiels de formation inter fonction publique sur l'analyse et la prévention des risques destinés aux différents acteurs (encadrement, préventeurs,...).

Mise en œuvre du plan national

Une instruction du Premier ministre aux ministres fixera le cadre du plan national d'action et les modalités concrètes de sa déclinaison dans les trois versants de la fonction publique.

Dans la FPT une circulaire précisera les modalités concrètes du déploiement et du suivi du plan après avoir été présentée au CSFPT.

Instruction et circulaire seront présentées au comité de suivi des signataires de l'accord.

Mise en œuvre des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale

« Dans la fonction publique territoriale, à titre transitoire, pour les collectivités et établissements dont le nombre d'agents est compris entre 50 et 200 agents les plans de prévention seront élaborés après avis du comité technique paritaire qui exerce la compétence CHSCT.

À l'issue de la mise place des CHSCT dans ces collectivités, ces comités seront associés à l'actualisation de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Dans le cadre des mesures devant être mises en œuvre au titre du document unique d'évaluation des risques professionnels et notamment des risques psychosociaux, un dispositif d'information et d'échange sera proposé par les services de médecine préventive ou les services de prévention des risques professionnels des centres de gestion, lorsqu'ils sont créés dans les conditions prévues par l'article 26-1 de la loi 84-53, pour appuyer les collectivités qui le souhaitent.

Les organisations syndicales et les employeurs établiront le cadre général de ce dispositif d'information et d'échange. Le projet sera soumis à l'avis du CSFPT.

Ce dispositif sera présenté au comité technique du centre de gestion qui est informé régulièrement de son activité et accompagne la démarche dans ce qui relève de sa responsabilité. »

Ce dispositif d'information et d'échange qui reste à définir ne nous satisfait pas et montre, une nouvelle fois la nécessité de créer au niveau des centres de gestion des CHSCT compétents pour les petites collectivités (effectifs inférieurs à 50 agents). La CFDT veillera à ce que « le cadre général de ce dispositif » prenne en compte l'évaluation des risques psychosociaux et permette la mise en place de réel plan de prévention dans ces petites collectivités.

Jour de carence et présentéisme

Le nombre d'arrêts pour raisons de santé des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers a chuté en 2012, indique une étude rendue publique le 9 décembre par les assurances Sofaxis (ex Dexia), qui y voient un effet du jour de carence.

Cette étude relève, pour la première fois depuis six ans, une chute du nombre d'arrêts maladie d'une journée des agents publics en 2012 : -41 % dans les hôpitaux et -43,2 % dans la territoriale.

En revanche les durées d'arrêt s'allongent, selon Sofaxis. Depuis 2007, la durée des arrêts de travail a augmenté de 16 % dans la fonction publique territoriale et de 10 % dans la fonction publique hospitalière. Cette forte hausse est due en particulier aux accidents du travail et maladies professionnelles (+42 % en six ans chez les agents territoriaux, +29 % chez les agents hospitaliers).

Pour la CFDT cette étude montre surtout que les agents ont attendu d'être sérieusement malades quitte à être indisponibles plus longtemps, plutôt que de prendre les quelques jours qui leur auraient permis de se soigner. L'augmentation importante des accidents de service et maladies professionnelles est un indicateur très inquiétant des conditions de travail qui se détériorent et que n'explique pas seul le vieillissement des effectifs. L'UFFA-CFDT rappelle que dans ce contexte, pénaliser les agents malades en leur retirant une journée de salaire allait à l'encontre de ce que la CFDT revendique en matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Pour la CFDT, l'abrogation du jour de carence est une mesure d'équité qui redonne du sens à la négociation en cours sur l'amélioration des conditions de vie au travail. Elle engage les représentants des personnels et les employeurs publics à poursuivre la réflexion et à mettre en œuvre rapidement des actions pour la prévention et le mieux être au travail dans chacun des versants de la Fonction publique.

Dans la FPE, chaque ministère élaborera un plan de déploiement qui sera présenté pour avis au CHSCT ministériel.

L'essentiel reste à faire : négocier localement la mise en œuvre du plan national

Le présent accord-cadre a nécessité de longues et parfois fastidieuses séances de travail et de négociation pour amender sinon réécrire en totalité le projet initial de la DGAFP.

Reste à le mettre en œuvre dans

les ministères et les collectivités.

Nous disposons pour ce faire d'un atout : celui de négocier les modalités de mise en œuvre du plan national, de le « *décliner et compléter* » dans chaque ministère et auprès de chaque employeur territorial, (article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Des accords locaux pourront être signés.

Pour la CFDT ces négociations locales doivent porter, entre autres, sur « *les modalités et le cadre de l'expression des agents* », qui ne sauraient être laissés à la discrétion des seuls employeurs.

La CFDT doit être vigilante sur la totale liberté de parole qui devra être donnée à tous les agents, y compris aux cadres pour ce qui relève de leur mission.

Gageons que ces accords locaux soient un laboratoire d'idées qui alimentera les futures négociations sur l'expression des personnels.

Une première réunion de suivi de l'accord a eu lieu le 18 décembre 2013, qui portait sur l'instruction du Premier ministre.

À vous de jouer !

Maurice Copin

Ville de DIJON, une longueur d'avance

Une enquête, un accord, des outils pour combattre les risques psychosociaux et agir pour le bien-être des agents.

Dans le numéro 208 de novembre 2011 du Journal d'INTERCO, nous vous avons informés sur les négociations en cours à la Ville de DIJON. Depuis, un accord a été signé en juillet 2012.

Premier bilan

Un chantier d'envergure se termine pour la section Interco de la ville de Dijon. Les militants de cette collectivité viennent de publier leur bilan en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils tracent ainsi la rétrospective d'une revendication commencée en 2007 par la signature d'un protocole de modernisation des ressources humaines. C'est en quelque sorte le « camp de base » de la section autour duquel les militants construisent une stratégie de revendication.

Riches d'une dizaine d'axes d'amélioration (rémunération, formation, fiche de poste, etc), le protocole ne fait pourtant qu'afficher la simple intention de réfléchir à la prévention des risques psychosociaux. Mais la mèche est allumée et la section déclenche en 2009 l'enquête Flash « Votre vie au travail » après s'être formée auprès de la Fédération via son syndicat Interco Côte d'Or.

Les résultats sont suffisamment édifiants pour que les organisations syndicales obtiennent la constitution d'un groupe de travail. Commence alors un long parcours en tête de cordée pour les copains militants. Grâce à un nouveau soutien méthodologique de la Fédération et à force d'obstination et de pédagogie, la section obtient deux garanties fondamentales dans la signature d'un futur protocole RPS. Il s'agira d'un accord de méthode définissant les règles d'une co-construction des mécanismes de prévention entre l'employeur et les organisations syndicales. D'autre part, **un tel accord reconnaît expressément l'organisation même du travail comme l'une des causes de survenance des risques psychosociaux.**

Tout s'enchaîne alors assez rapidement, **l'accord est signé en juillet 2012** à l'unanimité, les procédures sont construites unes à unes et sont livrées au printemps 2013. Elles reposent sur des mécanismes d'anticipation en matière d'organisation du travail (projet de service, réorganisation), instaurent des procédures de veille ou d'intervention en cas de crise. C'est une belle fin de chantier pour la CFDT qui s'empare alors sans attendre des outils pour activer un nouvel espace de revendication. La section a réalisé d'ores et déjà plusieurs rapports de terrain à caractère sociotechnique, transmis au CHS au nom de la prévention des risques psychosociaux.

► **L'accord signé et les procédures sont téléchargeables sur le site d'Interco 21 :**

📄 <http://www.cfdt-interco21.fr/> (section ville de Dijon/Grand-Dijon).

Entretiens territoriaux de Lyon : mutualisation de services et dialogue social

À l'occasion des entretiens territoriaux du CNFPT à Lyon, la CFDT a animé un atelier autour des questions de management liées aux opérations de mutualisation de services entre collectivités. Les métropoles en arrière-pensée.

Le rendez-vous annuel des managers territoriaux organisé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et plus connu sous l'appellation « **Les entretiens territoriaux de Strasbourg (ETS)** » s'est tenu les 4 et 5 décembre cette année à Lyon.

Il était placé sous le signe de l'innovation et de l'action publique avec un clin d'œil à Jules Verne. Il s'agissait surtout de repenser le processus de mise en œuvre de l'action publique en plaçant les différents acteurs en situation de participer, d'échanger et de partager un socle commun de réflexion à partir de situations vécues.

Dans ce contexte, la CFDT qui avait la responsabilité d'animer le Forum des syndicats au titre de l'ensemble des organisations syndicales, a innové à sa façon en proposant une nouvelle formule sous forme d'atelier coordonné par Jean-Claude Lenay et animé par Laurent Dumanche, tous deux membres titulaires au nom de la CFDT du CA du CNFPT.

Son intitulé : « **Mutualisation : quitte ou double ?** ».

Il s'agissait d'échanger autour des pratiques de dialogue social mises en place au sein des collectivités confrontées à un processus de réorganisation des services où la conduite du changement ne doit pas se faire au détriment des agents.

Pour lancer les débats, Olivier Nys, Directeur général des Services de Reims Métropole ; Stéphanie Darce-Becuwe, du relais territorial roubaisien de la communauté urbaine Lille Métropole ; Fabian Koerber, responsable syndical à la ville de Nuremberg, Allemagne et Marie Menela, représentante du personnel de la Communauté urbaine de Troyes, ont exposé à tour de rôle leur expérience de mutualisation de services.

Reims : la mutualisation n'est pas une solution miracle

La mutualisation n'est pas une solu-

tion miracle, comme l'a expliqué en partant de son expérience, Olivier Nys. Certaines villes ont fait des économies en mutualisant des services pour ne citer qu'Angers, Châlons-sur-Saône, Toulouse, d'autres comme Lyon ont mis un terme à leur procédure de mutualisation. Les mutualisations sont avant tout portées par les élus qui en espèrent des économies génératrices de gain de marges de manœuvre financières. À la mode RGPP ou RÉATE, les agents y voient d'abord un outil de destruction d'emplois ou d'intensification du travail alors que les collectivités affichent vouloir améliorer les politiques publiques et agir pour une meilleure territorialisation des services.

De fait, il faudra bien rendre compte à partir du prochain mandat municipal des effets de la mutualisation, d'autant que la dotation globale de fonctionnement (DGF) est pondérée sur la base d'un coefficient de mutualisation. Le challenge est de taille

► **L'intégrale de l'atelier en vidéo :**

<http://video.cnfpt.fr/ets-2013-1/ets-2013-mutualisation-quitte-ou-double>

Flashez ce QR code avec votre smartphone ou tablette pour accéder à la vidéo de la table ronde :





La table ronde du Forum des syndicats animé par la Cfdt à l'occasion des ETS 2014 à Lyon

dans la mesure où les conditions de la réussite d'une administration et d'une gouvernance unique sont conditionnées par un travail sur les processus de la mise en œuvre de la mutualisation qui prenne en compte les enjeux sociaux et les ressources humaines.

Fusionner des administrations dans ces conditions, c'est possible à la condition que cette nouvelle administration dispose de sa propre identité. À Reims, on ne parle pas de communauté d'agglomération ou de Ville, mais « d'administration rémoise ».

Lille : la nouvelle gouvernance appelle de nouveaux outils

Lille Métropole, composée de 87 communes réparties sur 8 territoires a su se doter lors de la mutualisation de nouvelles instances « **les comités de territoire** » ainsi que d'un nouvel outil « le contrat de territoire », développe ensuite

Stéphanie Darce-Becuwe.

Le projet qui visait à **mettre à disposition des communes les expertises et les fonctions ressources** a nécessité la nomination de 30 chefs de projets pour conduire 30 actions pilotes dont 28 étaient menées par la ville de Lille. Le bilan 2013 est positif pour les agents qui se sont trouvés associés à la politique de la métropole en tant que partie prenante. Du côté des élus des grandes ou petites communes, la nouvelle gouvernance leur a permis de se rencontrer et de s'y retrouver. Néanmoins, il faut rester vigilants sur les perspectives de la nouvelle mandature conclut l'intervenante.

Nuremberg : les mutualisations s'effectuent sur la base du volontariat

Fabian Koerbe, membre du Bureau du Conseil de Nuremberg, a

accompagné les mutualisations mises en œuvre dans cette agglomération de 500 000 habitants dès 2003. Il souligne que les mutualisations ne sont pas obligatoires en Allemagne et que la question des rémunérations des personnels en cas de mobilité ne se pose pas puisque leur **rémunération est identique dans toutes les collectivités** dans la mesure où les agents sont protégés par **une convention collective**¹. La mobilité s'exerce sur la base du volontariat et le droit de retour à l'administration de la ville est garanti en cas de mutualisations de services.

Toutefois, les objectifs visant un potentiel de gains ne vont pas de soi, qu'il s'agisse de ressources humaines ou d'améliorations des prestations pour les citoyens, voire d'une meilleure gestion des projets européens. Il y a des échecs dans certaines mises en œuvre, c'est le cas par exemple des sapeurs-pompier où les égoïsmes locaux

¹ Hors l'encadrement supérieur, les agents territoriaux allemands sont tous contractuels.

ont conduit à une perte de compétences.

Ce qu'il faut retenir, conclut Fabian Koerber, c'est que dans ce type de processus de mutualisation, il est important **d'impliquer les agents très tôt**.

Troyes : remettre l'agent au cœur du système

Marie Menela, représentante du personnel de la Communauté urbaine de Troyes, fait part de son expérience en expliquant que les organisations syndicales sont intervenues auprès des employeurs jusqu'à ce qu'ils se déterminent à rencontrer les agents afin de leur exposer leurs raisons de mutualiser les services opérationnels et de donner du sens à ces mutualisations.

S'agissant des objectifs économiques visés par les mutualisations

en matière de ressources humaines, Marie Menela précise que les syndicats ont réclamé - et obtenu - que des indicateurs partagés soient mis en place dès la phase initiale de l'opération ainsi qu'une évaluation du coût social.

Ce coût social a été mis en évidence par un TEQ « conditions de travail » réalisé par la CFDT avant et après l'opération. Aujourd'hui, il ressort que les agents ont perdu en proximité, en qualité d'informations, en relais et en communication interne. On ne sait pas d'où viennent les ordres dans la mesure où la convention de services partagés a coexisté avec le maintien de deux CAP, deux CTP ainsi que des disparités en matière de temps de travail, de régimes indemnitaires et d'avantages sociaux. Il y a lieu de s'interroger sur les effets de la mutualisation sur l'encadrement : *« lorsqu'on fusionne deux services avec un chef de service à leur tête,*

à la fin, il y a un chef de trop... ». Les agents doivent être accompagnés, **l'évaluation** est indispensable et en amont **un plan de formation** est nécessaire pour éviter les coûts sociaux.

De nombreux échanges avec la salle ont succédé à ces présentations. Représentants des diverses organisations syndicales comme DGS s'accordant pour souligner qu'à l'occasion d'une démarche de mutualisation, **le choix de la gouvernance** est un vrai enjeu pour les agents tout comme sont indispensables des étapes d'évaluation au long de sa mise en œuvre. **Le travail du dialogue social** en amont du processus, durant sa mise en œuvre et au cours de l'évaluation est indispensable **au suivi de l'accompagnement des agents mutualisés** et c'est une condition essentielle de la réussite d'un tel projet.

Dominique Villeroux-Robrieux



Marie Menela, représentante du personnel CFDT à la Communauté urbaine de Reims : *« les échanges avec les autres sections syndicales au sein de notre syndicat départemental ont beaucoup facilité notre travail »*

La syndicalisation à notre ordre du jour

Première organisation syndicale en nombre d'adhérents, la CFDT réaffirme la nécessité de s'organiser pour en multiplier le nombre. La fédération Interco a décidé de remettre le sujet au premier plan de ses priorités.

Notre récent congrès à Évian a redit que pour notre fédération comme pour toute la CFDT, notre développement repose sur trois piliers : la syndicalisation (avoir plus d'adhérents), la représentativité (avoir plus d'élus aux élections professionnelles), compter davantage de militants (des adhérents qui prennent des responsabilités dans notre organisation).

Nous sommes dans une société qui mue et la CFDT doit jouer son rôle dans cette mutation ce qui implique de prioriser ce qui nous distingue des autres organisations syndicales : la syndicalisation.

Le syndicalisme d'adhérents est un des fondements du militantisme CFDT, défendu de longue date par notre fédération et cette année la confédération, lance une grande campagne intitulée « proposer l'adhésion ».

Il doit bien y avoir une raison. À bien y regarder il y en a même plusieurs.

Nous ne pratiquons pas un syndicalisme déconnecté de ce que vivent les salariés que nous organisons et la pertinence de ce que

nous défendons collectivement doit être élaborée et débattue collectivement au sein de notre organisation. Pour le faire, dans la CFDT, il ne suffit pas d'être salarié du public ou du privé, il faut en plus avoir adhéré à notre organisation : la CFDT.

Plus large est ce collectif, plus pertinentes et mieux partagées sont les solutions que nous proposons. Et ces idées, ces solutions, elles concernent tous les niveaux d'intervention d'une organisation syndicale. Cela commence dans sa section, son service, sa collectivité, son lieu de travail et jusqu'aux grandes négociations nationales et internationales.

Laurent Berger, avant d'être le secrétaire général de la CFDT que l'on voit (ou pas) au JT de 20h est d'abord un adhérent de la CFDT.

C'est parce que l'action syndicale est multiforme qu'il importe que nous y soyons nombreux et que chaque adhérent puisse s'éclairer sur ses droits et devoirs dans l'organisation à laquelle il adhère, puisse s'y situer et y repérer les lieux de débats et de décision pour pouvoir y contribuer.

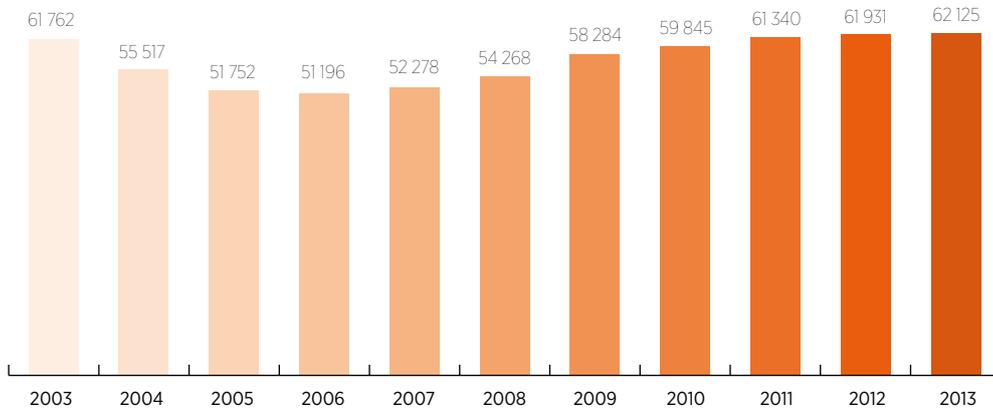
Cela on peut en être conscient, ça ne rend pas nécessairement plus

facile la démarche de proposer l'adhésion à un(e) collègu(e). Proposer l'adhésion est tout sauf une démarche commerciale et pourtant ce sont bien les adhérents qui font des adhésions ! La CFDT n'a pas délégué la mission de lui ramener des adhérents à une boîte de comm' !

Nous voulons rendre la démarche de proposition d'adhésion plus aisée, plus naturelle, normale quoi ! Nous devons donc collectivement nous interroger sur nos pratiques en la matière et donc élaborer les moyens de faciliter cette démarche à tous.

Ce n'est pas le tout de faire des adhérents, encore faut-il leur permettre de prendre leur place dans l'organisation à commencer par leur section lorsqu'ils sont organisés dans leur entreprise mais aussi lorsqu'ils ne le sont pas. Autrement dit, l'adhérent ne doit pas être un adhérent alibi mais être pris en compte dans le fonctionnement démocratique de la section, du syndicat, de la CFDT toute entière. Cela, à tous les niveaux, nous impose de revisiter nos pratiques en fonction de nos réalités de syndicat, de section et avec des objectifs stratégiques : un rapport de force, cela se construit, un militant aussi.

Évolution du nombre des adhérents de la fédération Interco sur 10 ans :



Relancer une dynamique de l'adhésion

Le secteur syndicalisation de la Fédération travaille à des propositions et à la mise en œuvre d'actions permettant de poursuivre ou relancer une dynamique autour de l'adhésion, à tous les niveaux de notre organisation. Proposer l'adhésion, prendre en compte les adhérents dans notre travail syndical, les impliquer pour faire vivre toutes les dimensions de notre syndicalisme, les fidéliser, former les militants sur ces questions de syndicalisation, voilà autant de sujets qui demandent une constante implication de la Fédération comme des syndicats.

Le travail avec les syndicats est primordial. Il participe de ce que nous avons mis en œuvre dans le cadre fédération/syndicats, syndicat/sections et sections/salariés. Les éléments glanés sur le terrain avec les syndicats nous permettent de construire des perspectives, stratégies et objectifs fédéraux et des outils.

À cet usage, nous proposons aux syndicats deux outils : la formation des militants et un travail collectif de sensibilisation à la syndicalisation.

Un module concernant la syndicalisation et la proposition d'adhésion est proposé aux syndicats qui souhaitent travailler cette question. Il permet aux militants du syndicat et de ses sections de travailler selon la réalité de leur territoire et

leur fonctionnement.

En 2014, un nouveau module de formation autour de la proposition d'adhésion sera élaboré à destination des militants en responsabilité.

Mais n'oublions pas une chose : si personne n'a attendu la mise en place de formations à la syndicalisation pour faire en sorte que la CFDT devienne la première organisation syndicale française par son nombre d'adhérents, c'est en travaillant collectivement, partout et tout le temps cette question que l'on lèvera les freins qui nous empêchent d'être encore plus nombreux.

Car l'adhésion, c'est l'affaire de tous !

Christine Marchetti



Témoignages d'élus CFDT Interco en vidéo

Enregistrés à l'occasion du rassemblement des élus CFDT le 10 octobre à Paris, six témoignages d'élus Interco ont été mis en ligne. Il en faudra bien d'autres.

Porte de Versailles, le 10 octobre sur le stand Interco à l'occasion du rassemblement national des élus CFDT, nous avons invité nos visiteurs à venir témoigner de leur engagement devant la caméra. Une petite dizaine d'entre eux ont bien voulu se prêter à l'expérience souvent au pied levé et dans des conditions un peu extrêmes en raison de l'agitation et du bruit ambiants.

Le matériau ainsi recueilli a néanmoins permis de réaliser six témoignages qui viennent d'être mis en ligne sur Dailymotion et sur le portail Interco. Tous les enregistrements réalisés n'ont pas pu être exploités pour des raisons techniques mais il nous faut remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux qui nous ont gentiment prêté leur concours.

Suivant en cela la politique de communication confédérale, nous souhaitons multiplier la diffusion de témoignages d'élus et de militants dans le double objectif de participer à la campagne d'adhésion et de populariser l'engagement syndical dans le cadre de la préparation des élections.

À l'heure de la communication sur les réseaux sociaux, des smartphones et autres tablettes, nous



5 000 élus CFDT d'entreprises et d'administrations

Montrer que
se syndiquer
c'est normal



nous devons de diversifier nos supports de communication. Chaque fois que possible, nous réitérerons ces séances pour enrichir notre vidéothèque commune.

L'objectif n'est pas d'ériger nos militants en héros mais au contraire de véhiculer l'idée qu'être syndiqué et

► Retrouvez la fédération Interco sur Facebook :

📄 <http://www.facebook.com/intercocfdt>

► Et sur tweeter :

📄 [@interco_cfdt](https://twitter.com/interco_cfdt)

de devenir militant c'est « normal » pour la CFDT, utile pour tous et enrichissant pour celles et ceux qui franchissent le pas.

Les occasions ne devraient pas manquer dans les mois qui viennent pour procéder au recueil de nouveaux témoignages !



tion réunis à Paris le 10 octobre à la Porte de Versailles

Carole Brouillet • Aube

📄 <http://dai.ly/x16x3xf>



Annick Ingerit • Paris

📄 <http://dai.ly/x16x96p>



Emmanuel Joubert • SDIS 44

📄 <http://dai.ly/x16vojo>



Didier Motard • Mairie de Cholet

📄 <http://dai.ly/x16vhw1>



Nouria Rebotti • Mairie de Sarcelles

📄 <http://dai.ly/x16d8vZ>



Dominique Vivien • CR Poitou-Charentes

📄 <http://dai.ly/x16vd5j>





Les agents contractuels de la fonction publique ¹

On ne dit plus « agent non-titulaire » de la fonction publique. On dit « contractuel » car, pour quelques heures, mois ou années, ces agents sont recrutés par contrat à durée déterminée voire même désormais à durée indéterminée. Le contrat doit être l'exception dans la fonction publique et il est lui-même exorbitant du droit commun. Voici pourquoi.

Les dispositions concernant les agents contractuels de la fonction publique ont récemment connu quelques évolutions. C'est pourquoi il nous semble utile de faire un point sommaire sur le régime juridique qui leur est applicable. Et ce, d'autant plus que ces agents ne sont pas soumis aux règles du droit du travail mais à des règles de droit public bien particulières.

I. Le recrutement des agents contractuels dans la fonction publique

Dans la fonction publique, tout emploi doit, en principe, être occupé par un fonctionnaire². Toutefois, pour faciliter certaines hypothèses très limitatives où il est impératif de pallier un besoin en personnel, le recrutement

d'agents contractuels est rendu possible par le législateur.

A. Quelques cas de recrutement

Les administrations (collectivités territoriales, ministères...) ne peuvent recruter des agents contractuels que dans des hypothèses limitativement énumérées par le statut³.

Ainsi, par exemple, dans la fonction publique de l'État (FPE) comme dans la fonction publique territoriale (FPT), des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels momentanément indisponibles⁴.

Des emplois permanents peuvent aussi être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires (FPE) ou de cadre d'emplois de fonctionnaires (FPT) susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- 2) pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

B. Les modalités de recrutement

1. les conditions : aucun agent contractuel ne peut être recruté⁵ :

- 1) si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de la Communauté économique européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

¹ En application des récentes modifications législatives, les agents non titulaires sont désormais dénommés (juridiquement) les agents contractuels.

² Article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

³ Article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée et articles 3 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

⁴ Article 6 quater alinéa 2 de la loi n°84-16 précitée et article 3-1 de la loi n°84-53 précitée.

⁵ Article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris en application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat modifié et article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale modifié.

- 2) si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;
- 3) si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions proposées ;
- 4) s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

2. La forme et le contenu de l'acte de recrutement

l'agent contractuel est recruté, soit par contrat, soit par arrêté. L'acte d'engagement est écrit. Il précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi en vertu duquel il est établi. Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin et définit le poste occupé.

Une période d'essai peut être prévue⁶. Elle est limitée à une durée de trois mois dans la fonction publique territoriale.

II. Les droits et les obligations des agents contractuels

A. Les obligations⁷

Les agents contractuels sont soumis aux principales obligations suivantes :

- Ils sont tenus au **secret professionnel** et sont liés par l'**obligation de discrétion professionnelle** pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
- Ils sont **responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées**. Ils doivent se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est mani-

Je viens de me faire traiter de fonctionnaire...



Tu en as de la chance, c'est mieux qu'agent contractuel de la fonction publique.



festement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Evidemment, d'autres obligations existent comme par exemple justifier d'une absence.

Tout manquement au respect des obligations commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire (l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement ou le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement).

B. Les droits⁸

1. La rémunération : la rémunération

ne fait l'objet d'un réexamen (tous les 3 ans) qu'en cas de recrutement en contrat à durée indéterminée. Mais ce réexamen doit être sérieux : l'employeur public doit prendre en compte la rémunération accordée aux agents titulaires exerçant des fonctions équivalentes ainsi que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle⁹.

2. Les droits aux congés : les agents contractuels en activité ont droit à des congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Dans l'hypothèse où ces congés ne seraient pas pris au cours de la période d'emploi, l'agent peut avoir droit à une indemnité compensatrice¹⁰. Ils bénéficient, sous certaines conditions, de congés pour formation syndicale, de congés pour formation

⁶ Article 4 du décret n°86-83 précité et articles 3 et 4 du décret n°88-145 précité.

⁷ Article 1-1 du décret n°86-83 précité et article 1^{er}-1-II du décret n°88-145 précité.

⁸ Décret 86-83 précité et décret n°88-145 précité.

⁹ CAA, Marseille, 9 avril 2013, M. F., req. n°11MA00840.

¹⁰ Article 10 du décret n°86-83 précité et article 5 du décret n°88-145 précité.



professionnelle, de congés de représentation.

3. Les congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle : en cas de maladie dûment constatée, les agents contractuels ont droit à des congés en cas de maladie, grave maladie, accident du travail ou maladie professionnelle dans des conditions spécifiques¹¹. Ils ont également droit à des congés de maternité, de paternité ou d'adoptions selon certaines modalités¹².

4. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : les agents contractuels ont droit, sous certaines conditions, à un certain nombre de congés divers : congé parental¹³ ; congé sans rémunération en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ; congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, congé sans rémunération pour convenances personnelles... Depuis cette année, l'agent contractuel a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un membre de sa famille est atteint d'une grave maladie¹⁴.

5. La mise à disposition : les agents contractuels employés pour une durée indéterminée peuvent, avec leur accord, être mis à disposition ou encore solliciter un congé de mobilité¹⁵.

6. La consultation des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'État¹⁶ :

dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'État, il est institué, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des agents contractuels. Ces commissions doivent notamment être consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

III. Le renouvellement de l'engagement, la démission et licenciement

A. Le renouvellement du contrat¹⁷

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au terme d'une durée, précisée dans les décrets, qui se calcule de date à date¹⁸. Si l'agent ne répond pas dans le délai de 8 jours, il est présumé renoncer à l'emploi. Une période d'essai n'est pas possible dans l'hypothèse d'un renouvellement du contrat pour les mêmes fonctions et par le même employeur¹⁹.

B. La démission²⁰

L'agent contractuel qui souhaite démissionner est tenu de respecter une procédure. Une démission considérée comme étant légitime

lui ouvre droit, sous certaines conditions, à une indemnisation au titre du chômage.

Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent suite à une restructuration de service ou bien pour créer ou reprendre une entreprise ou, encore, pour mener à bien un projet personnel²¹.

C. Le licenciement²²

L'agent contractuel engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité territoriale avant le terme de son engagement qu'après le respect d'un préavis²³, sauf dans certains cas expressément énoncés.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Le licenciement obéit à des règles de procédure très strictes qui sont précisées dans les décrets. Il peut avoir droit à une indemnité ainsi qu'à une indemnisation au titre du chômage.

Pour plus de précisions, tu peux contacter le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton DEPARTEMENT.

*Myriam Boussoum
Juriste fédérale
Secrétariat général*

¹¹ Articles 12 et s. du décret n°86-83 précité et articles 7 et s. du décret n°88-145 précité.

¹² Articles 15 et s. du décret n°86-83 précité et articles 10 et s. du décret n°88-145 précité.

¹³ Congé modifié en 2012 cf. article 19 du décret n°86-83 précité et article 14 du décret n°88-145 précité.

¹⁴ Article 19 ter du décret n°86-83 précité et article 14-3-1 du décret n°88-145 précité.

¹⁵ Articles 33-1 et 33-2 du décret n°86-83 précité et articles 35-1 et 35-2 du décret n°88-145 précité.

¹⁶ Article 1-2 du décret n°86-83 précité : à noter que ces commissions n'existent pas dans la fonction publique territoriale.

¹⁷ Article 45 du décret n°86-83 précité et article 38 du décret n°88-145 précité.

¹⁸ CE, 5 juillet 2013, M^{me} A, n°353572 ; IAJ n°10 - octobre 2013 p. 20 et s.

¹⁹ CE, 26 novembre 2012, M^{me} B., n°347575.

²⁰ Article 48 du décret n°86-83 précité et article 39 du décret n°88-145 précité.

²¹ Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

²² Article 46 du décret n°86-83 précité et article 40 du décret n°88-145 précité.

²³ Il est maintenant possible de prévoir une durée de préavis plus longue que celle prévue par les décrets dans le contrat (CE, 6 février 2013, M^{me} Chirio, n°347622).



Credit Photo : Gerhard Limmel/Episac

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

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

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

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

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





**PLUS DE 3 MILLIONS
DE PERSONNES
ONT FAIT LE CHOIX
DE S'ASSURER
À LA GMF.**

Aujourd'hui, 3,3 millions de personnes qui partagent les valeurs d'engagement et de solidarité du 1^{er} assureur des agents des services publics ont fait le choix de la GMF. 3,3 millions d'assurés qui vivent la même vie que vous et bénéficient de garanties performantes et innovantes pour leur famille, leurs biens et leur épargne.

C'est ça, une bonne assurance.
Faites la différence, rencontrons-nous.

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

