

L'actu des ministères

- Ministère de l'Intérieur

Protection sociale complémentaire

- Abondement de la PSC

Fonction publique territoriale

- Animation

Communication

- Le p'tit guide de l'agent public

Élections profession- nelles

- L'adhérent, une valeur sûre à mettre en avant

Europe - International

- Élections européennes

Santé au travail

- Enquête ATSEM

Vie de la fédé

- Élections pro Veolia - Générale des Eaux

Fiche juridique

- En cas de désaccord avec son employeur public



L'ère des métropoles

Sommaire :



L'actu

- À la découverte des métropoles
- L'ère des métropoles
- La MGP entre crainte et opportunité



L'actu des ministères

- L'administration territoriale en (mauvais) état du ministère de l'Intérieur



Protection sociale complémentaire

- À la territoriale le dispositif d'abondement de la PSC doit évoluer



Fonction publique territoriale

- Animation avec un petit ou un grand A ?



Communication

- Le best-seller des agents publics
- Dans les coulisses du « p'tit guide »



Élections professionnelles

- L'adhérent, une valeur sûre à mettre en avant...



Europe - International

- Aux urnes européennes le 25 mai !



Santé au travail

- La CFDT à l'oreille des ATSEM



Vie de la fédé

- Belle progression de la CFDT aux élections pro de Veolia Générale des Eaux



Fiche juridique

- En cas de désaccord avec son employeur public

4

10

12

15

18

22

23

24

29

33

Le Journal Intercos-CFDT

mars/avril/mai 2014

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

www.intercos.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 :

INCKOO, Paris 17^{ème}

CPPAP 0913 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © laurenthuet - Fotolia.com

Inckoo 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),

Parce que les maires et présidents des structures intercommunales représentent la grande majorité des employeurs de notre champ fédéral, nous ne pouvions être indifférents à l'événement majeur de ce début d'avril lié aux résultats des élections municipales et par voie de conséquence au changement de gouvernement et principalement de Premier ministre.

L'abstention massive observée lors de ce scrutin augure mal de l'intérêt pour certains d'aller voter pour les élections européennes. Si vous avez encore quelques doutes, parcourez ce journal et allez voir les sites de la confédération et de la fédération. Dans les deux cas (élections municipales ou européennes), le non-choix ne dédouane personne des résultats. En effet, selon le vieil adage « *qui ne dit mot consent* » chacun, par sa qualité de citoyen dans une démocratie représentative comme la nôtre, reste comptable des actes qui sont et seront posés en son nom. Il va sans dire que cela s'applique aussi aux élections professionnelles !

La conquête de 14 municipalités par le Front National démontre si besoin était encore, l'installation durable de ce parti dans le paysage politique français. Quelles que soient les raisons désormais assumées du vote frontiste, cela ne peut satisfaire les adhérents CFDT tant les convictions et idéologies de ce parti restent, malgré son habillage « *dédiabolisé* », en contraction profonde avec nos valeurs et nos convictions. Cela interroge certes les partis traditionnels quant à leur incapacité à trouver des réponses au mal-être dans notre pays, mais cela interroge aussi le syndicalisme qui à l'évidence n'arrive pas à convaincre que ses engagements et son action contribue à la construction d'une amélioration durable des parcours de vie, sans tomber dans un processus de stigmatisation et de rejet des autres. Nous verrons à l'usage, via nos militants engagés dans ce face-à-face singulier visant à établir un dialogue social, comment ces nouveaux élus appliquent cette démarche centrale pour nous. Nous verrons aussi à travers leur gestion municipale comment le vivre ensemble des habitants sera notablement amélioré...

Le nouveau Premier ministre a fait quant à lui des annonces musclées. Plusieurs nous concernent directement lorsqu'il annonce la poursuite du gel du point d'indice bloqué depuis 2010 et celle du rabot des effectifs dans les ministères non prioritaires. De la même manière, il envisage une cure d'amaigrissement pour les collectivités territoriales tant sur le plan budgétaire (baisse des dotations à hauteur de 11 milliards) qu'en matière de compétences voire d'existence (moins de régions, suppression des assemblées départementales, etc.).

L'appel intersyndical d'actions du 15 mai constitue à cet égard un espace pour exprimer notre désaccord sur ces choix et sur les autres qui, s'ils ne sont pas tous à rejeter au nom des efforts à consentir pour réduire le déficit public, ne sont pas équitablement répartis. Les plus modestes sont insuffisamment protégés et les nouvelles atteintes aux services publics, donc aux acteurs principaux de la cohésion sociale, restent inacceptables. Quant à dire où et comment trouver « l'acceptable », c'est la question à résoudre pour redonner du sens, des objectifs, des envies d'agir et nous ouvrir individuellement et collectivement un horizon. Le nouveau gouvernement et la totalité des acteurs politiques, syndicaux et associatifs sont au pied du mur. Le travail de proximité, d'écoute et de recherche de solutions au plus près de ce que tu vis semble dans tous les cas la méthode la plus appréciée à défaut d'être toujours efficace. Cela nous encourage à poursuivre inlassablement ce long travail de mutation sociale que nous vivons.



Marie-Odile Esch,
Secrétaire Générale

Marie-Odile Esch

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



[http://www.calameo.com/
read/00134129468582a265
f35?authid=FlfSmxjex008](http://www.calameo.com/read/00134129468582a265f35?authid=FlfSmxjex008)

À la découverte des métropoles

Après moult tribulations, une première loi de décentralisation dite de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM) a été promulguée le 27 janvier dernier. Comment s'en saisir ?

La loi, résumée à grand traits dans les pages qui suivent, crée au moins 10 métropoles « de droit commun » et 3 métropoles « spécifiques » autour de Paris, Marseille et Lyon, cette dernière étant d'emblée une collectivité territoriale à part entière.

Elle ne concerne donc pas tous les syndicats Intercro, loin s'en faut,



© M.studio - Fotolia.com

mais lorsque c'est le cas, les changements sont d'importance : imaginez en région parisienne où la future métropole couvrira au moins Paris et la petite couronne (départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne) ou dans le Rhône, où le département est carrément amputé !

Notre première réaction, de citoyen averti puisqu'acteur du service public, est de critiquer (positivement ou non) cette loi et c'est vrai qu'elle pose bien des questions et qu'elle sera sans doute amendée et précisée par des textes ultérieurs. Elle oblige néanmoins les villes des grandes aires urbaines à davantage de solidarité, de partage des moyens autour d'un projet d'aménagement et de développement économique, ce qu'Intercro CFDT prône de longue date.

La seconde réaction, de syndicaliste cette fois ci, est de faire en sorte que cette loi s'applique au mieux pour les agents dont elle modifie les conditions d'exercice de leur travail. Ce qu'ont commencé les syndicats concernés, entre autres ceux de la future métropole du grand Paris (cf. page 9), et il y

a à faire ! Car concernant les personnels, la loi ne règle pas tout, elle ne le peut pas. On remarque néanmoins qu'elle est nettement plus riche en détails sur les transferts de personnels (fonctionnaires d'État et territoriaux, contractuels) que les précédentes et qu'ainsi elle sécurise le minimum : statut ou contrat et rémunération. De même, elle demande à l'employeur qu'il « engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique ».

Mais bien d'autres points restent à régler : l'harmonisation, que nous voulons la plus favorable, des horaires de travail, RTT, congés, régimes indemnitaires et divers compléments de salaire, les lieux de travail s'ils changent, les formations à prévoir si les missions évoluent, la concertation et l'information des agents, etc.

Sur tous ces points, nous revendiquons des négociations préalables à la création des métropoles, qui aboutissent à un protocole d'accord et des informations largement diffusées, indispensables pour que les personnels soient acteurs de métropolisations réussies.

Claire Le Calonnec

L'ère des métropoles

La loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM) concerne plusieurs dizaines de milliers d'agents publics qui vont changer d'employeur. Voici comment.

La loi promulguée le 27 janvier 2014 a été publiée au Journal Officiel du 28 janvier 2014. L'objet principal du texte est l'instauration d'un nouveau statut de métropoles et de mécanismes de concertation au niveau régional.

Elle vise à rétablir la clause générale de compétence¹ pour les régions et départements laquelle devait initialement disparaître en 2015. Le texte prévoit de clarifier les conditions d'exercice de certaines compétences des collectivités



CRÉATION DES MÉTROPOLIS

Nom	Date de création	Nombre de communes	Population (au 1 ^{er} janvier 2011)
Métropole Nice Côte d'Azur	31 décembre 2011	49	538 613
Métropole européenne de Lille	1 ^{er} janvier 2015	85	1 193 244
Métropole de Bordeaux	1 ^{er} janvier 2015	28	727 256
Métropole de Toulouse	1 ^{er} janvier 2015	37	714 332
Métropole de Nantes	1 ^{er} janvier 2015	24	582 159
Métropole de Rouen	1 ^{er} janvier 2015	70	486 519
Eurométropole de Strasbourg	1 ^{er} janvier 2015	28	473 187
Métropole de Grenoble	1 ^{er} janvier 2015	49	437 236
Métropole de Montpellier	1 ^{er} janvier 2015	31	423 842
Métropole de Rennes	1 ^{er} janvier 2015	38	413 953
Métropole de Brest	1 ^{er} janvier 2015	8	213 942

¹ Chaque collectivité peut délibérer sur tous les objets d'intérêt de son territoire de compétence.

territoriales en instaurant des chefs de file :

- **la région** pour le développement économique, les aides aux entreprises et les transports (le Sénat a ajouté la biodiversité, la transition énergé-

tique, l'agenda 21),

- **le département** pour l'action sociale, l'aménagement numérique et la solidarité territoriale,
- **les communes** pour la mobilité durable et la qualité de l'air.

Parallèlement l'État peut déléguer à une collectivité l'exercice de certaines compétences par convention. Sont exclues toutes les compétences régaliennes de l'État.

Elle instaure une **conférence territoriale de l'action publique** chargée de coordonner et d'examiner les différentes conventions de coopérations et de transferts de compétences entre collectivités. Elle est présidée par le Président de Région.

La métropole Aix-Marseille-Provence

Elle est créée au 1^{er} janvier 2016 et regroupe :

- l'ensemble des communes de la communauté urbaine de Marseille Provence métropole,
- la communauté d'agglomération du Pays d'Aix-en-Provence,
- la communauté d'agglomération Salon Étang de Berre Durance,
- la communauté d'agglomération Pays d'Aubagne et de l'Étoile,
- le syndicat d'agglomération nouvelle Ouest Provence,
- la communauté d'agglomération Pays de Martigues.

Elle exerce toutes les compétences qui étaient transférées aux EPCI à la date de la création de la métropole.

Elle est divisée en territoires dotés d'un conseil de territoire.

Sont institués une conférence métropolitaine des maires et un conseil de développement avec les partenaires économiques, sociaux, culturels et associatifs.

Pas de transfert de compétences du Conseil Général.



© Anthony Naragou - Fotolia.com

Les métropoles

Elles sont créées par décret au 1^{er} janvier 2015, par transformation des EPCI² à fiscalité propre qui forment **un ensemble de plus de 400 000 habitants** dans une aire urbaine, au sens de l'INSEE, de plus de 650 000 habitants.

Sous réserve d'un accord exprimé par les 2/3 des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale ou par la moitié des conseils municipaux représentant les 2/3 de la population totale, **peuvent** obtenir par décret le statut de métropole à leur demande :

- les EPCI à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants et dans le périmètre duquel se trouve le chef-lieu de région ;
- les EPCI centre d'une zone d'emploi de plus de 400 000 habitants au sens de l'INSEE, qui exercent certaines compétences et qui ont un rôle en matière d'équilibre du territoire national.

Au 1^{er} janvier 2014, une seule métropole existe à Nice, créée selon la procédure prévue par la loi de 2010. La loi du 27 janvier 2014 prévoit la création de neuf métropoles de droit commun au 1^{er} janvier 2015. À noter que la communauté urbaine de Brest a lancé le processus pour obtenir ce statut dès le 1^{er} janvier 2015.

La métropole du Grand Paris



© Zilveritz - Fotolia.com

Cette métropole doit être créée avant le 1^{er} janvier 2016. Elle comprend :

- la Ville de Paris,
- les communes des départements 92 – 93 – 94,
- les autres communes de la région Île-de-France appartenant à un EPCI comprenant au moins une commune des départements 92 – 93 – 94.

Définitions des compétences de la métropole Grand Paris :

- Aménagement de l'espace métropolitain, Scot¹, plan urbanisme.
- Politique de l'habitat.
- Politique de la ville.
- Développement et aménagement économique, social et culturel.
- Politique de l'environnement.

La métropole du Grand Paris est organisée en **territoires sans enclave d'au moins 300 000 habitants**, dont les périmètres peuvent prendre en compte les territoires de projet constitués en vue de l'élaboration de contrats de développement territorial, avec :

- Conseil de territoire avec président élu en son sein qui est de droit vice-président du conseil de la métropole du Grand Paris.
- Administration des offices publics de l'habitat précédemment rattachés aux communes ou à leurs groupements situés dans leur périmètre.
- CT et CHSCT auprès de chaque conseil de territoire.
- Nomination d'un DGS et de DGS adjoints.
- Exercice des compétences transférées par les communes membres aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre existant au 31 décembre 2014, jusqu'à, le cas échéant, délibération du conseil de la métropole du Grand Paris pour restituer ces compétences aux communes dans un délai de deux ans suivant la création de la métropole du Grand Paris.
- Si des compétences sont restituées aux communes, celles-ci peuvent les exercer en commun : conventions, syndicats, ententes sur un périmètre au moins égal à celui du territoire.

Création d'un conseil de développement de la métropole Grand Paris avec partenaires économiques, sociaux et culturels.

Les personnels des services ou parties de services des communes qui participent aux compétences de la métropole Grand Paris et l'ensemble des personnels des EPCI existant au 31 décembre 2014 sont transférés à celle-ci dans des conditions de statut inchangé. Les non titulaires transférés conservent à titre individuel les bénéfices des stipulations de leur contrat.

Une mission de préfiguration de la métropole du Grand Paris est créée, qui élabore un rapport remis au gouvernement au plus tard le 31 décembre 2014. En outre, elle est chargée de préparer les conditions dans lesquelles la métropole exerce les compétences qui étaient, à la date de sa création, transférées par les communes membres aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre existant au 31 décembre 2014. Elle prépare, à cette fin, un rapport, soumis pour avis à l'ensemble de ces établissements publics de coopération intercommunale avant le 31 juillet 2015, et remis au président de la métropole du Grand Paris, un mois au plus tard après l'élection de celui-ci. Ce rapport évalue notamment l'effet de la création de la métropole du Grand Paris sur **l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis** pour les agents.

Elle est composée d'un collège d'élus et d'un «collège des partenaires socio-économiques réunissant les personnes morales de droit public et privé intéressées à la réalisation du diagnostic» général, social, économique et environnemental du territoire métropolitain.

« Un décret fixe la composition du conseil des élus et du conseil des partenaires socio-économiques, ainsi que les conditions de fonctionnement de la mission de préfiguration de la métropole du Grand Paris. Il détermine les conditions d'association des membres de ces conseils aux travaux de la mission de préfiguration. Il prévoit, pour les missions prévues aux troisième à cinquième alinéas du présent II, les conditions de consultation de l'ensemble des élus concernés. »

Les services ou parties de services qui participent à l'exercice des compétences des **administrations parisiennes** et transférés à la métropole Grand Paris sont mis à disposition par convention avec droit d'option dans un délai de 2 ans :

- soit l'intégration dans un cadre d'emploi de la FPT
- soit le maintien dans leur corps d'origine par détachement auprès de la métropole du Grand Paris sans limitation de durée et en pouvant à tout moment demander soit leur intégration dans la FPT, soit leur réintégration « dans la limite des emplois vacants ».

À défaut d'option, détachement sans limitation de durée.

« La métropole du Grand Paris peut s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion. »

Concernant la grande couronne parisienne, la carte intercommunale doit être achevée par la création d'EPCI d'au moins 200 000 habitants. Schéma avant le **28 février 2015**, création, modification ou fusion des EPCI avant le **31 décembre 2015**.

¹ Le Schéma de Cohérence Territoriale est un document d'urbanisme intercommunal qui détermine un projet de territoire visant à mettre en cohérence l'ensemble des politiques d'urbanisme, d'habitat, de déplacements et d'équipements commerciaux, dans un environnement préservé et valorisé. (Source Wikipédia)

La métropole de Lyon

Elle remplace la Communauté Urbaine de Lyon au 1^{er} janvier 2015.

Elle comprend un conseil métropolitain élu au suffrage universel direct, le siège est au chef lieu de la métropole.

Il est mis en place des conférences territoriales des maires et une instance de coordination entre la métropole et les communes situées sur son territoire : la conférence métropolitaine.

Compétences de plein droit, en lieu et place des communes de son territoire :

- développement et aménagement économique, social et culturel,
- aménagement de l'espace métropolitain,
- politique locale de l'habitat,
- politique de la ville,
- gestion des services d'intérêt collectif : eau et assainissement, cimetières, abattoirs, marchés d'intérêt national, services d'incendie et de secours...
- politique de l'environnement et du cadre de vie.

Elle exerce de plein droit sur son territoire les compétences que les lois attribuent au département. Elle peut exercer des compétences déléguées par la région Rhône-Alpes, après avis des CT compétents, ou par l'État, notamment sur la politique du logement.

Pour les compétences ci-dessus, est substituée de plein droit au syndicat de communes ou au syndicat mixte dont le périmètre est égal ou inférieur au sien. Les personnels relèvent alors de la métropole, dans les conditions de statut et d'emploi de cette dernière.

L'ensemble des personnels de la communauté urbaine de Lyon relève de plein droit de la métropole de Lyon, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis.

Les services ou parties de services des communes et du département qui participent aux compétences attribuées à la métropole sont transférés à la métropole. La date et les modalités de transfert font l'objet d'une convention entre le département et la métropole après avis des CT du département et de la métropole. À défaut de convention avant le 1^{er} avril 2015, le préfet propose un projet de convention dans le délai d'un mois.

Au sein d'une conférence territoriale, plusieurs communes contigües peuvent mutualiser les actions de leurs CCAS.

Un centre de gestion unique est compétent sur les territoires du département du Rhône et de la métropole de Lyon. Ces collectivités peuvent s'y affilier volontairement, ainsi que les communes, leurs établissements publics, la région Rhône-Alpes et les établissements publics à vocation régionale ou interrégionale dont le siège est situé dans la région.

La métropole de Lyon organise au plus tard le 31 décembre 2015 des élections CAP et CT. Jusqu'à ces élections, continuent d'être compétents pour la métropole les CAP et CT de la communauté urbaine de Lyon. Le CHSCT de la communauté urbaine de Lyon existant avant la création de la métropole constitue le CHSCT de la métropole.

En tant que de besoin y sont associés les CAP, CT et CHSCT du département, notamment en y convoquant des experts.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015, le Conseil Général organise des élections CAP et CT.

NB : Bien qu'elle soit qualifiée de métropole, celle de Lyon n'est pas un établissement public de coopération intercommunale, mais une collectivité territoriale à statut particulier.



La MGP entre crainte et opportunité

Les militants des sections syndicales concernées par la métropole du Grand Paris se sont rencontrés à l'initiative de leurs syndicats. Pour tous, la négociation d'un protocole d'accord relatif au transfert des personnels est un préalable nécessaire.

Le 6 mars dernier, une grosse cinquantaine de militants des sections syndicales CFDT des collectivités concernées par la création de la métropole du Grand Paris (MGP) étaient réunis dans les locaux du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France à l'initiative des syndicats Intero concernés.

Ouverte par Sylvain Marchand, secrétaire général du syndicat Intero 92, cette journée a été l'occasion d'une présentation exhaustive de la loi Map-tam et de ses dispositions concernant la MGP. De nombreux échanges entre les participants ont mis en évidence les attentes et les craintes des agents.

C'est que la mise en place de la MGP sera effective le 1er janvier 2016 date à laquelle tous les agents concernés lui seront transférés. Lesquels et dans quelles conditions ? C'est ce qu'il reste à définir et c'est une part essentielle du travail de la mission de préfiguration – qu'il reste à constituer – et qui doit remettre un rapport le 31 juillet 2015.

Puisqu'au 1^{er} janvier 2016 la métropole se substituera aux 19 intercommunalités existantes (mais pas nécessairement pour toutes leurs compétences),

les agents peuvent se trouver confrontés à deux types de situation :

1- Si la compétence de l'intercommunalité au sein de laquelle ils exercent est reprise par la MGP, leur destin professionnel sera celui qu'ils ont connu pour la plupart lors de la constitution de leur EPCL. Ils suivront la compétence et seront repris par la métropole. Dès lors, se posent des questions qui n'ont pas encore toutes de réponses. Quid du régime indemnitaire, de l'aide à la protection sociale complémentaire, de la RTT et des congés, de la mobilité, de l'harmonisation des statuts alors que seront concernés également des agents de l'État et de la Ville de Paris ?

2- Si la compétence de l'intercommunalité n'est pas reprise par la MGP – ce que l'on appelle les *compétences orphelines* – leur destin est plus flou¹. Ce qui est certain, c'est que ces compétences seront alors restituées aux communes qui ne les exercent plus parfois depuis de nombreuses années. Les personnels ? Ils pourraient alors devoir (ré)intégrer les communes, un syndicat ou toute

autre structure communautaire qu'elles créeraient pour exercer conjointement ces compétences. Une perspective qui est loin de satisfaire les militants présents. On les comprend : voir disparaître son agglomération pour devenir provisoirement agent de la MGP puis être rebasculé... on ne sait trop où, ça n'est pas bien motivant.

Il se dégage des échanges tenus qu'une vraie disparité de situations prévaut d'ores et déjà entre les diverses communautés d'agglomération concernées à tel point que, s'il est apparu que la majorité des participants attendent de la métropole un saut qualitatif pour leur carrière et leurs conditions d'emploi, d'autres s'en désolent, attachés qu'ils sont à leur agglomération et fiers de la qualité du service qu'ils y rendent.

Plusieurs invités sont venus apporter leur éclairage.

Pour Stéphane Le Ho, DGS de l'agglomération Est ensemble, la seule façon de sécuriser et d'associer les personnels au déploiement de la MGP est de négocier un protocole d'accord en amont du transfert des personnels, comme il l'a lui-même expérimenté lors de la

création de sa communauté d'agglomération à la satisfaction des organisations syndicales et des agents.

Le travail sur la politique RH doit commencer dès la mise en place de la mission de préfiguration à laquelle le centre de gestion souhaite être associé, a précisé Patricia Méchain, directrice des concours du CIG de la petite couronne.

Claire Le Calonnec, membre du CSFPT et intervenant au nom de la fédération a voulu se montrer optimiste. « C'est une situation que nous avons déjà expérimentée lors de la mise en place des intercommunalités ou lorsque nous avons accueilli les agents des collèges et des lycées. L'expérience montre que ces mêmes personnels n'envisageraient plus aujourd'hui de faire machine arrière ! »

Et puis Claire fait confiance à l'*intelligence des territoires* « L'intérêt des élus c'est que ça se passe au mieux pour eux et pour que ça se passe au mieux pour eux, il faudra que ça se passe au mieux pour les agents. Les syndicats sont là pour ça... surtout la CFDT ».

Olivier Mourot

¹ Il y aurait un coup ?

L'administration territoriale en (mauvais) état du ministère de l'Intérieur

Au moment où son ministre le quitte, appelé à de plus hautes fonctions, une profonde résignation voire un renoncement a gagné les agents. Comment en est-on arrivé là ?

Dans les préfetures et sous-préfetures et d'une manière générale, dans toutes les structures chargées de l'administration territoriale de l'État, le nouveau ministre, Bernard Cazeneuve, trouvera des personnels démotivés. Pire le sentiment d'abandon y est désormais largement répandu alors même que les constats alarmants relayés par la CFDT et l'ensemble des organisations syndicales depuis plusieurs mois n'ont pas trouvé l'écho attendu à la Place Beauvau.

Pourtant, à son arrivée en juin 2012, le ministre de l'Intérieur promettait un nouveau cap pour l'avenir de l'administration territoriale de l'État : la fin de la RGPP ; une refonte de la directive nationale d'orientation des préfetures (DNO) qui s'articule avec le promoteur et imminent acte III de la décentralisation ; une redéfinition cohérente des différents échelons de l'administration territoriale de l'État (départemental, régional, zonal), une redynamisation du réseau des sous-préfetures, le tout, avec un dialogue social s'appuyant d'avantage sur les agents et leurs représentants.

Amer constat près de deux ans plus tard : tout semble audité, analysé et préconisé au plus haut niveau mais rien n'est arbitré : aucune DNO, toujours pas de nouveau projet de décentralisation, pas de cap, pas d'échéances.

Le rouleau compresseur change de marque mais poursuit sa route

Pour autant, les réformes n'ont jamais cessé au contraire.

MAP/ RGPP : le rouleau compresseur change de marque mais poursuit sa route.

C'est LE constat majeur : aucune pose, aucune réflexion sur une nouvelle manière de réformer au sein du ministère si ce n'est sur un plan technocratique et surtout aucune priorité donnée en termes de missions.

Dans ce cadre, la MAP (modernisation de l'action publique)

et sa déclinaison, le plan ministériel de modernisation et de simplification (PMMS - 103 mesures recensées pour l'ensemble du ministère de l'intérieur !), ont eux immédiatement relayé la défunte RGPP.

Résultat, on continue dans l'économie d'échelle, dans le simultané et le brutal. Ça regroupe, ça fusionne à tout va mais sous un angle unique : respecter les objectifs de baisse des plafonds d'emplois pour l'administration territoriale de l'État (- 450 ETP en 2013, - 500 en 2014, - 600 en prévision pour 2015).

Cette année, entre les services des étrangers, des permis de conduire, des passeports, les sous-préfetures, les secrétariats pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI), tout le monde passe sous la toise.

Les tentatives de simplification, de dématérialisation et de nouvelles applications sont mises en œuvre au fil de l'eau, dans la confusion et plombent le quotidien des agents plutôt que de l'alléger.

Enfin, jamais on n'a autant parlé de



© Alain GUILLOFF - Divergence

Déplacement de Manuel Valls à Livry-Gargan le 6 janvier 2014. Rencontre avec les habitants

chartes, de labels et de certifications qualité dans les services de l'État déconcentré et paradoxalement, jamais les conditions de travail n'ont été aussi déplorables et la qualité du service rendu aux usagers aussi dégradée et illisible (en atteste les enquêtes sur le sujet).

En définitive, le pire est bien l'incohérence et la cacophonie que dégage l'ensemble, y compris dans la conduite du dialogue social.

Un ministère qui confond toujours « plus » de dialogue social avec « mieux ». Vecteur puissant de l'action ministérielle que le ministre appelait de ses vœux, le dialogue social s'est résumé à une action initiale a priori de bon sens : la constitution d'un « agenda social » avec des thématiques prioritaires et une visibilité trimestrielle. Mais bien vite, cet outil s'est transformé en fourre-tout, dévoyant la démarche et la rendant rapidement incohérente.

Deux exemples :

- La thématique des sous-préfectures qui en 2012 et début 2013 a donné lieu à une véritable

concertation et négociation entre l'administration et les OS et qui a produit une actualisation de la cartographie des arrondissements et une redéfinition des missions.

Ces travaux nationaux devaient servir de base à une déclinaison en local pour l'ensemble du réseau de ces structures.

Las ! Faute d'un arbitrage ferme, on se retrouve avec une micro expérimentation en Alsace et en Moselle.

Un véritable gâchis doublé d'une image désastreuse du ministère renvoyée aux 5 000 agents concernés.

- À la rentrée 2013, le ministère inscrit « la qualité de vie » au travail comme thématique prioritaire. Six mois plus tard, on attend toujours alors que l'on s'enlise dans le même temps dans la prévention des risques psychosociaux dont on ne sait toujours pas, et pour cause, fermer le robinet.

En même temps, agir sur « la qualité de vie de travail » relève pour la CFDT d'une tout autre ambition

dans un ministère qui peine désormais à fournir un échantillon en la matière.

Cette incohérence et cette exaspération vécues par les agents ont donc fini par trouver leur paroxysme lors du Comité Technique central des préfectures écourté de janvier dernier à l'issue duquel la CFDT a dressé le constat d'une administration à court d'explications et de perspectives autres que comptables.

Dans ces conditions, seul le ministre employeur peut désormais adresser un signal, une inflexion, une direction alors que l'ensemble des acteurs du périmètre se trouve à la croisée des chemins.

Bernard Cazeneuve semble en avoir déjà conscience. Il a déjà indiqué aux organisations syndicales que les personnels avaient besoin de « savoir » et de « comprendre ». L'intention de montrer la voie est bien là mais, échaudée, la CFDT jugera sur pièces.

*Ludivine Jalinière
François Thos*

À la territoriale le dispositif d'abondement de la PSC doit évoluer

L'ANI signé en 2013 par la CFDT institue un socle de protection sociale complémentaire obligatoire pour tous les salariés et abondé à hauteur de 50 % par les entreprises. À quand un tel dispositif pour le secteur public ?

Nous ne redétaillerons pas dans ces lignes le dispositif qui autorise la participation des employeurs publics à l'acquisition par leurs agents, d'un contrat de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance¹. Nous en avons déjà largement critiqué les limites et l'absence d'ambition. À la suite de la signature de l'ANI² par la CFDT instituant la PSC pour tous les salariés du secteur privé, la résolution d'orientation adoptée à notre Congrès d'Évian, a demandé qu'une évolution similaire puisse profiter aux agents du secteur public³.

Nous sommes conscients que c'est un objectif « de long terme », qui signerait pourtant une évolution majeure au bénéfice des agents, mais que pour l'heure, nous sommes presque seuls à anticiper.

En témoignait la « grand-messe » organisée par la MFP⁴ le 13 février dernier dans les locaux de la MGEN où Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'UFFA CFDT, à l'occasion d'une table ronde, s'est trouvée

un peu seule à tenter d'esquisser autre chose en terme de dispositif de protection sociale complémentaire pour les agents publics, qu'un aménagement du dispositif existant.

Encore faudrait-il distinguer les dynamiques différentes qui sont à l'œuvre en matière de PSC à l'État et à la Territoriale.

D'ailleurs, des mois durant, la fédération Intercro a participé à plusieurs groupes de travail mis en place par la MFP pour réfléchir à l'avenir de la PSC du secteur public tant pour les agents de l'État que pour les Territoriaux

Nous avons eu l'occasion d'esquisser, notamment pour la Territoriale, ce que nous attendons en matière de protection sociale complémentaire.

La fédération Intercro réaffirme ses positions

S'il est impératif que l'État soit garant de l'application par les employeurs territoriaux des dispositions existantes, notamment l'implication du

CT(P) sur l'ensemble du processus, la CFDT souhaite **une amélioration significative** du dispositif qui permette **une réelle couverture des risques santé et prévoyance** de chaque agent territorial et une **participation obligatoire minimale de l'employeur**.

Un état des lieux à faire

L'enjeu est avant tout d'avoir un réel état des lieux impartial et objectif sur la mise en œuvre du dispositif d'aide à l'acquisition de la complémentaire santé et prévoyance par les agents publics, en premier lieu à la territoriale. Actuellement, personne ne dispose de la globalité des données (seuls sont disponibles des éléments collectés par les opérateurs). Les pouvoirs publics s'en tiennent à l'obligation réglementaire d'un rapport en novembre 2015. Pour rappel, la CFDT avait proposé des amendements au décret instaurant des bilans intermédiaires pour les deux modalités (santé et prévoyance), amendements qui n'avaient pas été retenus.

¹ Se reporter au Journal Intercro N° 212, 209 et fiches pratiques PSC sur le portail Intercro.

² Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par la CFDT.

³ Article III.2.2.3 de la résolution d'orientation du 12^e Congrès Intercro-CFDT.

⁴ MFP : Mutualité Fonction Publique.

Un dispositif complexe

Cet état des lieux est d'autant plus impératif que le dispositif est complexe. Il énonce deux modalités possibles d'abondement (label et convention), la séparation des risques santé et invalidité contrairement à ce qui se pratique à la fonction publique d'État sans véritable argumentation pour justifier de l'intérêt de la séparation des risques dans une fonction publique et pas dans l'autre...

Complexité du dispositif et technicité du dossier imposent une approche collective et partagée.

Aussi la CFDT revendique-t-elle un dispositif le plus mutualisé possible reposant à l'échelon national, sur un accord de type branche professionnelle avec tous les acteurs : organisations syndicales et représentants des employeurs.

Cela éviterait le constat partagé par tous de l'extrême isolement de certaines collectivités face aux sollicitations discutables de certains intermédiaires courtiers et de certains opérateurs et le manque de technicité et d'appropriation par les acteurs syndicaux de terrain.

Pour la CFDT, la convention de participation nécessite une base de mutualisation suffisante pour être pertinente.

Deux cent vingt-sept contrats et règlements labellisés !

La labellisation quant à elle renvoie l'agent à une logique de consommateur mais aussi à sa solitude face à une balkanisation de l'offre. Peut-on parler de choix libre et éclairé face à un éventail de 227 contrats et règlements (eux-mêmes générateurs de multiples

niveaux de garanties) en santé et 37 en prévoyance pour 150 opérateurs différents ?

Peut-on assurer que les agents territoriaux ont obtenu des prestations adaptées à leurs besoins, que la tarification est adaptée ?

L'agent est seul face à l'opérateur lors d'éventuelles augmentations tarifaires, question importante d'autant que certains parlementaires se sont émus d'une tarification des contrats existants devenue plus élevée une fois obtenu leur label.

La modalité de la labellisation qui place l'agent comme simple consommateur renvoie également les organisations syndicales à la seule négociation du montant de l'abondement et de ses modalités de répartition, tous deux sans pouvoir face aux opérateurs de la PSC.

Pour la négociation d'un régime de PSC

Pour la CFDT et comme notre fédération l'a confirmé lors de notre dernier congrès, l'enjeu est bien de **négocier nationalement un régime de protection sociale complémentaire** pour la Fonction Publique Territoriale.

Cette négociation doit **responsabiliser et impliquer** tous les acteurs : employeurs, et organisations syndicales. Elle doit donner au dialogue social toute sa légitimité, sa réalité : la liberté de définir son régime de protection est préférable à la liberté relative d'un choix individuel de couverture.

Cette négociation doit permettre également une maîtrise renforcée du dispositif (évolution du contenu des garanties et de la tarification), privilégier une approche collective responsable notamment envers le système de protection sociale de base.

Des prestations adaptées au contexte local pourraient alors compléter le cadre défini par la négociation collective nationale par une mise en œuvre territorialisée à géométrie variable (plusieurs collectivités, une intercommunalité, interface d'un centre de gestion...)

L'injustice du « facultaire »

Les modalités de la **surcotisation** définies par le **décret** ⁵ en dehors de tout lien avec l'abondement de l'employeur, font porter sur l'agent seul les exigences de solidarité si sa collectivité ne participe pas au financement de la complémentaire santé. C'est la double peine pour l'agent : pas d'abondement par l'employeur mais obligation de fait de souscrire un contrat labellisé présenté comme facultatif, sous peine de voir ultérieurement sa cotisation majorée s'il venait un jour à bénéficier d'une participation de son employeur.

Au mieux, l'agent n'aura eu d'autre opportunité que de conserver le contrat qu'il détenait, souvent labellisé, sans pouvoir en revisiter les garanties.

Pour un abondement obligatoire de l'employeur

Le caractère obligatoire de l'abondement de l'employeur territorial souhaité par la CFDT implique une modification de la place et du rôle des différents acteurs : aux employeurs territoriaux et aux organisations syndicales de définir un régime de protection sociale complémentaire renvoyant les opérateurs à la mise en œuvre du régime. La technique du référencement dans la FPE relève quelque peu de cette philosophie et l'ANI négocié dans le secteur privé totalement.

- Le label est un contrat proposé par une mutuelle, une institution de prévoyance ou une entreprise d'assurance et labellisé nationalement par un organisme certificateur qui vérifie qu'il répond bien à des critères de responsabilité et de solidarité
- La convention de participation est conclue entre la collectivité employeur et un opérateur unique après mise en concurrence pour des prestations et selon des modalités qui doivent répondre aux mêmes critères.

⁵ Décret 2011-1474 du 8/11/11, JO du 10/11/11.

Dans le privé, l'aide à la complémentaire santé sort de sa niche fiscale

Réintégration dans le revenu imposable du salarié de la contribution patronale au régime « frais de santé » des contrats collectifs obligatoires.

L'information était annoncée depuis l'été 2013. Elle entre en application au 1^{er} janvier 2014 et si elle ne concerne pas les agents du secteur public, elle concerne tous les salariés du secteur privé qui bénéficient d'un contrat collectif obligatoire.

Jusqu'à présent, les salariés bénéficiant d'un contrat de **complémentaire santé collectif et obligatoire** pouvaient déduire la totalité du montant de la cotisation de cette garantie de leurs revenus imposables.

Or l'article 4 de la loi de finances pour 2014 prévoit la **suppression de l'exonération fiscale de la part employeur** sur le montant des cotisations relatives aux garanties frais de santé uniquement. La part de l'employeur pour les contrats de prévoyance reste déductible.

À compter de l'imposition des revenus de 2013, soit au titre de l'impôt de 2014, **seule la part salariée au titre des garanties frais de santé pourra être déduite de l'impôt sur le revenu.**

Même réduit, cet avantage fiscal que nous avons évoqué lors de notre congrès dans la partie consacrée à la protection sociale complémentaire des agents publics, leur reste toujours inaccessible faute de reconnaissance du contrat collectif obligatoire dans le secteur public.

Exemple :

Un salarié dont le revenu net mensuel est de **1 800 €/mois** et qui bénéficie d'une complémentaire santé (tarif famille) de **100 €/mois** avec une **participation de 50 %** (soit 50 €) de son employeur.

Il verra son revenu net imposable passer à 1 800 € + 50 €, soit **1 850 €/mois**.

Un fonds de compensation entre les opérateurs pour prendre en compte les retraités

Plus on est âgé, plus on est exposé aux problèmes de santé et plus on pèse en conséquence dans l'équilibre budgétaire des contrats des opérateurs. L'enjeu de la prise en compte réelle des retraités dans l'ensemble du dispositif se pose. Afin de ne pas pénaliser des opérateurs mutualistes historiques qui ont dans leur portefeuille actuel de nombreux retraités et éviter le dumping des nouveaux opérateurs entrants - qui n'en ont pas encore, une caisse de compensation telle que l'a proposée la MNT devrait être instaurée. Abondée par tous les opérateurs en fonction de leur portefeuille de souscripteurs, elle permettrait de corriger le déséquilibre démographique des contrats.

Cette question se pose cependant au-delà du simple champ de la Fonction Publique Territoriale.

L'heure des choix

Pour conclure, dans la Fonction Publique Territoriale, la question est celle de l'articulation entre le registre de l'affinité (les valeurs portées par les opérateurs mutualistes) et celui de l'objectivité (l'étendue et la qualité de la couverture PSC).

Il doit être possible de concilier les deux.

Pour cela, il faut tout d'abord réaligner l'objectif annoncé du nouveau dispositif (aide aux agents en lieu et place d'une subvention aux opérateurs) afin de mieux le dépasser et l'approfondir : généralisation d'une PSC de qualité à tous les agents territoriaux pour garantir leur accès aux soins selon les principes d'égalité, d'universalité et de solidarité du régime primaire.

Nadine Brucher & Olivier Mourot

Rien que de voir ce qu'on paye comme assurances complémentaires, ça me rend malade...



J'espère que tu as une bonne mutuelle...

Animation avec un petit ou un grand A ?

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale se penche sur la filière animation et s'interroge sur l'opportunité d'y créer un cadre d'emplois en catégorie A.

Dans le cadre de ses prérogatives, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale peut s'auto-saisir d'une problématique de travail afin de construire un rapport à l'intention du gouvernement pour éclairer ses réflexions ou l'alerter sur le sujet et lui présenter des propositions d'améliorations. C'est ainsi que la Formation Spécialisée n°3 du CSFPT (chargée des questions statutaires) travaille actuellement en auto saisine sur la filière animation.

Dernière née de la fonction publique territoriale en 1997, cette filière présente des caractéristiques spécifiques qui nécessitent sans aucun doute que l'on s'y attarde.

Il s'agit, après avoir rappelé les contextes historique et actuel, décrit les missions, recrutements, formations, cadres d'emplois, de relever les différents problèmes ou questions concernant cette filière, qui se posent aux agents ou dans l'organisation du travail.

Les membres du CSFPT, représentants des agents et des employeurs, sont invités à apporter leurs contributions à l'élaboration du rapport. C'est ainsi que la CFDT a « rendu sa copie » dont nous vous livrons les points principaux.

La structure des emplois de catégorie C met les agents dans l'insécurité et la précarité

Pour la fédération Interco CFDT, la situation des agents de catégorie C est de loin la plus préoccupante au sein de cette filière.

Si l'on compare les chiffres des bilans sociaux de 2007 et 2009, on constate que la situation des agents se dégrade. En effet, si en 2007 les agents classés en **échelle 3** représentaient 72,4 % de l'ensemble des agents de catégorie C, ils sont presque **81 %** en 2009. Une telle dégradation en 2 ans est unique dans la fonction publique.

Pourtant, les missions qui leur sont confiées dépassent souvent largement celles qui sont dévolues à leur grade. Faute d'encadrement approprié, combien d'adjoints d'animation dirigent des centres de loisirs, conçoivent des projets d'animation, encadrent des équipes et même coordonnent plusieurs structures d'animation ?

Par ailleurs, le taux de 29,1% d'adjoints d'animation **non titulaires** est près de 3 fois supérieur à la moyenne en catégorie C dans la fonction publique territoriale (10,4 %). Et encore ne s'agit-il que des « non titulaires sur emploi permanent ». N'apparaissent

pas dans cette statistique, les saisonniers et autres renforts de courte durée.

À cela, il faut ajouter la situation de 24,1 % des agents titulaires qui travaillent à **temps non complet**.

Dès lors, il apparaît évident à la CFDT que cette filière souffre, en catégorie C, d'emplois très souvent fractionnés, d'amplitudes de travail importantes pour des temps de travail journaliers souvent inférieurs à une activité à temps plein. Ces emplois s'accompagnent de contraintes spécifiques comme le travail 6 jours sur 7 et pendant les congés scolaires.

Ces caractéristiques pourraient expliquer à elles seules la difficulté de « garder » les agents sur ces emplois qui ne peuvent en l'état constituer une perspective attractive. D'ailleurs, seulement 5,8 % des agents de la filière ont plus de 55 ans ce qui fait, et de loin, de la filière animation la plus jeune par l'âge de ses agents.

Une filière sous diplômée

Les missions du personnel d'animation, exercées auprès de publics qui vont de l'enfance aux personnes âgées, sont souvent méconnues et donc généralement mal reconnues,



© Fotopixel - Fotolia.com

La priorité absolue est de construire des emplois stables et à plein temps

voire empreintes d'a priori peu valorisés.

Ajoutons-y la difficulté à recruter des professionnels diplômés. En effet, selon les chiffres du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, environ 800 BAPAAT¹ auraient été délivrés en 2012.

Ce chiffre est sans conteste insuffisant pour pourvoir aux seuls besoins de la fonction publique territoriale, ceux-ci étant accrus par la réforme des rythmes scolaires.

La mise en œuvre de cette réforme dans une situation de pénurie laisse présager une captation des animateurs les plus diplômés par les plus grandes collectivités, au détriment notamment du secteur rural.

Dans ce contexte, les collectivités recrutent en échelle 3 ou sous contrat des personnels ayant, dans

le meilleur des cas, un BAFA². Pour la CFDT, il faut redéfinir les métiers de l'animation avec l'éclairage du répertoire des métiers territoriaux. La priorité absolue est de construire des emplois stables, à plein temps et s'il le faut, selon un décompte annualisé. Au moment de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, il faut aussi se poser la question du recrutement essentiellement en catégorie C et sans doute réfléchir à des passerelles avec d'autres métiers qui requièrent des compétences en matière d'animation, notamment dans le milieu scolaire.

Enfin, les employeurs doivent avoir conscience que l'on ne peut avoir la responsabilité d'animation de groupes (quels que soient les publics) sans disposer de compétences dépassant celles qui peuvent être attendues d'intervenants occasionnels. Les

données disponibles sur la constitution de cette filière tendent à montrer qu'elle est utilisée pour assurer des activités de loisirs à moindre coût salarial, en méconnaissant les impératifs de qualification nécessaires pour assurer un service de qualité d'une part, et à même d'offrir aux intéressés un parcours de carrière d'autre part.

Le regard dépréciatif posé sur les animateurs



Cette impasse sur la formation et la qualification des personnels est d'ailleurs au cœur du « procès » intenté par nombre d'enseignants et de parents envers le personnel

¹ Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien.

² Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur.

d'animation, amené à intervenir auprès des enfants dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Dans cette situation, le regard dépréciatif posé sur les animateurs, alors que l'on exige d'eux une prestation de qualité dans un environnement de travail dégradé par l'assouplissement des normes d'encadrement des enfants, peut placer ces derniers en situation de souffrance.

Notons également la confusion qui existe sur les dénominations même des grades : est souvent considéré comme « animateur » tout agent qui exerce des missions d'animation, alors qu'« animateur » est un grade de catégorie B qui comporte des missions et fonctions bien spécifiées mais, du coup, peu reconnues.

Enfin, le changement des rythmes scolaires (que l'on voudrait éducatifs) pourrait être une opportunité pour développer des compétences et des emplois à temps complet dans la fonction publique territoriale mais il n'est pas sûr que ce soit le cas.

Sur la création d'un cadre d'emplois spécifique en catégorie A

Certaines organisations syndicales revendiquent pour cette filière la création d'une catégorie A pour répondre au besoin de reconnaissance exprimé par les agents alors même que la filière animation est la seule qui n'en comporte pas.

Pourtant il est faux de prétendre que la filière animation n'a pas d'accès à la catégorie A. Le cadre d'emplois des attachés comporte bien une spécialité « animation » qui peut répondre à la demande des animateurs en termes d'évolution de carrière et de missions.

Cette possibilité pourrait leur paraître insuffisante, mais la création d'un cadre d'emplois en catégorie A dans la filière animation serait-elle une

meilleure solution ? Ou ne serait-elle qu'une illusion ?

La véritable difficulté tient à la rareté des emplois de direction de service et surtout au retour (hélas) au quota d'une promotion interne pour 3 recrutements, au moment même où ceux-ci se raréfient. Lesquelles promotions, parce qu'elles sont trop rares, privilégient souvent les rédacteurs de la filière administrative.

Dans d'autres filières où il existe une catégorie A, les agents préfèrent revendiquer une nomination dans le cadre d'emplois des attachés et demandent de plus en plus leur intégration dans celui-ci, en s'appuyant sur les dispositions de la loi mobilité. Ces demandes d'intégrer le cadre d'emplois des attachés se justifient à la fois dans la perspective de l'accès possible au grade de directeur territorial et d'un meilleur régime indemnitaire, mais surtout d'une facilitation de la mobilité sur d'autres postes de travail et de responsabilité.

Si l'existence d'un cadre d'emplois en catégorie A dans leur filière était satisfaisante, les conseillers en activités physiques et sportives ou les conseillers socio-éducatifs ne chercheraient pas à ce point à le quitter.

Obtenir autre chose qu'un « petit » A

Pour la CFDT, si nous comprenons l'identification du métier à un cadre d'emplois, et la reconnaissance qui en résulte, celle-ci ne peut se faire au détriment de la carrière. De plus, il est illusoire d'imaginer la création d'un grade de directeur, car les cadres d'emplois se construisent en homologie à ce qui existe dans la fonction publique de l'État et dans

ce domaine, le modèle le plus proche est celui des conseillers d'animation sportive. Or ceux-ci sont des professionnels de sport dont le grade de hors classe est à un indice terminal de même niveau que les attachés principaux et donc inférieur aux directeurs.

Pour ces raisons, la CFDT n'est pas favorable, en l'état actuel, à la construction d'un cadre d'emplois spécifique en catégorie A pour les agents de la filière animation. Ce d'autant plus qu'il ne faut pas rêver (ou leurrer les agents) : comment peut-on croire ou faire croire que l'on obtiendra autre chose qu'un « petit » A ?

Par contre, elle revendique une amélioration de l'accès au cadre d'emplois des attachés par la promotion interne avec, par exemple, un retour à 1 promotion pour 2 recrutements.

Elle souhaite également que la promotion interne d'attaché ne soit pas considérée par les collectivités comme réservée aux seuls rédacteurs, mais bien ouverte à tous les agents de catégorie B - dont les animateurs territoriaux - jugés aptes à exercer les missions très diverses d'attaché territorial.

Lors de sa dernière réunion sur le sujet, le 26 mars 2014, la FS3 (qui siégeait ce jour-là avec la FS2 pour ce qui concerne les questions de recrutements et de formations) s'est majoritairement rendue aux positions de la CFDT concernant la catégorie A.

Ainsi les sujets centraux qui seront étudiés seront la déprécarisation et le manque de sécurité des emplois. À la demande insistante de la CFDT, un lien sera fait avec le travail qui sera rendu dans le cadre de l'étude sur l'impact des rythmes scolaires sur les agents, l'organisation des services et le service rendu au public, également en cours au CSFPT.

Christine Marchetti

Le best-seller des agents publics

Destiné à être distribué gratuitement aux agents durant la phase préparatoire des élections professionnelles, le p'tit guide de l'agent public fait un carton !

A mi lecteur, tu le connais déjà ou plutôt tu connais son grand frère. Tu as fait sa connaissance en compulsant le supplément distribué avec la précédente livraison de ce journal : « *le guide de la fonction publique* » qui a servi de galop d'essai à ce qui est devenu aujourd'hui « *le p'tit guide de l'agent public* » dont il reprend l'essentiel du contenu.

Se présentant sous la forme d'une plaquette de 68 pages abondamment illustrées, ce guide se veut un outil de promotion de la Cfdt, utile aux agents auxquels il est destiné à être offert par nos militants et adhérents.

Bien entendu, cette opération n'est pas totalement dénuée d'arrière-pensée alors que se rapproche la date de nos élections professionnelles¹, qui vont concerner pour la première fois, le même jour, toute la fonction publique.

bonne puisque au final la souscription ouverte auprès de nos syndicats nous a amenés à un tirage jamais vu. Alors que nous envisageons un tirage de 220 000 exemplaires – que nous jugions déjà considérable – ce sont finalement 575 000 exemplaires qui ont été commandés. S'ils sont tous distribués aux agents, ils permettront de servir 10% de l'ensemble des fonctionnaires français ou le quart des agents territoriaux !

Ce guide a consommé 78 tonnes de papier (écoresponsable), comporte 47 versions personnalisées aux coordonnées des syndicats et a dû être acheminé sur 96 points de livraison. Autant dire que la logistique qu'il a fallu mettre en place avec notre partenaire Inckéo et son imprimeur a relevé du challenge (lire Interview).

Pour que cette opération soit un succès, la chaîne doit se poursuivre. Aux syndicats, aux militants des sections et leurs adhérents d'aller à la rencontre de leurs collègues pour le leur remettre. Ce guide est un bon prétexte pour se présenter et entamer une discussion, prendre contact pour une nouvelle adhésion et l'on peut l'espérer, voter Cfdt le 4 décembre.

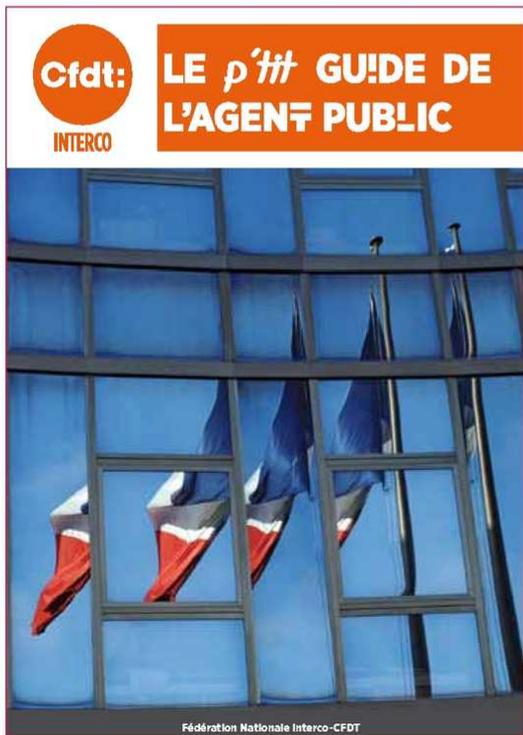
Olivier Mourot

Avec de vrais morceaux de Cfdt dedans



Et puis, chemin faisant, nous nous sommes pris au jeu en corrigeant l'aridité des textes réglementaires en rajoutant de vrais morceaux de Cfdt dedans. Notre illustrateur et notre maquettiste ont fait le reste. Il faut croire que la recette est

¹ Vous vous souvenez ? Le 4 décembre !



Dans les coulisses du « p'tit guide »

Derrière la plus grosse opération de communication jamais réalisée par la fédération Interco, il y a Sébastien et Caroline auxquels nous avons demandé de nous dévoiler les coulisses. Interview.



1

Bonjour Sébastien, bonjour Caroline. Je m'adresse d'abord à Sébastien dont nous avons fait la connaissance en 2007 quand il est devenu notre maquettiste attiré lorsque nous avons confié à la société Inckéo la logistique du journal aux adhérents et du supplément Interco à l'hebdo confédéral. Depuis, Sébastien, c'est toi qui a repris la société. Un mot pour la présenter ?

S : INCKÉO est une agence de communication, créée en 2003 par Jean-Louis Bouchard et que j'ai rachetée l'année dernière, lors de son départ en retraite. Depuis, je m'efforce d'assurer la continuité avec les mêmes valeurs : services, qualité et réactivité, à un juste coût. Historiquement orienté vers l'édition, notre champ d'action s'est étoffé avec l'arrivée de nouvelles compétences et nous sommes en mesure d'accompagner nos clients tout au long des étapes de leur communication : de l'audit jusqu'à la livraison.

Je sais que parmi les boulots les moins faciles que nous vous confions, il y a la réalisation du « Guide des salaires ». Vous pouvez expliquer ?

C : Effectivement, il s'agit d'un travail difficile, dans lequel l'organisation est primordiale. On peut vite se retrouver débordé par le nombre de tableaux, notes, renvois... Et il y a beaucoup de contraintes : organiser, hiérarchiser et homogénéiser les informations et les tableaux (ordre des familles, catégories, grades et niveaux), s'assurer qu'il s'agit des dernières versions des données (certaines grilles ne changent pas, d'autres en revanche sont mises à jour plusieurs fois), éviter de scinder les grilles et bien sûr le tout doit être bien lisible.



2

1. Bobines de papier pour alimenter la rotative offset.
2. Sébastien au calage des couleurs des pages intérieures du guide.



1

Caroline aujourd'hui, c'est essentiellement toi qui maquettes notre presse et c'est toi qui a maqueté le « p'tit guide ». Ton travail a été très apprécié je dois le dire. Comment abordes-tu ce type de travail ?

C : Tout d'abord, merci ! J'aborde forcément ce type de projet de manière très positive puisque je suis dans la partie la plus agréable de mon travail, à savoir la création de maquette. Le Journal et Syndicalisme Hebdo ont leur maquettes propres, bien définies, et leurs périodicités régulières imposent une certaine homogénéité d'un numéro à l'autre, donc des contraintes. Concernant le p'tit guide, je n'avais aucune de ces contraintes, à l'exception du respect de la charte graphique CFDT.

Pour cette maquette, l'idée était d'intéresser l'adhérent avec une lecture plus

ludique du document grâce à l'utilisation de polices de caractères originales et d'encadrés décalés ou asymétriques qui habillent le texte. Enfin, le choix d'utiliser des dessins a été très pertinent : ils ont permis plus de fantaisie dans la mise en page et m'ont apporté aussi une plus grande souplesse dans la réalisation.

Alors, Sébastien, une opération à 575 000 exemplaires, les pages personnalisées et le routage derrière, c'est une première pour nous et pour toi aussi. Quelles difficultés cela présente-t-il ?

S : Un tel dossier implique de nombreux intervenants, que je qualifierai de partenaires, autant du côté de la fabrication que la relation entretenue avec le client. La plus grosse difficulté

a été l'organisation : figer les commandes, faire fabriquer le papier en conséquence, répartir en lots pour optimiser les coûts, réserver plusieurs créneaux d'impression (plusieurs jours sur 2 presses différentes : l'intérieur sur presse rotative et les couvertures en feuille à feuille), faire appel à une messagerie (société de transport) pour la distribution et répondre aux demandes spécifiques de dernière minute pour certaines livraisons.

Il y a fort à parier que ce produit devienne récurrent tous les 4 ans. Prêts ?
S : Oui, nous sommes prêts et mettrons cette première expérience à profit pour encore améliorer notre prestation.

C : Prête ! Et pas seulement dans 4 ans !

Propos recueillis par Olivier Mourot



2



3

1. Caroline maquant les couvertures personnalisées.
2. Les 4 encres primaires : Cyan/Magenta/Jaune/Noir.
3. Tableaux de répartition.
4. Calage des couvertures.
5. Planches de couvertures, (imprimées en feuille à feuille).
- 6.7.8. Impression sur rotative de l'intérieur du guide.
9. P'tits guides sur palettes, prêts à être expédiés.



4



5

Le papier utilisé répond aux normes PEFC et l'impression faite sous le label Imprim'Vert.



Le programme de reconnaissance des certifications forestières ou **PEFC** (Pan European Forest Certification devenu Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) est un label environnemental de gestion forestière, visant à contribuer à la gestion durable des forêts. Apposé sur un produit en bois ou à base de bois, le logo garantit que ce produit est constitué d'au moins 70 % de bois issu de forêts répondant pour leurs gestions aux recommandations des entités nationales et régionales de PEFC.



La marque **Imprim'Vert**® a pour objectif de favoriser la mise en place par les entreprises exerçant des activités d'impression, d'actions concrètes conduisant à une diminution des impacts de l'activité sur l'environnement.



6



8



7



9

Le P'tit Guide, c'est :

- 78 tonnes de papier,
- 575 000 exemplaires, soit le tirage de Paris Match — 15^{ème} plus gros tirage de la presse magazine en France (OJD 2013),
- 47 versions de 3^{èmes} de couvertures différentes,
- Plus de 600 fichiers de travail.

Les guides dépliés et mis bout à bout représenteraient :

- 5 750 km, soit la distance Paris-New-York,
- 1 150 km², soit la surface de la Martinique.

L'adhérent, une valeur sûre à mettre en avant...

*Lecteur(trice) de ce journal tu es adhérent(e) de la CFDT.
Pourquoi ne pas envisager, si ce n'est déjà fait, d'aller un peu plus
loin que la simple lecture de cet excellent journal ?*

Notre syndicalisme est un syndicalisme d'adhérents, gage de débats collectifs constructifs et d'autonomie financière mais aussi ne l'oublions pas, d'émancipations individuelle et collective.

Les adhérents, « nos » adhérents au sein des sections, sont aussi une « ressource » à redécouvrir et à mettre en valeur particulièrement en année électorale, pour qu'ils soient réellement « acteurs CFDT » et non pas simplement électeurs CFDT.

Bien sûr, l'adhérent peut utilement compléter avec son nom une fin de liste en CT ou CAP. C'est bien, c'est même déjà beaucoup dans les sections à faible effectif. Il est cependant possible et vivement souhaitable pour notre syndicalisme d'émancipation de faire participer beaucoup plus et beaucoup mieux nos adhérents. Faire campagne ne doit pas être

l'affaire du seul responsable de section, des seuls élus et/ou militants mais de toute la CFDT.

Faire campagne, ce doit être une véritable aventure, avec un maximum de participants qui connaissent les objectifs à atteindre, les moyens à mettre en œuvre, les stratégies à mener, les différentes étapes, les temps forts... Cette aventure doit être la plus collective possible !

Les participations des adhérents peuvent être multiples et variées. L'essentiel est qu'elles correspondent aux besoins de la campagne, à leurs compétences et connaissances et bien sûr à leurs envies de faire.

Faire remonter des informations utiles à ceux qui mènent campagne, faciliter des visites ou des rencontres dans les services, aider à la distribution de tracts, à la tenue de panneaux

d'affichage, voire aider à la rédaction d'articles en partageant leurs connaissances ou expériences sur tel ou tel sujet.

Parfois il suffit de demander, parfois il suffit de se proposer pour participer activement et positivement à cette aventure : « faire gagner la CFDT ». Les adhérents sont les meilleurs communicants au plus près des collègues pour mettre en valeur le travail des militants.

Les adhérents enfin, sont essentiels le jour du scrutin, en allant voter bien sûr, mais aussi en incitant leurs collègues à aller voter CFDT, en participant à la tenue des bureaux de vote et aux dépouillements, en électeurs actifs tout au long du scrutin...

D'avance merci à vous !

José Porceddu



© AMATHIEU - Fotolia.com

Aux urnes européennes le 25 mai !

Pour la première fois les citoyens sont appelés à choisir le président de la Commission Européenne à l'occasion des élections européennes du 25 mai. Ce n'est pas le moment de boudier !

Du 22 au 25 mai 2014 les peuples des 28 États membres de l'Union Européenne vont élire les 751 députés du Parlement Européen. Pour la France, ce scrutin se tiendra le dimanche 25 mai et concernera l'élection de 74 députés européens. Cette élection revêt une importance particulière car, **pour la première fois, c'est par le choix démocratique des citoyens des États membres que sera constituée la prochaine Commission Européenne.**

En effet, le Traité de Lisbonne modifie le mode de désignation du Président de la Commission en renforçant le poids du Parlement dans le processus.

Les Chefs d'État et de Gouvernement proposeront au Parlement un candidat « en tenant compte des élections au Parlement Européen ». Ce candidat devra ensuite être élu par le Parlement Européen à la majorité des membres qui le compose.

Pour la première fois et ce n'est pas rien, les différents groupes politiques européens ont pris la peine de désigner leur candidat à la présidence de la Commission. Ainsi, les électeurs sauront, en mettant leur bulletin dans l'urne, pour quelle présidence ils s'expriment.

L'Europe se trouve donc à l'heure des choix. De la majorité qui sortira des urnes dépendra les politiques européennes qui seront menées.

Un projet qui enthousiasme à nouveau les citoyens

L'Europe s'est éloignée progressivement des peuples qui la composent. Les sondages montrent que l'opinion lui est de plus en plus défavorable. L'Europe a besoin de leadership et d'un projet qui enthousiasme à nouveau les citoyens. La construction de l'Union Européenne reste encore un projet magnifique car elle a préservé la paix sur un continent qui a connu des siècles de guerres meurtrières. À l'émergence des États continents (Brésil, Inde, Chine etc.), seule une Europe unie est en mesure d'être assez puissante pour créer un équilibre à une mondialisation de plus en plus débridée en imposant les régulations nécessaires.

Lorsque l'on mesure le poids que prennent les partis politiques

euroseptiques, voire europhobes, le risque est grand de voir émerger au Parlement une force qui n'aura d'autre objectif que de **détruire ce qui a été si patiemment construit.** La construction européenne n'a jamais été un long fleuve tranquille mais elle reste une idée d'avenir pour peu qu'un souffle nouveau et une nouvelle voie lui soit trouvée. Aucun pays d'Europe ne peut s'en sortir seul et la solution est européenne ou ne sera pas. Nous sommes donc face à un choix fondamental et les peuples d'Europe ont leur mot à dire. C'est pourquoi il est essentiel d'aller voter le 25 mai. L'abstention serait un coup très dur.

Stélios Tsiakkaros



Bruxelles le 14/12/10. Manifestation syndicale de la FSESP devant le siège de la commission européenne pour une Europe plus sociale

La CFDT à l'oreille des ATSEM

L'exploitation des données collectées à l'occasion de l'enquête ATSEM se poursuit. Elle a mis en évidence l'importance de l'exposition au bruit comme cause de détérioration des conditions de travail et d'impact sur la santé. Les CHSCT doivent s'en emparer.

L'analyse des données de l'enquête ATSEM relatives au bruit s'inscrit dans un contexte qui place la question de

la pénibilité au cœur des débats : d'une part la négociation sur la prévention de la pénibilité dans les fonctions publiques, d'autre part

la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés relevant du régime général.



Ce que nous dit l'enquête de l'exposition des ATSEM au bruit

Éléments de méthode et constats

Nous sommes partis de l'analyse des réponses faites à la question 18 qui interrogeait les ATSEM sur leur degré de satisfaction relatif aux locaux, au mobilier, au matériel de nettoyage, aux produits d'entretien, au bruit à la cantine d'une part et dans les locaux scolaires d'autre part. L'échelle s'échelonnait de 1 à 10, 1 signifiant pas du tout satisfaisant.

Concernant les quatre premiers points, la répartition des réponses entre les 10 degrés de satisfaction est similaire. Ces résultats n'appellent, à ce stade, aucun commentaire particulier.

Concernant le bruit, deux cas de figure :

- **le bruit dans les locaux scolaires**
 - 47 % le classent de 1 à 5,
 - 42 % le classent de 6 à 10,
 - 11 % ne répondent pas à cette question.
- **Pour ce qui est du bruit à la cantine, la situation est tout autre.**
3 452 ATSEM soit 61 % le classent de 1 à 5, parmi eux près de 1 ATSEM sur 5 ayant répondu au questionnaire expriment leur totale insatisfaction concernant le bruit à la cantine (degré 1 soit « pas du tout satisfaisant »),
Le bruit auquel sont exposés les ATSEM durant la période du repas de midi est, sans conteste, l'un des risques majeurs auxquels sont exposés les ATSEM remplissant cette tâche.

Il s'agissait ensuite de rechercher quelles étaient les causes de ce bruit durant la période du repas de midi.

Nous avons procédé par hypothèse et puisé, dans la masse des données recueillies par notre enquête, les éléments susceptibles d'éclairer cette exposition des ATSEM au bruit à la cantine.

Nous vous présentons ci-dessous nos hypothèses et les constats effectués.

Hypothèse n°1 : l'insatisfaction très prononcée des ATSEM relatif au bruit à la cantine croît avec la durée de prise en charge des enfants au moment des repas

Pour mémoire, la question proposait trois périodes durant lesquelles les ATSEM étaient susceptibles de prendre en charge les enfants : avant, pendant et après le repas. Toutes les combinaisons possibles sont apparues dans les réponses.

Nous avons croisé les données relatives à la prise en charge des enfants au moment du repas avec celles relatives au degré de satisfaction exprimé par les ATSEM en ce qui concerne le bruit à la cantine (degrés 1 à 5).

Les constats sont les suivants :

- 4 840 ATSEM (86 %) déclarent prendre en charge les enfants au moment des repas, parmi ceux-ci 68 % le font avant, pendant et après le repas.
- 3 240 ATSEM (57 %) prenant en charge les enfants au moment du repas classent le bruit à la cantine sur une échelle de 1 à 5 ce qui correspond à une insatisfaction très marquée.
- L'insatisfaction marquée relative au bruit à la cantine croît avec la durée de prise en charge des enfants au moment du repas. Elle concerne 73 % des ATSEM qui prennent en charge les enfants avant, pendant et après le repas.
- Elle est maximale pendant le repas quelque que soit la durée totale de la prise en charge. Elle concerne, selon les cas de figure, de 65 % à 73 % des ATSEM.

Hypothèse n°2 l'insatisfaction très prononcée des ATSEM relatif au bruit à la cantine croît avec le nombre d'enfants pris en charge au moment des repas.

Nous avons croisé les données relatives au nombre d'enfants pris en charge au moment du repas de midi avec celles relatives au degré de satisfaction exprimé par les ATSEM en ce qui concerne le bruit à la cantine (degrés 1 à 5).

Constat

Le taux d'ATSEM exprimant une insatisfaction prononcée relative au bruit à la cantine croît avec l'augmentation du nombre d'enfants pris en charge.

C'est ainsi que le taux d'ATSEM est de 52% lorsque le nombre d'enfants pris en charge est inférieur à 10, il passe à 82 % lorsque le nombre d'enfants pris en charge est compris entre 82 et 90.

L'enquête de la CFDT montre que trois facteurs agissent sur l'insatisfaction prononcée des ATSEM relative au bruit à la cantine (degré de satisfaction de 1 à 5 sur une échelle comprenant 10 degrés) :

- 1 - La durée pendant laquelle l'ATSEM prend en charge les enfants au moment du repas de midi.
- 2 - Le fait que la prise en charge s'effectue « pendant le repas » et ce quelque soit la durée totale de la prise en charge.
- 3 - Le nombre d'enfants pris en charge.

Le bruit est un des risques majeurs auxquels sont exposés les ATSEM.

Nous avons poursuivi notre analyse en examinant les réponses données à la question relative aux douleurs ressenties par les ATSEM.

Nous avons regroupé les réponses en plusieurs « catégories », et fait les constats suivants :

- 1 138 ATSEM soit 20 % des 5 643 réponses ont précisé les douleurs ressenties.
Une catégorie a particulièrement retenu notre attention, celle dans laquelle nous avons regroupé les douleurs ou mentions en lien avec le bruit telles que migraines, maux de tête, etc.
- 700 réponses soit 61,5 % des ATSEM ayant répondu à cette question, soit encore 12 % des 5 643 réponses au questionnaire entrent dans cette catégorie ou, dit autrement, sont en lien avec le bruit.
Là encore, l'enquête CFDT montre de façon incontestable les effets nocifs de l'exposition au bruit sur la santé des ATSEM. Il est urgent d'agir.

Les CHSCT en première ligne pour combattre les risques professionnels

La principale mission des CHSCT est de contribuer à évaluer les risques professionnels et à proposer des actions de prévention à l'employeur territorial qui reste le seul et unique responsable de la sécurité et de la santé des salariés placés sous son autorité. C'est à lui de mettre en place les démarches de prévention. Pour mémoire les CHS actuellement en place exercent pleinement les attributions des CHSCT. Pour en savoir plus sur les CHSCT, vous pouvez consulter le diaporama disponible sur le site www.interco.cfdt.fr

Parmi les nouvelles missions des CHSCT, figure celle de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence (article 40 du décret 85-603 du 10 juin 1985).

Cette nouvelle attribution est porteuse de changements tant dans la façon d'exercer notre mandat dans les CHSCT que dans nos pratiques syndicales sur les conditions de travail. Cette disposition va permettre aux représentants du personnel de prendre l'initiative en matière d'évaluation des risques professionnels et de propositions d'action de prévention (art.50). Il va s'agir désormais de fonder notre action au sein des CHSCT sur une connaissance détaillée des situations de travail. L'exposition de nombre d'ATSEM au bruit à la cantine qu'a démontré, de façon irréfutable, l'enquête de la fédération Interco Cfdt est une opportunité à saisir.

Il va s'agir désormais, dans chaque CHSCT concerné, de mesurer les niveaux sonores auxquels sont exposés les ATSEM et, le cas échéant, les autres personnels présents au moment du repas de midi.

Les résultats obtenus sur cette exposition au bruit vaudront pour tous ces personnels exerçant une activité dans les cantines et les mesures de prévention prises pour réduire le bruit leur bénéficieront.

Pour les ATSEM, s'ajoute une exposition aux postures pénibles (ce point fera l'objet d'une information détaillée ultérieurement).

Cette double exposition des ATSEM au bruit et aux postures pénibles nécessite de mettre en place des mesures de prévention qui tiennent compte de la concomitance de ces deux risques majeurs auxquels ils sont exposés.

Le programme d'action 2014-2017 du FNP (fonds national de prévention des risques professionnels présidé par la Cfdt) a retenu les ATSEM comme public cible de démarches de prévention pouvant bénéficier de subventions du fonds, aussi nos militants membres des CHSCT peuvent saisir cette opportunité.

Les premières tentatives pour collecter des informations sur le bruit à la cantine sont restées infructueuses. Refus ou non communication des résultats ont été les réponses des employeurs. Et pourtant il s'agissait parfois de collectivités où existe un « bon » dialogue social.

Pour contrer ces réticences, les membres du groupe de travail ATSEM vous proposent quelques règles à respecter et ont conçu une fiche de relevé qui tente d'associer rigueur et souplesse.

Nous vous invitons à les découvrir sur le site www.interco.cfdt.fr rubrique Santé au travail (« Evaluation du bruit dans les cantines scolaires Mode d'emploi » et « Evaluation du bruit - Fiche de relevé »).

Le retour d'expérience sera précieux pour affiner notre savoir-faire. L'expérience acquise dans le cadre de cette enquête ATSEM doit pouvoir profiter à tous.



Les travaux du groupe de travail ATSEM s'inscrivent dans ce cadre. Nous présenterons d'abord dans ces lignes les enseignements de l'enquête de la Fédération Interco sur les ATSEM en ce qui concerne leur exposition au bruit. Ces résultats ne concernent que les ATSEM. Par contre, les axes revendicatifs et les démarches proposés pour prévenir le bruit, pour le réduire, sinon le faire disparaître, sont valables quelle que soit l'activité professionnelle exercée.

Concernant la question des risques professionnels, qui ne représente qu'une facette de l'enquête ATSEM, les membres du groupe de travail ont pris appui sur le dispositif revendicatif élaboré à cette

occasion pour construire des outils destinés à tous.

Les axes revendicatifs et les actions de prévention proposés sont transposables à n'importe quelles autres activités professionnelles exposant des agents aux mêmes risques. On pensera notamment au personnel de service des restaurants scolaires ou ceux intervenant habituellement dans les équipements sportifs.

Comme cette enquête le met en évidence, il y a urgence à mettre en œuvre dans les collectivités des politiques de prévention efficaces qui permettent de lutter contre ce risque professionnel majeur que constitue le bruit.



La réglementation en vigueur le permet, notamment à l'initiative du CHSCT, nous verrons comment. On fera d'une pierre deux coups. On améliorera les conditions de travail des ATSEM en même temps que les conditions d'accueil des enfants qu'elles accompagnent.

Les risques professionnels auxquels sont exposés les ATSEM ne constituent qu'une facette des enseignements de l'enquête ATSEM. (Vous pouvez encore vous procurer le tract « Premiers résultats » qui dresse un tableau des résultats globaux auprès de la fédération).

Elle a mobilisé 60 syndicats Interco et des centaines de militants dont de nombreux ATSEM.

5 643 réponses nous sont parvenues soit plus un dixième du nombre total d'ATSEM (51 706 au 31 décembre 2011 selon une source INSEE-SIASP). Cette réussite collective prouve, s'il en était encore besoin, le bien-fondé du syndicalisme de proximité de nos syndicats.

Les premiers effets en matière d'adhésion voire de recrutement de militants sont encourageants comme l'attestent les remontées de nos syndicats de l'Aube et de la Haute-Savoie par exemple.

Poursuivons notre action et gagnons qu'elle contribuera, le 4 décembre¹ prochain, au succès de la CFDT.

Maurice Copin

La fiche individuelle des conditions de pénibilité*

C'est la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui a prévu de prendre en compte la pénibilité des parcours professionnels. Pour ce faire, elle a créé une fiche individuelle des conditions de pénibilité auxquelles un travailleur a été exposé. L'article L.4121-3-1 du code du travail qui a institué cette fiche est directement applicable à la fonction publique.

L'objectif est de retracer, pour chaque agent, dans un souci de prévention de la pénibilité, l'ensemble des facteurs de risques professionnels (tels que définis à l'article D 4121-5 du code du travail) auxquels il est exposé.

L'employeur consigne dans ce document :

Les conditions de pénibilité auxquels le travailleur est exposé

La période au cours de laquelle cette exposition est survenue

Les mesures de prévention mise en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période ;

Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels, les programmes annuels de prévention consignés dans le document unique.

Cette fiche est confidentielle.

À ce jour, elle n'existe quasiment pas dans la fonction publique.

L'enquête ATSEM est une bonne occasion pour en revendiquer la mise en place en ce qui concerne le bruit et les postures pénibles auxquels ils sont exposés. Mais également pour n'importe quel autre agent exposé à l'un des risques professionnels ouvrant droit à ces fiches de traçabilité de la pénibilité.

Pour en savoir plus : outre les articles du code du travail référencés ci-dessus, vous pouvez consulter la circulaire du 12 octobre 2012 d'application des dispositions du décret 85-603 du 10 juin 1985 pages 7 et 8. Tous sont accessibles sur les sites : www.legifrance.gouv.fr/ et <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr/>.

* Article L.4121-3-1 du code du travail.

¹ Naturellement, vous savez ce qui se passe le 4 décembre prochain ? (sinon réponse ci-dessous).

Réponse : C'est la date des élections professionnelles de la fonction publique.

Sonomètre ?



Un **sonomètre** est un instrument destiné à mesurer le **niveau de pression acoustique**, une grandeur physique liée au volume sonore. Il s'utilise dans les études de pollution sonore et d'acoustique environnementale pour quantifier le bruit et les nuisances sonores, principalement les bruits industriels et de transports routier, ferroviaire et aérien. En acoustique architecturale et en sonorisation, il sert à évaluer la répartition des niveaux sonores dans les locaux.

Source Wikipédia

Dans le cadre d'une action initiée par le CHSCT, on devra faire appel aux services de professionnels habilités à pratiquer ces mesures et surtout à les exploiter.

Dans une approche plus indicative, on veillera à utiliser un sonomètre ou exposimètre homologué, calibré et utilisé selon un protocole identique d'un lieu à l'autre.

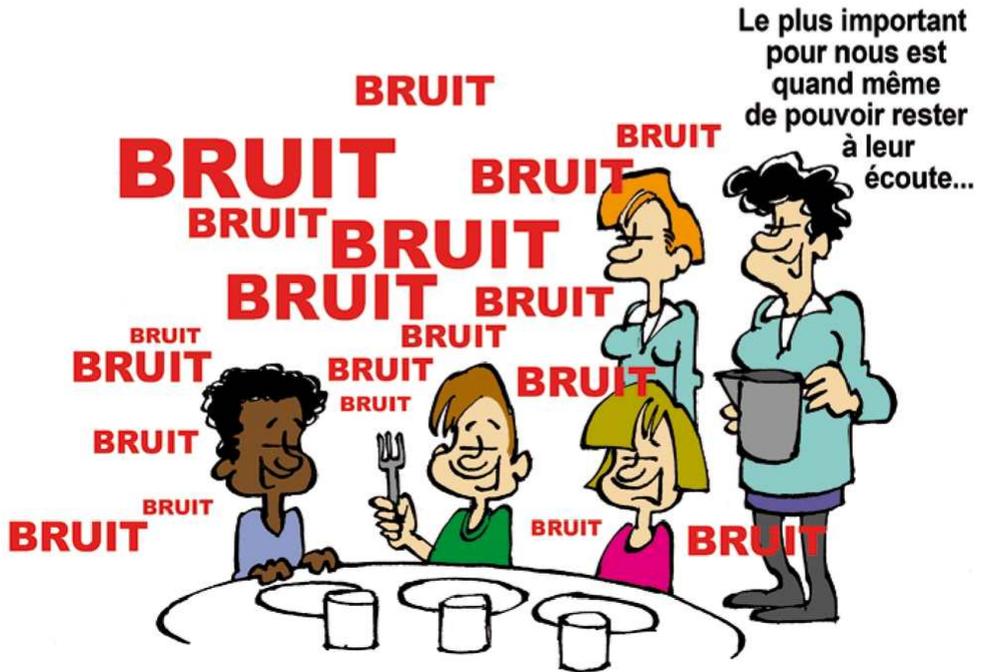
On peut trouver un sonomètre amateur décent à partir d'une centaine d'euros mais le matériel professionnel peut dépasser les 10 000 euros !

Dans une phase militante de prédiagnostic, les agents eux-mêmes peuvent recourir aux « applis » développées pour smartphone lesquelles peuvent déjà fournir une appréciation du niveau sonore aux différents moments du service mais se rappeler qu'un niveau sonore n'est vraiment significatif qu'associé à la durée de l'exposition et à la fréquence de cette exposition et qu'en aucun cas ces relevés ne peuvent se substituer à ceux effectués par un professionnel.

Sonomètre Intégrateur conforme à la norme IEC 61672 : 2003
By Cirrus Research Plc

► Pour aller plus loin :

► <http://www.mesures.com/pdf/old/821-GDA-Sonometre.pdf>



Belle progression de la CFDT aux élections pro de Veolia - Générale des Eaux

Les élections professionnelles se sont achevées une nouvelle fois au bénéfice de la CFDT qui progresse de 2 points dans l'ensemble de l'UES Veolia Eau-Générale des Eaux.

La CFDT chez Veolia Eau, ce sont 15 000 salariés répartis aujourd'hui sur sept « Régions ». Mais demain, nous ne devrions plus être répartis que sur quatre « Zones ». La proximité est en effet mise à mal depuis des années et cela risque bien malheureusement de s'aggraver.

C'est pourquoi le travail des militantes et des militants mérite d'être salué ici : ils n'ont pas ménagé leur peine au cours des trois dernières années, en sillonnant chacun leur Région pour aller à la rencontre des salariés. Pour bon nombre d'entre eux, les journées ont largement dépassé les 12 heures... Il paraît que, quand on aime, on ne compte pas !

La CFDT chez Veolia Eau, c'est une communication systématique autour de flashes infos sur les réunions du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Établissements, des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, des Commissions Nationales de Négociations Collectives, des réunions DP, ainsi qu'avec l'Inf'Eau du Mardi, notre « lettre d'informations hebdomadaire » désormais célèbre

et souvent attendue dans tout Veolia. Tous ces supports permettent aux salariés de savoir ce qui se passe « de haut en bas » dans l'Entreprise. Une communication qui se vit aussi au travers des assemblées générales que nous organisons régulièrement, car rien n'est plus éternant que d'entendre : « si vous êtes là, c'est pour les prochaines élections ! ». Aujourd'hui ce passé est révolu, la CFDT est visible et accessible partout et tout le temps.

La CFDT chez Veolia Eau, c'est aussi une implication totale lors de transfert des salariés (Public-Privé ou Privé-Public, sous toutes ses formes). Le maître mot porté par la CFDT Veolia Eau est le suivant : « pas de favoritisme concernant l'Entreprise, pas de parti pris sur la remunicipalisation », comme d'autres aiment à le pratiquer. Nous sommes des syndicalistes et notre priorité est d'accompagner les salariés de l'Eau dans ces bouleversements professionnels.

La CFDT chez Veolia Eau, c'est encore de prôner le dialogue et la négociation. Mais nous avons

beau être dans une entreprise cotée au CAC 40, elle n'en agit pas moins dans certains endroits en dépit de toutes les règles les plus élémentaires. C'est pourquoi nous n'avons pas hésité à monter des dossiers pour mettre l'Entreprise face à ses responsabilités : le dialogue et la négociation doivent conduire à des compromis, pas à des compromissions.

Le dialogue et la négociation doivent conduire à des compromis, pas à des compromissions



FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

VOTRE ASCENCEUR SOCIAL
N'EST PAS AUX NORMES !



Enfin, La CFDT chez Veolia Eau, c'est un « réseau » qui s'appuie sur les compétences des uns et des autres. Chaque demande exige une réponse et partout où les équipes ont besoin du national, au travers de son Secrétariat administratif ou de son Bureau politique (légitimés par l'ensemble des Délégués Syndicaux Régionaux), il y répond et/ou se déplace, seul ou à plusieurs.

Pour terminer, je souhaite rendre hommage aux délégués qui se sont investis dans cette campagne, en leur donnant la parole.

Pascal, Daniel, Cédric et Aboudou sont très heureux des résultats obtenus en Région Île-de-France (56,64 %). Nous affichons la meilleure progression de l'UES et sommes deuxième en % derrière le siège. Un petit rappel de nos résultats des années précédentes : 44,79 % en 2001, 48,01 % en 2003, 42,73 % en 2005, 44,00 % en 2007, 45,90 % en 2010 et 56,64 % en 2013. Pour arriver à ce résultat, nous avons effectué un réel travail

de terrain, ce qui veut dire debout à 5h du matin pour aller rencontrer les salariés sur leurs lieux de travail et retour le soir tard chez soi. Pendant 3 ans, nous avons diffusé des infos sur toutes les réunions : DP, CE, CCE, CHSCT et DS. Ce travail a permis de mettre en place une équipe d'anciens et de jeunes qui ne comprenaient pas toujours les priorités du moment. Mais cette fois, nous pensons vraiment avoir une équipe pour l'avenir.

Les élections CE et DP pour la section Centre-Est ont eu lieu le 5 novembre 2013. Cette Région comporte une vingtaine de départements autour de Lyon et concerne environ 1 600 salariés. Malgré une coalition de tous les syndicats qui se liguient régulièrement contre nous ; malgré une direction qui fait tout pour favoriser nos concurrents (notamment en proposant un protocole électoral qui était censé favoriser ces derniers) ; malgré l'arrachage d'affiches en plusieurs points d'embauche et

quelques tentatives de diffamation sur l'honnêteté de nos militants... nous avons obtenu les résultats qui suivent. Au CE nous obtenons une représentativité supérieure à 48 %, contre 43 % aux précédentes élections.

Avec 7 élus titulaires sur 12 sièges (soit 14 élus sur 24) contre 6 sur 12 en 2010, c'est la première fois que nous avons la majorité absolue et le Secrétariat nous revient à nouveau ! Délégués du Personnel : 24 titulaires et 26 suppléants, soit 50 délégués sur 96, ce qui est de bon augure pour les désignations au CHSCT. C'est donc une progression significative que nous enregistrons et un score historique : en quatre élections, soit sur une dizaine d'années, avec une progression de plus de 30 % nous sommes en capacité aujourd'hui de nous passer de toute alliance pour gérer le CE et agir au mieux dans l'intérêt de nos adhérents et des salariés. À quoi sont dus ces bons résultats et cette progression constante ?

La répartition des votes aux élections de l'UES Veolia Eau - Générale des Eaux :



- CFDT
- CGT
- CFE/CGC
- FO
- UNSA
- CFTC

Tout a commencé par le courage et la pugnacité d'un pionnier qui a su s'entourer d'une équipe soudeée, motivée et compétente. Une stratégie « tous azimuts » est en place depuis des années (santé/sécurité, économique, formation, juridique, communication et plus récemment les œuvres sociales du CE). Par un rayonnement au-delà de la section, tout cela a permis de renforcer nos compétences et notre crédibilité (Comité Central d'Entreprise, Comité de Groupe, négociations Eau France et Groupe France, Prud'hommes, participation dans les Unions Locales et plus récemment au sein de notre Syndicat de rattachement Interco Rhône).

Une communication de tous les instants qui a tant dérangé nos concurrents !

Ce qui a également été déterminant, c'est notre structuration nationale cohérente, animée et efficace. Les faits marquants de cette mandature 2010-2013 : indéniablement la qualité des prestations de notre CE et sa réactivité, nos réunions régulières aux points d'embauches hors période électorale, nos actions juridiques couronnées de succès, soutenues par notre Syndicat de rattachement et une communication constante, aussi bien envers nos adhérents que vers l'ensemble des salariés (l'Info du Mardi nationale en est à son N°330 !), infos flash de réunions des IRP, calendriers CFDT, cartes postales CFDT humoristiques, profession de foi moderne, etc.)... Une communication de tous les instants qui a tant dérangé nos concurrents !

Juste pour rire, certains ont tenté de nous imiter à quelques jours du scrutin, en lançant une bien pâle « *Information du Lundi* ».

Une nouvelle page se tourne pour notre section, forte de ses quelques 90 mandats (DP, CE, CCE, CHSCT, RS et DS). Notre premier défi sera de se mettre en ordre de marche pour nous coordonner et faire face à un contexte économique dégradé, qui met en danger notre pacte social. Notre deuxième défi sera de tenter une nouvelle fois de nouer un dialogue social loyal avec notre employeur, afin de rendre l'exécution de nos mandats sereins et pérennes... Vous l'aurez compris par ces quelques mots, nous sommes particulièrement fiers de notre section, de ce collectif (régional et national) et de défendre les couleurs de la CFDT.

Il ne faudrait pas oublier ceux qui sont déçus par les résultats, telle l'équipe CFDT du Nord-Ouest avec pour résultats : CGT 56,72%, CFDT 16,49%, FO 13,77% et CGC 13,01%. Ils se sont tout autant donnés pour faire gagner les valeurs de la CFDT, à commencer par faire valoir le débat démocratique.

Dans cette région allant de Lille au Mont-Saint-Michel, en passant par les frontières des Ardennes ou de la Mayenne, les déplacements énormes sont très pénalisants. Et cette réalité a notamment écarté nos collègues femmes des instances : il est très difficile de concilier, sur une région aussi étendue, vie syndicale et vie familiale.

L'égalité homme-femme passe aussi par des décisions de bon sens : la proximité est désormais annoncée dans les Relations Clients de Veolia Eau, mais la proximité pour les DP vis-à-vis des salariés est mise de côté, avec la bénédiction de certains et uniquement pour des raisons de domination syndicale !

Pour la section CFDT VEDIF (Veolia Eau d'Île-de-France) les élections 2013 se sont inscrites dans un contexte un peu inconfortable : des élections avancées de 4 mois, un remaniement récent de l'équipe en place et la volonté toujours affichée de l'OS majoritaire de nous faire disparaître de la région. Malgré cela, nos militants ont répondu présent et se sont lancés



dans l'aventure. Toute l'équipe a puisé dans ses ressources et s'est investie sur le terrain avec deux objectifs : rester représentative et impulser une nouvelle dynamique. Non seulement nous n'avons pas perdu en représentativité (11,14 % contre 11,67 % en 2010), mais nous avons de nouveaux militants engagés à nos côtés. Bien que mise en œuvre dans un délai très court, un changement d'image et une présence de terrain ont commencé à faire écho auprès des salariés. Alors, on continue sur cette lancée, avec une équipe fortement motivée pour développer et faire vivre toujours plus la section !

Depuis plusieurs années maintenant, la section Centre-Ouest se trouvait très largement « suiveuse » du Syndicat CGT, dont le mentor se trouve être le Secrétaire du CCE de Veolia Eau. La représentativité de notre section, de 19 % en 2010, est passée à 24 % lors des dernières élections de novembre 2013. La CGT représentait 61 % en 2010 et a chuté à 54 %. Le choix réalisé par

les militants CFDT, tant au niveau national que régional (l'ancienne équipe ayant fui à la CGT), de repartir avec un nouveau collectif fut gagnant ! Nos militants, qu'ils soient DP, CE ou CHSCT, ont démontré que le renouvellement total d'une équipe pouvait faire progresser la CFDT. Cet investissement à tous les niveaux, tant national que régional avec l'appui des syndicats Intercro, nous a permis de gagner de nombreux adhérents, surtout là où la CGT était seule présente. Aujourd'hui, nos 28 DP, nos 7 élu(e)s au CE et nos six élus au CHSCT, répartis dans tous les Centres de cette région de 2 000 salariés, resteront fortement mobilisés pour construire encore plus largement cette nouvelle section.

Et puis il y a la région Méditerranéenne, qui s'étend de la frontière avec l'Espagne à celle avec l'Italie. Dans ces bastions CGT et FO, l'équipe locale CFDT a réussi, en un minimum de temps, à fédérer autour d'elle une nouvelle équipe, faite d'anciens et de nouveaux

élus, dont certains issus de l'UNSA, motivés, dynamiques et qui ont réussi malgré tout à se faire une place dans le paysage syndical local. 16,80 % aux dernières élections : c'était la clef nécessaire et indispensable pour avoir désormais les moyens de développer les valeurs de la CFDT, un syndicat de dialogue, dont l'unique objectif est la défense des droits des salariés, sans concession ni compromission. Chez nous aussi, les distances à parcourir d'un site à l'autre sont un handicap supplémentaire et en particulier pour les femmes qui veulent porter les valeurs de la CFDT. Cela n'empêchera pas l'enthousiasme de cette nouvelle équipe, qui peine encore à s'organiser efficacement, mais dont la volonté de réussir nous permettra d'atteindre, sans nul doute, nos objectifs.

Alors merci encore pour toute cette énergie et bravo pour ces résultats !

*Yves Letourneux - SGA Intercro
Hervé Deroubaix - DSC Veolia*

ENCADRER AUTREMENT ...



En cas de désaccord avec son employeur public

Alors que les salariés peuvent saisir l'inspection du travail avant de saisir le conseil des prud'hommes, les fonctionnaires ou agents contractuels peuvent saisir leur employeur d'un recours administratif dans un délai très strict en cas de désaccord en lien avec leur activité professionnelle.

Lorsque ton employeur a pris une décision avec laquelle tu es en désaccord (exemples : décision de licenciement, sanction disciplinaire...), tu peux toujours introduire un recours administratif et/ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

I. LES RECOURS ADMINISTRATIFS

Il s'agit de demander le retrait de la décision contestable soit à l'autorité qui a pris la décision (recours gracieux), soit à la hiérarchie de l'auteur de l'acte (recours hiérarchique). Un recours administratif permet d'obtenir gain de cause et de prévenir un contentieux parfois long et plus coûteux (un avocat est parfois obligatoire et souvent préférable).

Le recours gracieux est adressé directement à l'autorité administrative qui a pris la décision pour lui demander de la retirer. Il est possible d'invoquer aussi bien des raisons légales que des raisons d'opportunité.

Le recours hiérarchique tend à obtenir aussi le retrait de la décision mais il est

adressé au supérieur hiérarchique de l'autorité qui l'a prise.

Dans la fonction publique territoriale, seul le maire prend des décisions en matière de gestion du personnel. C'est pourquoi, seul un recours gracieux est possible. Dans la fonction publique d'État, les deux recours sont possibles. Il est possible de demander à la hiérarchie de bien vouloir retirer la décision prise par une autorité inférieure.

Bien que ce recours préalable ne soit pas toujours obligatoire (sauf pour le personnel du ministère de la Justice)¹, il est vivement recommandé puisque cette procédure aboutit favorablement dans la majorité des cas.

Attention :

1. Un recours administratif, qu'il soit gracieux ou hiérarchique, doit souvent être effectué dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision contestable (si les voies et délais de recours y sont mentionnés).
2. La notification de la décision administrative contestable peut se

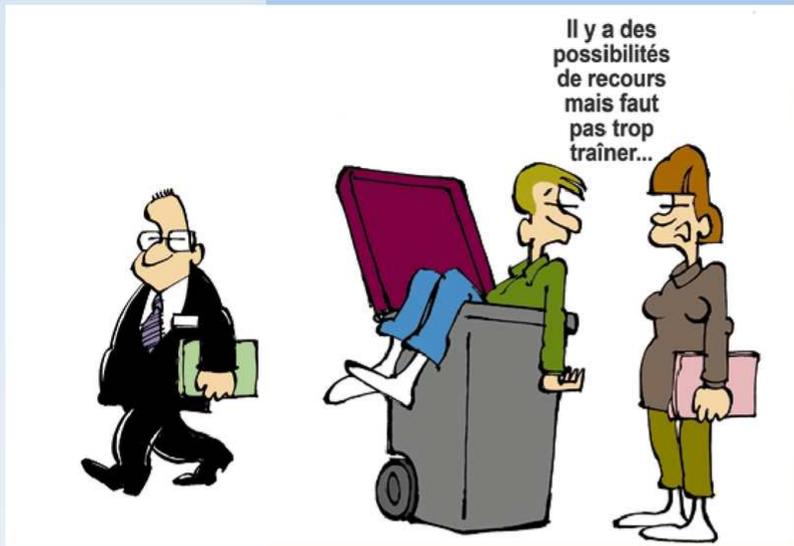
faire par lettre recommandée avec accusé de réception ; par huisserie ou par un agent assermenté ou bien en main propre contre récépissé. Il convient toujours de signer la dite notification même si nous ne sommes pas d'accord. **Le refus de signer n'empêchera pas les délais contentieux de courir.**

Les effets du recours administratif

Trois cas peuvent se présenter :

1. L'administration prend une nouvelle décision qui donne satisfaction. Il n'y a plus de désaccord.
2. L'administration rejette le recours administratif. Tu disposes alors en principe de deux mois à compter du jour de la notification du rejet pour former un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.
3. L'administration ne répond pas à ton recours. Le silence gardé pendant deux mois à compter du jour de la réception du recours (d'où la nécessité de conserver

¹ Un recours administratif préalable est pour ce personnel toujours obligatoire.



Dès lors que la requête introductive d'instance parvient au tribunal, elle est transmise à la partie adverse qui présente alors sa défense dans un mémoire en défense. Ce mémoire est lui-même transmis au requérant qui peut alors émettre des observations dans un autre mémoire (dit mémoire en réplique). Il y a échange de mémoires (c'est l'instruction). C'est le président du tribunal qui y met fin en la clôturant expressément par une ordonnance ou bien en fixant une date d'audience (la clôture de l'instruction est close trois jours francs avant la date de l'audience).

Bien que le ministère d'avocat soit souvent obligatoire dans la procédure administrative contentieuse, il ne l'est pas toujours pour les litiges d'ordre individuel concernant les fonctionnaires ou les agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales et autres personnes publiques. Mais, il est toujours possible d'y avoir recours. En face, l'administration, elle, y recourra souvent.

En cas de litige avec ton employeur, il est préférable de ne pas affronter seul les méandres d'une telle procédure complexe et décisive, c'est pourquoi il vaut mieux faire appel à ton syndicat. Ce dernier te conseillera et pourra t'aider à rédiger ton recours administratif et/ou te mettre en relation avec un défenseur juridique ou bien un avocat spécialisé en droit de la fonction publique.

N'oublie pas que si ton syndicat te doit conseil, il n'est pas tenu de t'accompagner dans une démarche contentieuse dont il ne partagerait pas la motivation.

De même, pour bénéficier du concours financier de la CFDT dans cette procédure, ton dossier devra être approuvé par la commission juridique de la CNAS⁵.

*Myriam Boussoum
Juriste fédérale
Secrétariat général*

les pièces du dossier et le recommandé) vaut rejet (c'est une décision implicite de rejet)². Tu disposes de deux mois (en principe) à compter de cette décision implicite de rejet pour former un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.

II. LE RECOURS CONTENTIEUX

Tous les litiges d'ordre individuel y compris notamment ceux relatifs aux questions pécuniaires, intéressant les fonctionnaires ou agents publics de l'État, des collectivités territoriales et des autres personnes morales de **droit public relèvent en principe du tribunal administratif**.

Il convient de saisir le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le **lieu d'affectation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel que la décision attaquée concerne**.

Le dépôt de la requête doit être fait dans le **délai de recours contentieux** qui est, en principe, de deux mois et se calcule à partir de la notification ou de

la publication de la décision attaquée.

Tout recours exercé tardivement se voit opposer la forclusion et demeure irrecevable. Il ne sera donc pas examiné par le juge administratif. La décision administrative en cause même illégale devient alors définitive.

La procédure devant les juridictions administratives est ECRITE. Et la transmission des documents, la rédaction de la requête introductive d'instance et des mémoires obéissent à des **règles de fond très strictes**.

En effet, **dans la requête introductive d'instance**, il est indispensable d'énoncer les faits, la procédure (date de la décision, date du recours administratif, date de la réponse...) et de démontrer que la décision est illégale. Il ne suffit plus ici qu'elle ne soit pas juste, il faut qu'elle soit illégale. Il est impératif de produire la décision attaquée. Le juge administratif ne peut se prononcer qu'en se référant aux pièces figurant au dossier.

La **procédure est contradictoire**.

² Le principe récemment posé que le silence de l'administration vaut acceptation ne s'applique pas aux relations entre les autorités administratives et leurs agents.

⁵ CNAS : Caisse Nationale d'Action Syndicale (CFDT).

Agir contre Le renoncement aux soins



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

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

Des aides financières peu utilisées.

Des dispositifs d'aide au paiement d'une complémentaire santé existent, mais ils sont sous-utilisés. L'Aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS), par exemple, attribuée par la Caisse d'assurance maladie selon un plafond de revenus défini, permet à une population fragilisée de financer tout ou partie d'une complémentaire santé et ainsi d'accéder aux soins.

Ce dispositif reste méconnu et peu diffusé. Seul 1 million de personnes ont bénéficié de l'ACS en 2012 alors que 2,6 à 3,7 millions y seraient éligibles et que les renoncements aux soins ne cessent de se multiplier.

La réponse solidaire et mutualiste

Face à un tel constat, Harmonie Mutuelle passe à l'action. Après avoir initié une

concertation collective avec les acteurs institutionnels et le tissu associatif (CNAM, ATD Quart Monde...), elle se rapproche de 4 autres grandes mutuelles – Adréa, Apréva, Eovi et Ociane – pour concevoir et proposer une offre santé spécifiquement dédiée à tous les bénéficiaires potentiels de l'ACS.

Une offre santé et prévoyance à cotisation réduite

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

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

ACS : jusqu'à 550 €/an d'aide par personne

- ✚ Aide accordée par la Caisse d'assurance maladie
- ✚ Participation financière de 100 à 550 € par an et par personne (selon l'âge des personnes composant le foyer)
- ✚ Sous forme de chèque qui vient en déduction de la cotisation mutuelle

*IFOP : Institut français d'opinion publique

Informations :

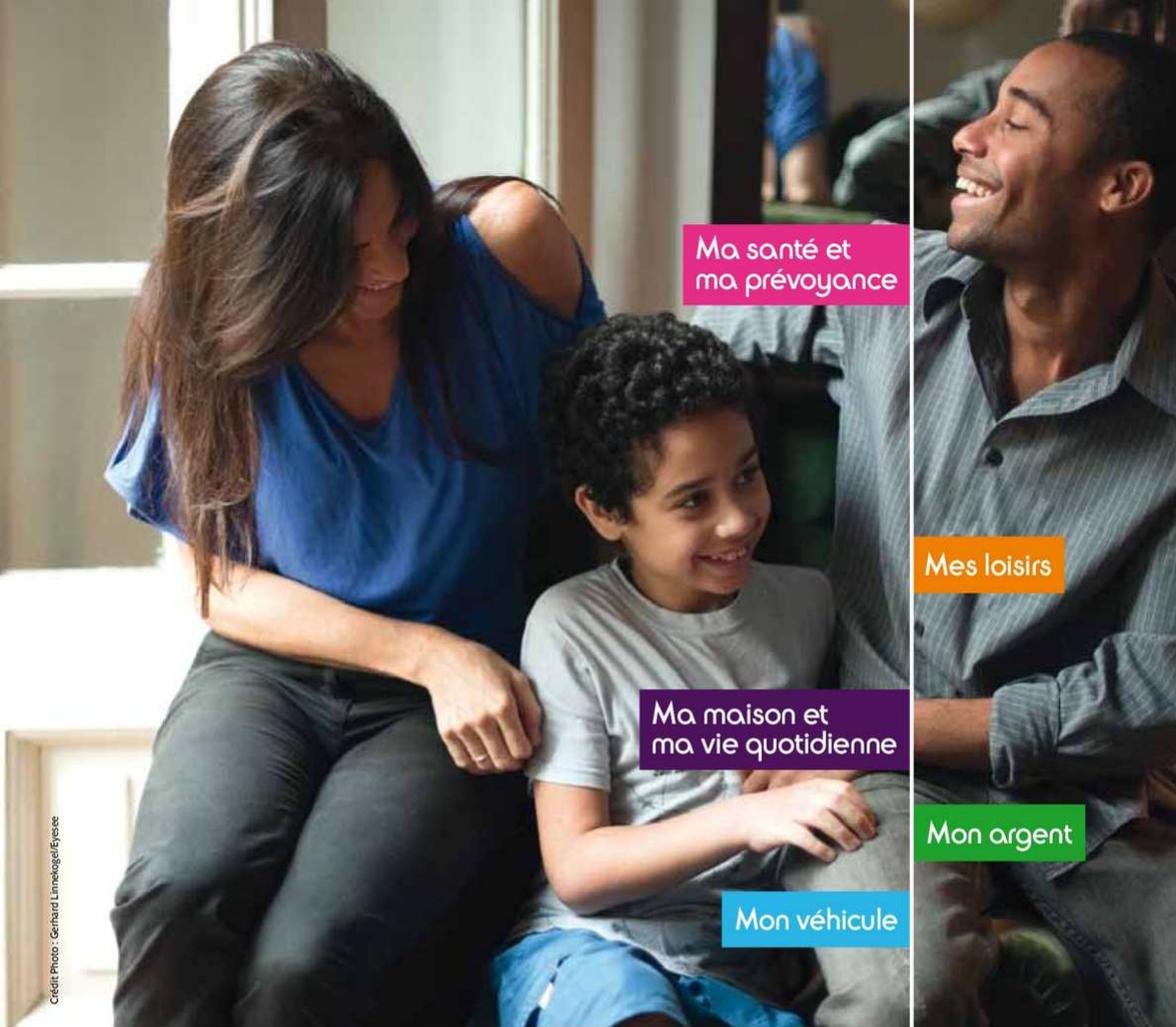
- ✚ Dans votre agence Harmonie Mutuelle.
- ✚ Sur www.harmonie-mutuelle.fr/web/particuliers/acs2
- ✚ Par téléphone : **gratuit**  **0 805 50 00 16**
appel gratuit depuis un poste fixe

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



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé



Credit Photo : Gerard Limakogel@yvesee

La Macif est une entreprise d'économie sociale.

Construit sur un modèle qui allie bénéfice social et performance économique, le groupe Macif couvre les besoins de près de 5 millions de sociétaires en assurances de biens, assurances de personnes, banque, épargne, crédit et assistance.

Plus d'informations sur macif.fr

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 de Pied-de-Fond 79000 Niort. Macif agit en qualité d'Intermédiaire en Opérations de Banque pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.oriass.fr).



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**