Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°220 • septembre/octobre/novembre 2014 • 1 €

L'actu
- Loi NOTR

Fonction publique
- Gagner les élections avec vous !
- Négociations sur les carrières
- Un nouveau service aux adhérents de la fonction publique
- La PREFON a 50 ans !

Élections CNRACL
- L'autre élection qu'il nous faut gagner

Justice
- Élections au ministère de la Justice

Fonction publique territoriale
- Améliorer la formation des agents territoriaux

Fiche juridique
- Le 4 décembre 2014 : aux urnes, agents publics !

Élections fonction publique

ISSN 9 771167 587109

Sommaire :

L'actu 4
- NOTR France n'est plus ce qu'elle était

Fonction publique 9
- Gagner les élections avec vous !

Justice 11
- Pour les élections au ministère de la Justice, la CFDT met tout son poids dans la balance

Fonction publique 13
- Négociations sur les carrières dans un contexte austère

Élections CNRACL 15
- L'autre élection qu'il nous faut gagner

Fonction publique 22
- La PREFON a 50 ans !

Fonction publique 24
- Un nouveau service aux adhérents CFDT de la fonction publique

Fonction publique territoriale 26
- Un rapport pour améliorer la formation des agents territoriaux

Fiche juridique 31
- Le 4 décembre 2014 : aux urnes, agents publics !

Le Journal Interco-CFDT
septembre/octobre/novembre 2014

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

www.interco.cfdt.fr

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

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © pixelplot - Fotolia.com

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

Cher(e) adhérent(e),

Si tu ne le sais pas encore tu le comprendras très vite à la lecture de ce journal. Une date : le 4 décembre 2014, concentre tous nos objectifs des deux derniers mois de cette année.
Après avoir réalisé un travail de titan pour constituer des listes dans les milliers d'instances de dialogue social (Comités techniques – commissions administratives paritaires) où nous souhaitons être présents pour les quatre ans à venir, nos équipes syndicales sont à présent mobilisées sur la campagne électorale dans tous les ministères, tous les secteurs des collectivités territoriales et des établissements relevant de l'hospitalière.

Marie-Odile Esch,
Secrétaire Générale

En sus de la campagne visant à promouvoir tant le bilan que les revendications que nous portons, il est essentiel de souligner l'importance de cette date pour amener le plus grand nombre d'agents publics à aller voter et à voter CFDT bien évidemment !
C'est donc à toi, adhérent(e) que je m'adresse aujourd'hui prioritairement afin que tu n'oublies pas, soit de voter par correspondance dès que l'enveloppe te parviendra, soit de te rendre à l'urne le 4 décembre.

Et quand tu iras n'oublie pas d'en parler autour de toi avec tes collègues. Plus nous aurons de voix plus nous aurons de sièges et plus nous serons en mesure de créer le rapport de forces, c'est un grand classique. Si le parallèle avec les élections politiques est évident et que l'objectif est bien de gagner face aux autres organisations syndicales, la similitude s'arrête là. Les querelles d'ego n'ont pas leur place dans ce type d'élection. C'est un collectif, une organisation forte de ses milliers de membres qui présente des candidats, agents publics en activité et pour quelques-uns seulement permanents syndicaux. Leur motivation (sans doute la tienne aussi si tu es candidat) réside dans la volonté de faire bouger les lignes sur tous les sujets traités dans ces instances. Ils sont nombreux et touchent de près ton quotidien (organisation des services - formation continue - régimes indemnitaires et action sociale - conditions de travail - évolution des services et des emplois - etc.). « S'engager pour chacun, Agir pour tous » n'est pas qu'un slogan. Cette signature CFDT prend tout son sens pour les candidats dans une élection professionnelle. Alors que nous vivons des réformes incessantes et que d'autres seront mises en œuvre dès l'année prochaine, être présents, être légitimes parce que élus par le personnel et donc pouvoir peser sur les choix des employeurs publics dans la mise en œuvre de ces réformes est essentiel.

N'avoir de cesse de rappeler la place et le rôle incontournables des personnels dans l'exercice des missions de service au public, être source de propositions en nous appuyant sur ce que ces personnels nous disent, voilà notre unique ambition. Alors que chaque jour apporte son lot de désillusions et sa pierre dans un jardin de pessimisme nous sommes convaincus de l'utilité du dialogue social avec les employeurs. Pour que ces derniers ne soient ni sourds ni aveugles aux réalités de leurs services et de leurs personnels, voter pour des candidats CFDT constitue une option crédible, un choix de cohérence et de fiabilité.

Nos engagements sont connus, nos méthodes aussi. Nous n'avons pas à en rougir et encore moins nous excuser d'être dans une organisation syndicale qui assume ses choix de transformation sociale sans démagogie, simplisme voire populisme.

Le 4 décembre nous avons besoin de ta voix et de toutes celles que tu pourras nous apporter et, dès le 5, nous pourrons ainsi continuer plus fort, à donner de la voix.

Marie-Odile Esch

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

http://www.calameo.com/read/001341294b678593d3a1b?authid=gfqPYNFRa6rt

NOTR France n'est plus ce qu'elle était

Après la loi MAPTAM, voici le projet de loi NOTR qui modifie l'organisation territoriale de la République. Malgré l'incertitude sur ce qui ressortira de ce projet très discuté, risquons-nous tout de même à y jeter un oeil.

Après la loi n°2014-58 du 27 janvier dernier « de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles » (dite MAPTAM), le présent projet de loi propose quant à lui une « nouvelle organisation territoriale de la république » (NOTR), pour répondre aux enjeux de l'action publique de demain et redonner des marges de manœuvres aux collectivités territoriales.
Son examen devrait débuter mi-décembre.

I- La suppression de la clause de compétence générale

La clause de compétence générale a été supprimée par Nicolas Sarkozy dans la loi de « réforme des collectivités territoriales » du 16 décembre 2010, puis rétablie en janvier dernier dans le cadre de la loi MAPTAM. Le gouvernement propose à nouveau sa suppression tant pour les régions que pour les départements.

Ainsi à la promulgation de la loi, la région, comme le département, ne pourront intervenir que dans les domaines de compétences que la loi leur aura attribués. Dès lors, les communes seront les seules collectivités locales à avoir cette capacité d'initiative et d'intervention en tous domaines.

La contrepartie de cette spécialisation est l'exclusivité d'intervention du niveau concerné.
Dans ce processus la région devient la garante du développement, notamment économique, et de l'aménagement du territoire alors que le département est réaffirmé dans son rôle de garant des solidarités sociales et territoriales.

II- Des régions aux pouvoirs renforcés

Le titre Ier du projet de loi est en forte articulation avec un autre projet de loi qui lui, propose une nouvelle délimitation des territoires des régions et qui, après une première lecture dans les deux assemblées avant l'été, devrait reprendre la navette parlementaire au cours de ce dernier trimestre 2014, à partir du projet modifié et adopté par l'Assemblée Nationale fin juillet.

Les régions sont renforcées principalement autour de deux axes :

1. Elles bénéficient d'importants transferts de compétences départementales

Il s'agit notamment de l'ensemble de la planification du secteur déchets dès la promulgation de la loi, des routes départementales, des transports interurbains et scolaires et des collèges en 2017.
Ces transferts sont prévus échelonnés dans le temps.

Ainsi, dès la promulgation de la loi, il est dévolu aux régions l'ensemble de la planification du secteur déchets y compris la prévention et la gestion des déchets non dangereux et issus du bâtiment (article 5).

De même, il est prévu un transfert au 1er janvier 2017 des routes départementales (article 9) et des transports interurbains (article 8). Les collèges, le forfait d'externat et les transports scolaires devront quant à eux être transférés au 1er septembre 2017 (articles 8 et 12).

2. Leurs compétences s'accroissent dans plusieurs domaines

- La région devra élaborer un schéma régional de **dévelop-**

pement économique, d'innovation et d'internationalisation qui définira notamment les régimes d'aides aux entreprises. Ce schéma sera concerté au sein de la « conférence territoriale de l'action publique » qui rassemble sous la présidence du président du conseil régional les élus des différents niveaux locaux. Il aura une valeur prescriptive et opposable aux autres collectivités de son territoire.

- La région élaborera également un « **schéma d'aménagement et de développement durable du territoire** » comprenant notamment un plan régional de prévention et de gestion des déchets. Il s'agit de consacrer la région comme l'échelon pertinent pour assurer la synergie des politiques publiques d'aménagement du territoire.

Ce schéma aura également valeur prescriptive et opposable.

Le projet de loi, tout en maintenant le **tourisme** dans le champ des compétences partagées, attribue aux régions la qualité de chef de file. À ce titre, elles devront élaborer un schéma régional de développement touristique et organiser les modalités de l'action commune des collectivités territoriales et leurs groupements sur le territoire régional.

III- Le renforcement de l'intercommunalité

Alors que vient de s'achever le processus de rationalisation et de parachèvement de la carte intercommunale décidé par la loi de décembre 2010, le projet de loi prévoit une nouvelle phase de rationalisation de l'intercommunalité et de nouveaux transferts de compétences vers les communautés de communes et d'agglomération.

Vous avez dit « bassin de vie » ?

Le bassin de vie est une notion issue des travaux de l'INSEE et de la DATAR afin de repérer sur le territoire national les espaces de vie au quotidien des français. Elle s'articule avec la notion d'aire urbaine qui a pour objectif quant à elle de repérer les espaces d'activité économique. Il s'agit donc de structurer les territoires avec une approche socio-économique de leur réalité.

Le bassin de vie est défini comme le plus petit périmètre sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants organisés en 7 domaines (santé, médico-social et social, transport, sport, loisir, culture, loisirs) et 4 familles : les équipements dits concurrentiels (hypermarchés et supermarchés, banques…), les équipements dits non concurrentiels (gendarmerie, perception, Pôle emploi, poste, crèche, installations sportives…), les équipements de santé (médecin, infirmier, pharmacie, maternité, hôpital de court séjour, hôpital de moyen et long séjour…) et les équipements d'éducation.
Ce découpage du territoire permet d'identifier 1 666 bassins de vie dont 379 concentrent 69% de la population et 22% du territoire.

1. Une nouvelle carte intercommunale au 1er janvier 2017

■ **Un nouveau seuil de création pour les communautés de communes**

Le projet de loi, en relevant le seuil de création de 5 000 à 20 000 habitants, vise une nouvelle diminution du nombre de communautés de communes puisque que seulement 397 sur les 1 903 existantes au 1er janvier 2014 atteignent ce deuxième seuil. Ce sont donc 1 506 structures (soit 71%) qui seront touchées par cette nouvelle restructuration dont 288 communautés de communes ont encore moins de 5 000 habitants et 628 en ont moins de 10 000.

■ **Une nouvelle base de découpage des futures intercommunalités**

Les périmètres des futures intercommunalités seront définis sur la base des bassins de vie (*cf. encadré*) que l'INSEE définit comme le plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants. Or la taille moyenne des bassins de vie s'échelonne de 20 100 habitants dans le Limousin à 70 800 pour le Nord Pas de Calais.

■ **Une dissolution des syndicats de communes et des syndicats mixtes**

Le projet de loi prévoit qu'au plus tard au 31 décembre 2015, le préfet propose la dissolution des syndicats de communes et syndicats mixtes notamment dans les domaines de l'eau potable, de l'assainissement, des déchets, du gaz, de l'électricité et du transport, qui représentent 64% des 13 408 syndicats existants au 1er janvier 2014.

Il a jusqu'au 30 avril 2016 pour ce faire et peut aller au-delà et proposer la dissolution d'un grand nombre d'autres syndicats.

2. De nouveaux transferts de compétences vers les communautés

Le projet de loi prévoit deux nouvelles compétences obligatoires et une compétence optionnelle

pour les communautés de communes et d'agglomération. Ainsi la compétence « développement économique » serait élargie à la promotion du tourisme et se traduirait automatiquement par la création d'un office du tourisme à l'échelle d'un territoire culturel et social plus cohérent. Dans ce cadre, les offices de tourisme des communes touristiques et des stations classées tourisme seraient transformés en bureau d'information de l'office de tourisme intercommunal.

De même les communautés prendraient obligatoirement la compétence d'aménagement, d'entretien et de gestion des aires des gens du voyage.

Enfin la nouvelle compétence optionnelle concerne la création et la gestion des maisons de services au public.

3. Élargissement des compétences des métropoles

En 2017, la métropole exerce à l'intérieur de son périmètre, par transfert, en lieu et place du département, ou par délégation, au nom et pour le compte du département, au moins 3 des groupes de compétences suivants :

- attribution des aides au titre du FSL (Fonds de Solidarité pour le Logement),
- certaines missions confiées au service public départemental d'action sociale,
- adoption et révision du programme d'insertion,
- attribution des aides aux jeunes en difficultés dans le cadre du FAJ (Fonds d'Aide aux Jeunes),
- actions dites de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu,
- personnes âgées et action sociale,
- tourisme, culture et construction, exploitation et entretien des équipements et infrastructures destinées à la pratique du sport.

À défaut de convention entre le département et la métropole à la date du 1er janvier 2017 sur au moins 3 des groupes de compétences précités, la totalité de ceux-ci seront transférés de plein droit à la métropole. Ces transferts donneront lieu au transfert concomitant des ressources correspondantes.
Ainsi le dispositif retenu est mixte : d'abord une phase conventionnelle qui pourra prévoir soit des transferts soit des délégations de compétences d'ici le 1er janvier 2017, puis des transferts automatiques de l'ensemble des compétences si la phase conventionnelle n'a pas abouti.

IV- Des départements aux prérogatives diminuées

Avec la suppression de leur clause de compétence générale, le transfert d'importantes compétences aux régions mais aussi aux métropoles, le conseil général est recentré sur son rôle en matière de solidarités territoriales et sociales.

Contrairement à la toute première version de mars 2014, il n'est plus prévu que les conseils généraux puissent développer une assistance technique (voiries, aménagement du territoire, habitat) auprès des petites communes et EPCI ni co-élaborer avec l'État les schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services au public ; cette co-élaboration étant désormais confiée aux EPCI.

La réforme territoriale doit être concertée avec les partenaires sociaux

Cette réforme des collectivités territoriales, avec celle des métropoles, redessine les contours de l'action publique locale. Elle doit s'articuler avec une réforme de l'action publique de l'État, pour être complémentaires l'une de l'autre et répondre de manière lisible et efficace aux besoins de la population.

Des régions en mesure de soutenir de nouveaux modes de développement, des intercommunalités en capacité d'offrir les services publics de proximité attendus par ses habitants, ce sont des revendications de longue date de la CFDT. Avec (enfin !) l'élection au suffrage universel direct des décideurs intercommunaux.

La fédération Interco n'en sera pas moins attentive aux réponses apportées à d'autres questions non résolues par les projets de loi actuels : qui définira demain et qui mettra en œuvre les politiques sociales ? Qui assurera la gouvernance des SDIS (services départementaux d'incendie et de secours) et des quelques 80 offices publics de l'habitat ? Quels moyens financiers et quelles péréquations pour quelle équité de traitement entre citoyens ?

C'est pour contribuer à ces réponses qu'un groupe de travail s'est mis en place à la fédération : constitué de responsables locaux et nationaux, il va plancher jusqu'en fin d'année sur ces questions pour alimenter des débats au conseil fédéral, qui décidera des positions fédérales.

La CFDT, de Laurent Berger dans ses multiples déplacements et interviews à chaque équipe locale, ne manque par ailleurs pas une occasion de le dire et redire : « *Il est indispensable et urgent de redonner la parole aux agents afin qu'ils fassent connaitre la réalité de leur travail et leurs aspirations. C'est là le sens de l'action des militants CFDT quand d'autres se contentent de dénoncer sans essayer de peser par le dialogue sur les réformes*. »

La meilleure réforme ne peut bien aboutir que si les personnels chargés de la mettre en œuvre et leurs représentants y sont associés le plus en amont possible. Les changements doivent être anticipés, négociés, connus de tous et pouvoir être synonymes de progrès… pour les citoyens comme pour les agents !

Ce revirement, tout comme les transferts de compétences vers les régions et les métropoles, est à mettre en lien avec les déclarations et les tergiversations tant du Président de la République que du Premier Ministre sur l'avenir des conseils généraux d'ici 2020.

V- Les dispositions concernant les personnels

Les transferts de personnels doivent être organisés et formalisés dans des conventions entre les collectivités ou groupements concernés, précisant la date et les modalités du transfert définitif, après avis des comités techniques de chaque collectivité ou groupement.
Dans le cas des transferts de compétences des communes vers les EPCI, une fiche d'impact doit de plus être établie, décrivant les effets du transfert sur l'organisation, les conditions de travail la rémunération des fonctionnaires et agents non titulaires concernés, et avis des comités techniques compétents.

Les agents non titulaires de droit public conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services antérieurement accomplis en qualité d'agent non titulaire dans la collectivité ou le groupement d'origine sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité territoriale ou le groupement d'accueil.
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 en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Une indemnité de mobilité peut par ailleurs être versée par la collectivité ou le groupement d'accueil selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État.

Enfin, le texte prévoit également un système de garantie en matière de protection sociale complémentaire dans le cadre des transferts de personnel. Ainsi :

- les agents qui étaient couverts par une convention de participation garderont cette couverture jusqu'à son échéance, avec substitution du nouvel employeur à l'ancien,
- les agents qui recevaient une participation de l'employeur au titre d'un contrat ou d'un règlement labellisé en conserveront le bénéfice s'ils y ont intérêt.

Yves Letourneux

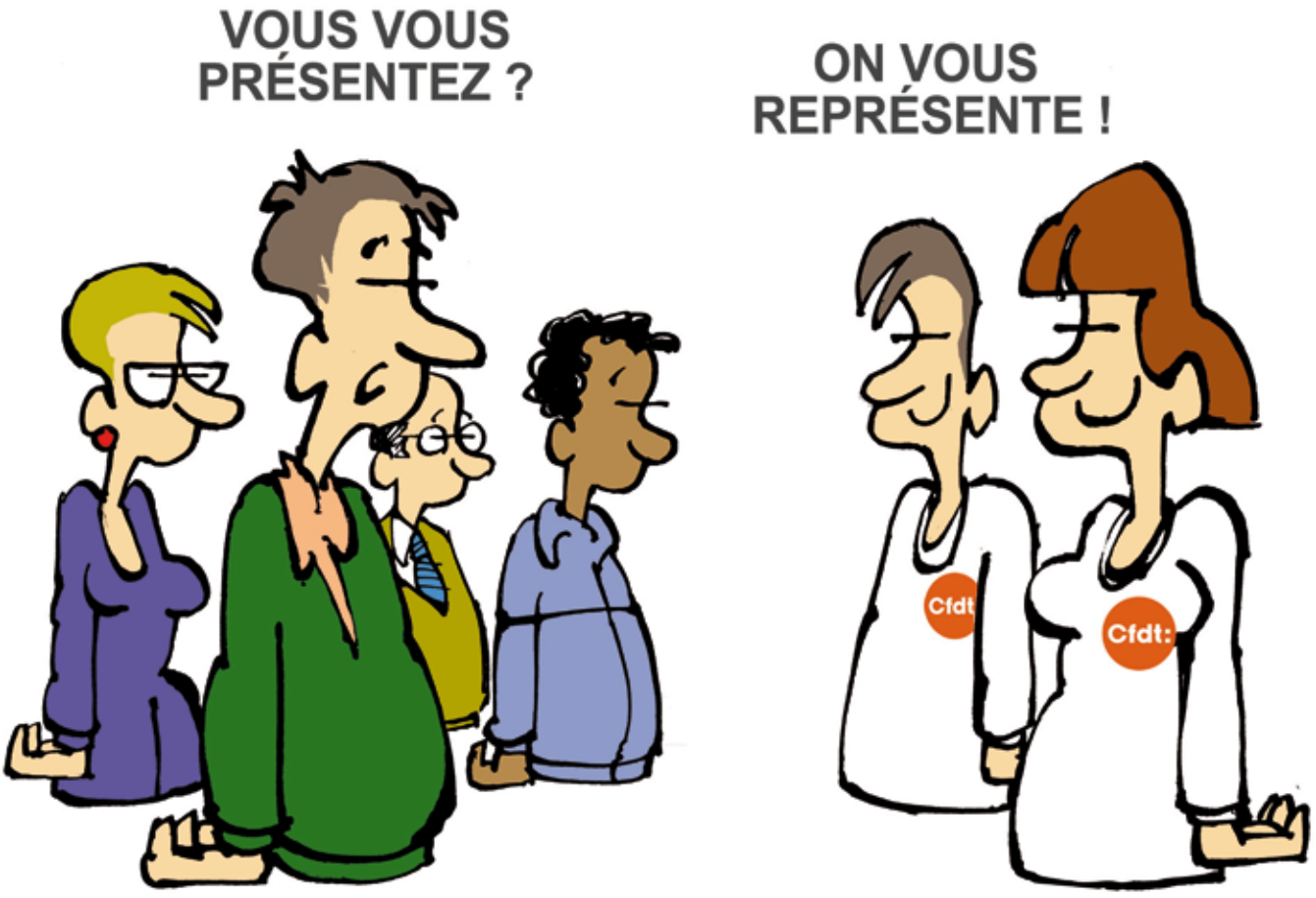
Gagner les élections avec vous !

Pour que la CFDT fasse le meilleur score aux élections professionnelles du 4 décembre prochain, n'est-ce pas sur nos adhérents que nous pouvons compter en premier lieu ? D'autant plus si nous partageons les enjeux du succès que nous voulons.

Des sections syndicales à la confédération, en passant par la fédération Interco et ses syndicats, nous voulons tous faire le meilleur résultat électoral au soir du 4 décembre.

Tout d'abord, ne nous y trompons pas, ces élections sont une compétition, elles créent une émulation, et nous préférons tous gagner que perdre !

Puis, le résultat va mesurer avec une redoutable précision notre crédibilité et notre audience, relativement aux autres listes qui se présentent aussi : les agents partagent-ils les idées de la CFDT ou tout au moins, sont-ils plus proches



© Thibault Renard - Fotolia.com

de celles-ci que du programme des autres organisations syndicales ? Les convictions de la CFDT sont-elles portées par des candidat(e)s qui inspirent confiance ? Dans le climat délétère actuel, les électeurs auront-ils l'énergie d'aller voter et d'exprimer une opinion constructive ?

Voter CFDT, c'est résister !

Car voter CFDT vous le savez, c'est tout le contraire de se résigner. C'est déjà voter, mais c'est aussi ne pas se contenter de râler. C'est au contraire manifester sa volonté de continuer à se battre ensemble, pour la qualité de nos conditions de travail et du service public et pour obtenir de nouvelles garanties collectives. C'est préférer le « vivre ensemble », l'écoute et la concertation aux logiques d'affrontement et d'exclusion… même si nous ne craignons pas le rapport de forces quand il est nécessaire pour faire avancer nos revendications !

Notre vote exprime aussi un choix sociétal que nous voulons être nombreux à partager.

Plus prosaïquement, de ces élections dépendent aussi nos moyens de demain. Pas nos moyens financiers qui reposent très largement sur nos cotisations, mais nos moyens humains, en temps et en compétences, pour mettre en œuvre tous nos projets. C'est très directement de nos pourcentages en voix et du nombre de sièges que nous obtiendrons, au national comme au local, que découlent le nombre d'heures syndicales et de militants qui se consacrent à l'action syndicale.

Car les militants qui seront élus devront avoir le temps, non seulement de préparer et de siéger dans les instances locales et nationales, mais surtout de continuer d'aller à la rencontre des salariés, de les écouter pour pouvoir porter des revendications qui leur ressemblent.

Voter et faire voter !

Nous comptons donc d'abord sur vous, adhérents CFDT, pour voter et faire voter vos collègues autour de vous. Désormais, il n'y a qu'un seul tour aux élections tous les 4 ans : il faut donc absolument ne pas manquer le 4 décembre et s'y préparer :

- D'abord vérifier que l'on est inscrit sur les listes électorales, notamment quand on a changé récemment de situation administrative,
- Quand est prévu un vote à l'urne (ce qui est généralement le cas dans les structures de plus de 50 agents) et que l'on sera absent le 4 décembre, vérifier que son administration en est bien informée et que l'on figure sur la liste des agents admis à voter par correspondance.

Des délais assez courts sont prévus pour ce faire (*cf. fiche juridique en fin de journal*), il ne faut pas rater le coche, dites-le autour de vous !

La CFDT compte sur vous comme vous pouvez compter sur elle.

Claire Le Calonnec

Qui vote ?

Au comité technique : est électeur tout agent embauché pour au moins 6 mois qu'il soit :

- fonctionnaire titulaire ou stagiaire, assistant familial ou maternel, agent contractuel de droit public ou de droit privé, en CDI ou CDD d'une durée minimale de 6 mois ou reconduit successivement depuis au moins 6 mois,
- en activité, en congé parental ou de présence parentale, en détachement ou mis à disposition. Ces derniers sont électeurs dans leur administration d'accueil.

Aux commissions administratives paritaires : les fonctionnaires titulaires à temps complet ou non, en activité, en congé parental, en détachement ou mis à disposition. Ces derniers sont électeurs dans leur administration d'origine.

Aux commissions consultatives paritaires à l'État : les agents contractuels selon des conditions déterminées par chaque ministère.

Pour les élections au ministère de la Justice, la CFDT met tout son poids dans la balance

Jamais encore la CFDT n'aura été aussi présente pour les élections professionnelles. En décembre 2014 elle concourra sur 99 des 118 scrutins organisés dans le périmètre du ministère.

Le ministère de la Justice, en avance d'un mois sur la fonction publique territoriale et la plupart des autres ministères, avait fixé au 22 septembre dernier à 16h, la date et l'heure limites de dépôt des listes pour les élections professionnelles du 4 décembre prochain. Ce sont en tout 118 scrutins qui sont, à cette occasion, organisés par le ministère de la Justice.

Contrairement à un fonctionnaire territorial, un fonctionnaire du ministère de la Justice pourra voter quatre fois voire même cinq fois pour certains !

- Il vote en effet pour le comité technique ministériel (CTM), instance sur laquelle se mesure la représentativité des organisations syndicales au niveau du ministère.
- Il vote aussi au CHSCT-M [1], ce qui n'est plus le cas en 2014 dans la FPT.
- Il vote aussi pour un 2ème comité technique, un des 72 CT de proximité.
- S'il est titulaire, il vote pour une des 23 CAP [2] nationales. Occasion de rappeler que si les fonctionnaires territoriaux ont des cadres d'emplois depuis une trentaine d'années, les fonctionnaires de l'État ont « gardé » leurs corps...
- S'il est contractuel, il vote à la commission consultative paritaire (CCP) commune à l'ensemble des directions, sauf s'il est à la direction de la protection judiciaire de

[1] *Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Ministériel.*
[2] *Commission Administrative Paritaire.*

la jeunesse (PJJ) qui a ses propres CCP au nombre de 10.

- Enfin, grands chanceux, les personnels de l'administration pénitentiaire votent aussi pour « leur » CAPI [3]. Les CAPI, étant des CAP « locales », au nombre de 9, soit une par direction interrégionale.

Bien entendu, pour aborder ces élections dans les meilleures conditions possibles, la CFDT se devait de constituer un maximum de listes (sachant que les élections ne se font sur sigle que pour seulement 13 scrutins).
Les militants CFDT de la Justice ont relevé le défi dès la fin du printemps et durant toute la période estivale pour recueillir le maximum d'actes de candidature et finaliser le plus de listes possible dans les délais.
Résultat, grâce au dépôt de 61 listes et de 3 sigles, auront la possibilité de choisir de voter pour une liste CFDT à leur CT de proximité :

- 100% des personnels de l'Administration centrale et du Casier judiciaire national, de l'École nationale de la magistrature à Bordeaux et de l'École nationale de l'administration pénitentiaire à Agen.
- Plus de 96% des personnels des Services Judiciaires, de l'Administration Pénitentiaire et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Grâce au dépôt de 18 listes CFDT sur 23 scrutins, auront la possibilité de voter CFDT pour les CAP nationales (réservées aux titulaires) :

- 100% des personnels des corps communs et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse,
- entre 98 et 99% des personnels des services judiciaires (greffiers et greffiers en chef) et de l'administration pénitentiaire.

Pour les 11 CCP qui concernent les seuls contractuels : tous pourront voter CFDT.

Au final, ce sont bien 86 listes et 13 sigles qui ont été déposés pour 99 scrutins sur les 118 organisés par le ministère de la justice.

Plusieurs bémols cependant sont à prendre en considération :
Notre faible voire même notre absence d'implantation dans certaines régions n'a permis de déposer de listes pour les CAPI que dans 6 régions sur 9 soit pour seulement 73% des personnels.
Les listes CFDT ne sont pas toujours complètes (à 200% [4]) et pour nombre d'entre elles, fatalement, ne sont pas constituées en totalité de candidats adhérents à la CFDT.

Bien entendu, déposer « un max » de listes c'est bien, il n'en demeure pas moins que l'essentiel demeure : voter et faire largement voter pour elles afin d'obtenir des sièges et mener un dialogue social réel et constructif...
C'est ce à quoi s'attellent dès maintenant les militants de la Justice.

José Porceddu

© Elnur - Fotolia.com

[3] *Commission Administrative Paritaire Interrégionale.*
Le mot de passe est CFDT1ere.

[4] *Les listes doivent compter un minimum de candidats égal à 2/3 du nombre de sièges à pourvoir et au maximum, le double. Ainsi, pour 10 sièges, la liste doit compter au minimum 14 candidats (7 titulaires et 7 suppléants) et au maximum 40.*

Négociations sur les carrières dans un contexte austère

Le 8 octobre se sont ouvertes les négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des agents publics, alors que les contraintes budgétaires se font plus lourdes.

Publié le 1er octobre, le projet de loi de finances 2015 expose un plan d'économies de 7,7 milliards d'euros programmé sur l'ensemble des dépenses de l'État et de ses agences pour l'année 2015, dont 1,4 milliard sur la masse salariale.

Sa progression sera, peut-on lire, limitée à 0,6%, « soit un niveau largement inférieur à l'inflation prévisionnelle » de 0,9% l'année prochaine.

Est ainsi confirmé le gel du point d'indice jusqu'en 2017 (sans même que ne soit évoquée une clause de revoyure) et précisée la forte réduction des enveloppes catégorielles destinées aux fonctionnaires de l'État sur les trois prochaines années.

Elles passeront en 2015 à 245 millions d'euros, contre plus de 500 millions d'euros par an entre 2007 et 2012. Le projet de loi de finances précise ainsi que « *les enveloppes catégorielles seront ramenées à 177 millions d'euros par an sur la période 2015-2017* » et ciblées prioritairement sur les bas salaires. Autant dire que les marges de manœuvre ministérielles pour récompenser l'investissement et les

Avenir de la fonction publique : contenu et calendrier

Séquence	Contenu	Période (sous réserve)
Rénover et simplifier l'architecture statutaire	Catégories Corps et cadres d'emplois Grades et avancements Échelons et avancement…	octobre novembre janvier
Améliorer la gestion des emplois	Connaissance de l'emploi public, son évolution Mobilité, attractivité des territoires…	novembre janvier
Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents	Modalités de recrutement, rôles des CAP…	mars
Rénover les grilles	Parts de l'indiciaire et de l'indemnitaire, prise en compte de l'évolution du SMIC…	février avril mai
Conclusion et accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale		fin mai ?!

résultats de leurs agents se réduisent à peau de chagrin.

Des négociations prévues pour se conclure en mai 2015

C'est dans ce contexte qu'ont débuté avec plusieurs semaines de retard, les négociations avec les organisations syndicales de fonctionnaires, sur les « parcours professionnels, carrières et rémunérations » des agents publics, joliment titrées : « Avenir de la fonction publique ».

À l'occasion de la première rencontre introductive de cette négociation, le 8 octobre, la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, a rappelé l'objectif : conforter le modèle de fonction publique de carrière, refondre et restructurer la grille qui a vécu et rénover un système de gestion qui n'est plus forcément adapté aux enjeux d'aujourd'hui.

Puis elle a détaillé l'agenda du processus : avant décembre, trois réunions seront consacrées à l'architecture statutaire et une à la gestion des emplois. La séquence consacrée à l'architecture statutaire s'achèvera en janvier 2015, les séquences consacrées à la nouvelle grille de rémunération, à la gestion des agents et aux dispositions conclusives débouchant (ou non) sur un accord seront programmées jusqu'en mai 2015.

C'est à force d'insistance que les organisations syndicales, la CFDT en premier lieu, ont obtenu que les négociations commencent, après avoir tant tardé, par les questions d'architecture statutaire, déterminantes pour les carrières.

L'ultime séquence consacrée au terme de l'accord éventuel comportera autant de volets que nécessaire sur les différents points soumis à la négociation. Le gouvernement s'attachera à la recherche d'un accord majoritaire tout en étant conscient que tout ne fera pas consensus. Le souhait du gouvernement, si accord il y a, est que les premières mesures interviennent dès le 1er janvier 2016.

La ministre a tenu à rassurer ses interlocuteurs en affirmant que les choix budgétaires présentés par le gouvernement n'impliquaient en rien une restriction du champ de la négociation qui s'ouvre.

Sur les mesures catégorielles, la ministre a expliqué que le gouvernement avait fait le choix de ne plus « saupoudrer » des mesures qui mettent à mal la cohérence entre les versants, voire, en leur sein Plusieurs organisations syndicales, dont la CFDT et la CGT se sont exprimées favorablement sur cette précision tout en demandant au gouvernement d'être plus clair dans ses expressions publiques.

Pas sûr que cela suffise à calmer nos inquiétudes.

Olivier Mourot

© beermedia.de - Fotolia.com

: Interview

L'autre élection qu'il nous faut gagner

Les élections professionnelles, on ne vous apprend rien, c'est le 4 décembre. Pourtant il en est une autre qui concerne les territoriaux et qu'il nous faut gagner aussi. Nadine Brucher nous explique pourquoi il nous faut impérativement conquérir au moins un second siège au conseil d'administration de la CNRACL.

■ Journal : Nadine, tu sièges depuis septembre 2011 au nom de la CFDT au Conseil d'Administration de la CNRACL dont tu présides le Fonds National de Prévention. Comment vois-tu l'enjeu de cette élection qui va renouveler sa composition ?

Nadine : Les élections pour le renouvellement du CA de la CNRACL auront lieu du 20 novembre au 4 décembre prochain par correspondance ou vote électronique avec 2 collèges pour les affiliés: collège des actifs et collège des retraités. Autant donner ces précisions tout de suite.

D'autant qu'à l'issue des dernières élections de 2008, la CFDT ne dispose au final que d'un seul siège dans le collège des actifs et d'aucun pour les retraités. C'est navrant.

Cette configuration ne reflète en rien la représentativité réelle de notre organisation au sein des deux fonctions publiques concernées : FTP et FPH.

■ Journal : Comment expliques-tu ce résultat ?

Les adhérents CFDT, nos sympathisants, nos électeurs se sont moins mobilisés que ceux des autres organisations syndicales. Pire, la grande gagnante est l'abstention : **64,13%** pour les actifs et **50,35%** pour les retraités et encore ! nos collègues CFDT hospitaliers ont voté plus que nous autres territoriaux.

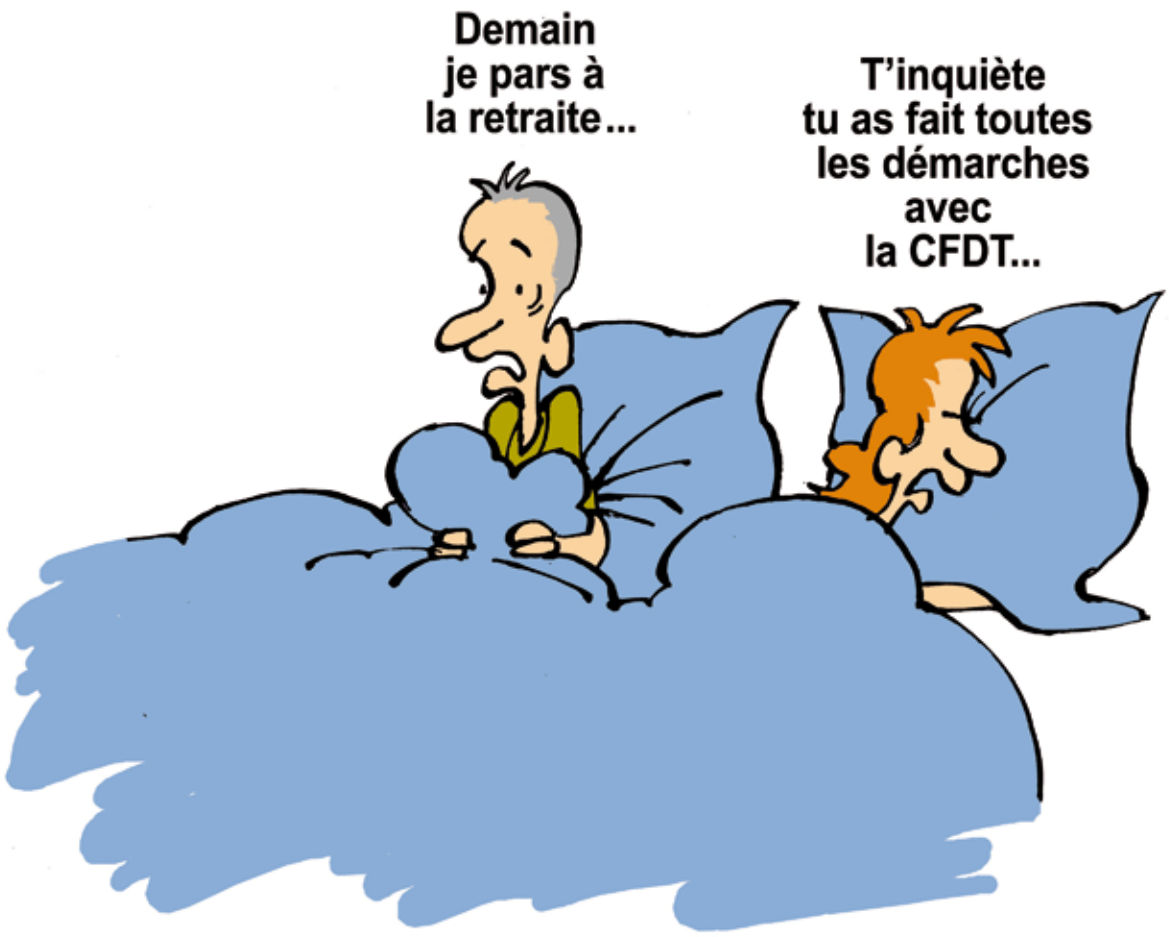
Il faut croire que nous ne nous sentons pas concernés par cette élection, pas concernés par l'avenir de notre régime, de notre caisse de retraite, par sa gestion. Nos électeurs qui se mobilisent pour les élections professionnelles font l'impasse sur celle-ci, enfin, jusqu'à maintenant. Cela revient à laisser la CGT et FO au pilotage de notre régime et ce depuis des décennies. Moi je n'arrive pas à m'y résigner.

■ Journal : Et ces élections se présentent comment ?

Elles vont se dérouler dans des

Les forces en présence au Conseil d'administration de la CNRACL

Configuration actuelle du CA: actifs: 3 CGT, 2 FO, 1 CDFT; retraités: 1 CGT, 1 FO
Soit **4** administrateurs CGT, **3** FO et **1** CFDT
Actuellement, la représentativité au CA CNRACL est la suivante: pour les actifs CGT: 32,59% FO: 20,03%, CFDT: 19,73% avec un différentiel à notre détriment de 2 407 voix entre FO et nous.
Pour les retraités, la CGT est loin devant à 28,23%, FO 19,99% et la CFDT à 13,73% très loin derrière avec un écart de 26 873 voix avec FO.



La bio de Nadine

Nadine Brucher est secrétaire fédérale Interco en charge de la protection sociale.
Elle a adhéré à la CFDT et au syndicat Interco 44 en 1981 puis a été secrétaire générale adjointe du syndicat GEFORE * de 2002 à 2005.
Elle a débuté sa carrière au CCAS de la ville de Nantes puis l'a poursuivie au Centre de Gestion de Loire-Atlantique, au Conseil régional des Pays de la Loire et enfin au CNFPT avant d'accepter une mise à disposition syndicale auprès de la fédération où elle a travaillé notamment sur la protection sociale complémentaire aux côtés d'Olivier Mourot.
Dès 2008, elle a été également en charge du dossier retraite au sein de la fédération, dans la perspective de succéder à Jacques Savoye, notre tête de liste lors des dernières élections et qui devait partir en retraite au cours de son mandat.
C'est ainsi qu'elle est devenue suppléante de Françoise Pillin (notre collègue de la FPH) de Septembre 2011 à Décembre 2013.
Nadine est aujourd'hui administratrice titulaire et vice-présidente CNRACL depuis fin décembre 2013 et présidente du Fonds National de Prévention.
Elle est tête de liste CFDT pour ces élections en 2014.

La fédération Interco a fait le choix d'un investissement fédéral car pour elle, le pilotage et la gestion de notre régime sont des enjeux importants avec des réformes successives de plus en plus rapprochées, une situation financière du régime très fragile...
Cet investissement fédéral permet aussi de porter les problématiques spécifiques de la FPT auprès de l'UFFA et de la confédération.

* *Le syndicat GEFORE est le syndicat national du personnel du CNFPT.*

conditions qui ne sont en rien optimales. La parution tardive des textes réglementant ces élections le 1er août implique des temps très resserrés pour les différentes phases du dispositif électoral générant bien sur des difficultés accrues, des dysfonctionnements fréquents : absence d'affichage des listes par les employeurs, nombreux oublis d'électeurs sur ces listes....

Lorsque l'on sait que les élections de 2008 ont coûté à la CNRACL plus de cinq millions d'euros pour leur organisation...

La CFDT est la seule organisation syndicale à s'interroger sur l'opportunité du maintien d'une telle élection. On pourrait lui substituer une composition découlant de la représentativité issue des élections professionnelles, ce serait

plus simple et moins cher pour tout le monde.

■ Journal : Quel avenir pour la CNRACL ?

Au-delà de la problématique globale du maintien d'un régime de répartition que nous défendons, l'équilibre de la CNRACL est en passe d'atteindre, à moyen terme, le point de rupture. Il suffit de regarder les chiffres. (*lire encart*) que nous disent-ils ? Que l'équilibre démographique encore viable de notre régime mais en inexorable diminution, est dû pour partie, aux actifs territoriaux. Les départs anticipés en catégorie active concernent désormais un quart des départs en retraite et cette tendance devrait s'accentuer en raison de l'âge des actifs potentiellement concernés.

Il est donc vital que les politiques de recrutement des employeurs territoriaux restent dynamiques et qu'elles consacrent le recours à des emplois statutaires ouvrant affiliation à la CNRACL. Ces employeurs doivent aussi accélérer la titularisation des contractuels dans le respect de la loi de 2012.

■ Journal : La CFDT a-t-elle une approche originale pour la gestion du régime ?

Notre régime ne restera viable que si le nombre de cotisants augmente pour faire face à l'augmentation du nombre de retraités à venir « les papy boomers », à l'accroissement de la durée de versement des pensions (directes ou de réversion) en raison du gain de l'espérance de vie, à un indice moyen référent de départ en retraite en hausse.
De l'équilibre démographique va dépendre la bonne santé financière de notre régime. Celui-ci a dû faire face ces dernières années à une situation financière tendue, le nouveau mandat qui s'ouvre y sera de toute évidence à nouveau confronté.

L'équilibre démographique de notre régime se caractérise par les données 2012 suivantes :

2 171 826 cotisants dont 834 532 hospitaliers et 1 337 294 territoriaux
1 081 710 retraités dont 511 766 hospitaliers et 569 943 territoriaux
soit un rapport démographique de 2,01 (nombre de cotisant par retraités) contre 4,5 en 1980. Par fonction publique, le ratio est de 1,63 pour l'hospitalière et 2,35 pour la territoriale
En 2012 les départs anticipés en retraite des catégories actives représentent 25% des départs ; 52,2% des départs en retraite pour la FPH sont des départs anticipés catégorie active et 6,5% pour la territoriale.

Voter CFDT à la CNRACL, c'est faire entendre des paroles d'exigence et de lucidité et oser des propositions responsables. Non, il n'y a pas de trésor caché sous le sable comme certains souhaiteraient le faire croire en développant des discours démagogiques si faciles.

Non, les prochaines décennies ne ressembleront en rien aux années passées. Il y a donc une exigence d'analyse, d'évaluation et de proposition dans la gestion de notre régime.

Il faut reconnaître que le recours aux prêts bancaires, comme ce fut le cas ces derniers exercices, est coûteux pour notre régime. Nous devons nous obliger à chercher sans tabou des solutions pour une trésorerie fluide (pression sur les employeurs retardataires dans le versement des cotisations,

meilleure articulation entre l'encaissement des cotisations et le versement des prestations…) et pour garantir en toute priorité le versement des pensions à nos retraités.

Nous devons affirmer notre exigence d'une bonne utilisation des cotisations, notamment des actifs au profit des retraités.

Journal : Et cette bonne utilisation, cela passerait par quelles voies selon toi ?

J'en vois principalement deux : Un réel suivi qualitatif des aides accordées par le régime (prêts aux collectivités et établissements, subventions du FNP, prestations d'aides sociales) et une gouvernance rénovée (fonctionnement des différentes commissions, règlement intérieur du CA…). Pour la CFDT, la solidarité intergénérationnelle passe par une utilisation optimale des ressources. Seule la CFDT demande que la politique d'action sociale en faveur des retraités CNRACL qui est de la compétence exclusive du Conseil d'administration, puisse faire l'objet d'un bilan affiné pour prendre en compte des besoins émergents ou mal pris en charge. Il faut passer d'une logique de guichet, d'offre catalogue, à la vision d'une politique sociale déclinée en interventions, aides et services pour un dispositif de prévention gradué et organisé autour de la personne.

Le vieillissement de la population de nos retraités, leur entrée dans le grand âge nous obligent à asseoir notre politique d'action sociale sur une évaluation globale et partagée des besoins des demandeurs pour décliner au mieux les principes structurants selon la CFDT à savoir : la préservation de l'autonomie et l'aide aux plus démunis socialement et économiquement.

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉLECTIONS CNRACL
DU 20 NOVEMBRE AU 4 DECEMBRE 2014

VITAMINEZ VOS COTISATIONS RETRAITE !

DANS UN CONTEXTE DIFFICILE DE RÉFORMES SUCCESSIVES ET DE GEL DU POINT D'INDICE, CETTE ÉLECTION EST PLUS QUE JAMAIS MAJEURE.

EN VOTANT CFDT, VOUS MANIFESTEZ VOTRE ATTACHEMENT AU MAINTIEN D'UN SYSTÈME DYNAMIQUE DE RETRAITE PAR RÉPARTITION AU BÉNÉFICE DES GÉNÉRATIONS ACTUELLES ET À VENIR.

LA CFDT, AVEC LES ÉLUS QUE VOUS LUI DONNEREZ, ENTEND ÊTRE UNE FORCE DE PROPOSITIONS EXIGEANTE POUR OBTENIR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS CONCRÈTES DES AGENTS.

> VOTEZ CFDT !

VOTE POSSIBLE PAR INTERNET OU PAR CORRESPONDANCE

CFDT.FR

AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX

Enfin, seule la CFDT milite pour une articulation avec les différentes politiques publiques (logement, énergie, santé…) des prestations versées par le FAS [1] de la CNRACL afin d'optimiser l'utilisation des cotisations des actifs et des employeurs. Il ne s'agit pas de faire moins comme certains le colportent mais mieux.

Journal : As-tu des exemples en tête ?

Par exemple, prenons le cas de l'aide à la complémentaire santé (gestion automatisée à partir de la présentation d'une facture) versée par le FAS. Ne devrions-nous pas exiger que celle-ci vienne **en complément** et non **à la place** de l'ACS (aide complémentaire santé délivrée par la solidarité nationale) quand le demandeur peut en bénéficier ?

De même, devons-nous financer l'acquisition d'un second mode de chauffage sans questionner l'isolation thermique du logement ?
Les aides habitat que nous versons ne devraient-elles pas être prioritairement orientées vers l'adaptation du logement pour le maintien de l'autonomie des personnes âgées au lieu de s'apparenter à de la rénovation de l'habitat pour lesquels existent de nombreux dispositifs dont les retraités CNRACL peuvent bénéficier ?

Il y a des prestations versées alors qu'existent déjà des dispositifs ouverts ailleurs et alors qu'il y a des besoins non couverts et pourtant indispensables à la préservation de l'autonomie de nos retraités âgés. Ce pourrait être une prise en charge des situations de retour au domicile après une hospitalisation, période de fragilité extrême et d'accélération des situations de dépendance, idem en situation de décès du conjoint(e). Je pourrais continuer longtemps comme ça…

Journal : Qu'as-tu envie de dire à nos adhérents pour les convaincre de voter ?

Voter CFDT à la CNRACL, c'est exiger une relecture et une adaptation de la politique d'action sociale aux besoins actuels de nos retraités.

La succession de réformes a complexifié les dispositifs réglementaires, des « vides » juridiques, des ambivalences. Les contradictions entre différents textes rendent parfois difficile un réel accès au départ à la retraite. La commission réglementation de la CNRACL permet une information, un échange

[1] *FAS : fonds d'action sociale.*
[2] *FNP : Fonds national de prévention des risques professionnels.*

et une étude entre les administrateurs, les gestionnaires CDC du régime CNRACL et les ministères de tutelle. Ainsi, la CFDT s'est battue pour une prise en compte équitable des contractuels titularisés dans la prise en compte de leur indice de carrière, elle reste combative aux côtés des autres OS sur la question de la catégorie active et des agents des réseaux souterrains, des sapeurs-pompiers professionnels. L'administrateur CFDT a aussi porté avec succès de nombreux dossiers individuels d'agents. Voter CFDT à la CNRACL, c'est conserver cette capacité d'agir sur la réglementation et ce pouvoir d'alerte; c'est aussi bénéficier de ce recours amiable pour toute situation individuelle.

La CFDT a présidé lors de ce dernier mandat la commission Invalidité Prévention. Cette commission traite des deux versants de la « pénibilité » : **la réparation** avec les questions de l'invalidité et **la prévention** avec le pilotage et la gestion du FNP [2] doté d'un budget annuel de douze millions d'euros. Durant sa présidence, la politique de prévention a dépassé la politique de guichet de versement de subvention aux collectivités pour adopter une politique axée sur l'accompagnement aux projets de terrain. Ce véritable travail de réorientation a pu se faire avec le soutien des administrateurs CGT de la commission. Des projets ambitieux de recherche action sur les Risques psychosociaux sont en cours, de même le programme pluriannuel du FNP 2014-2017 a acté des publics prioritaires en particulier les agents des EHPAD et les ATSEM.

■ **Journal : Tu as de l'ambition pour la CFDT mais un deuxième siège au Conseil d'administration de la CNRACL, est-ce réaliste ?**

Bien sûr ! Les chantiers sont nombreux, le travail à fournir encore important. L'exigence portée par la CFDT d'avoir une évaluation qualitative des projets subventionnés commence à porter ses fruits, le souhait de la CFDT que la politique de prévention du FNP se fasse avec les agents, les membres des CHSCT en tout premier, infléchit déjà les actions subventionnées. Il faut poursuivre !

Voter CFDT à la CNRACL, c'est nous permettre de candidater à nouveau pour la présidence de cette commission comme la résolution du congrès d'Évian nous y invite. C'est surtout nous donner les moyens d'agir pour continuer, accentuer le travail entrepris.

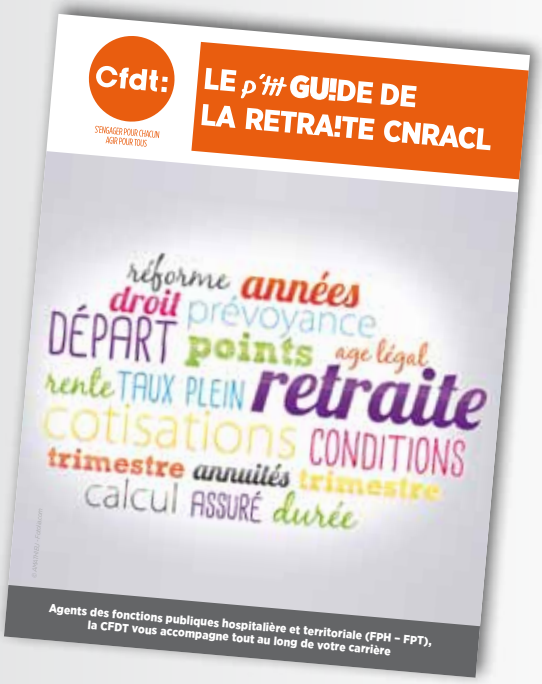
Et enfin, voter CFDT, c'est nous permettre de ne plus être seul(e) pour répondre à tous ces enjeux. Il nous faut ce second siège pour le collège des actifs. C'est possible, c'est faisable, ce sera fait !

■ **Journal : Merci Nadine, on y croit.**

Propos recueillis par Olivier Mourot

Et maintenant, le p'tit guide de la retraite CNRACL !

Il en a le look à défaut d'en partager la consistance. Après « le p'tit guide de l'agent public » voici que parait son petit frère : « le p'tit guide de la retraite CNRACL » élaboré conjointement par les deux fédérations CFDT Interco et Santé-sociaux.



Consacré à la présentation du régime de retraite des fonctionnaires de l'hospitalière et de la territoriale, son ambition reste limitée à la présentation sur une douzaine de page, de ses principales caractéristiques et de l'ambition que porte la CFDT à l'occasion du renouvellement des membres de son conseil d'administration.

Il est destiné à être distribué aux agents et, bien entendu, il est également accessible sur Internet.
Si vous en désirez un exemplaire, n'hésitez pas à le demander à votre syndicat.

▸ **Scannez pour voir la version numérique de ce guide :**
http://opn.to/a/Aqalc

AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX

La PREFON a 50 ans !

C'est l'année des anniversaires ! La caisse de retraite complémentaire facultative des agents publics créée par les syndicats de fonctionnaires fête cette année, ses cinquante ans.

En savoir plus :

- Un livre vient de paraître qui retrace l'histoire de la PREFON depuis sa création jusqu'à nos jours.
- *www.prefon-retraite.fr*

En 1964 quatre organisations syndicales de fonctionnaires : CFDT, CFTC, CGC ET FO, créaient l'association PREFON pour mettre en place un régime de retraite complémentaire facultatif pour les fonctionnaires et les agents publics. Il faudra attendre 1967 pour que soit mise en place la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique, appelée PREFON.
Comment en est-on arrivé là ?

Au départ, les organisations syndicales voulaient établir une retraite complémentaire pour tous les fonctionnaires, comme cela se faisait dans le secteur privé, avec abondement de l'employeur, pour prendre en compte les primes qui n'étaient et ne sont toujours pas prises en compte pour le calcul de la pension principale.
Devant le refus de l'État de mettre en place une retraite complémentaire, quatre organisations syndicales ont décidé de proposer ensemble une solution aux fonctionnaires.
Il a fallu 3 ans de discussions et de négociations serrées avec les pouvoirs publics pour aboutir à un régime de retraite facultatif fonctionnant selon une technique nouvelle de capitalisation. Technique nouvelle par rapport à celle des caisses de retraites des années 30 qui avaient fait faillite.
La défiscalisation des cotisations a été considérée comme une sorte de compensation au fait que l'État employeur ne cotisait pas à ce régime.

L'originalité de la PREFON est notamment sa gouvernance

Si la gestion administrative et financière du régime a été confiée dès le départ à la CNP (Caisse Nationale de Prévoyance) filiale de la Caisse des dépôts et consignations, le pilotage et la représentation des affiliés (et de leurs intérêts) sont assurés par l'association, où siègent des représentants des quatre OS et des personnalités qualifiées (notamment représentant les militaires qui n'ont pas - pas encore - de représentation syndicale).
La présidence est assurée par chaque organisation syndicale pour 4 ans, à tour de rôle. Depuis le 1er janvier 2012, c'est la CFDT qui assure cette présidence avec Pascal Renaud.

En 50 ans la situation économique et sociale de la France a beaucoup évolué et le contexte général des retraites aussi.
La réforme des retraites de 2003 notamment, a bouleversé le paysage et paradoxalement consacré le « modèle » PREFON, en créant les PERP [1], PERCO [2] et le RAFP [3].
Mais depuis 50 ans les quatre OS, qui sont loin d'être en accord sur tous les sujets, ont su s'entendre pour défendre les intérêts des affiliés et adapter le régime au fur et à mesure des évolutions.
Depuis 50 ans la PREFON a prouvé son intérêt pour les agents publics et la solidité de son régime et de sa gouvernance.

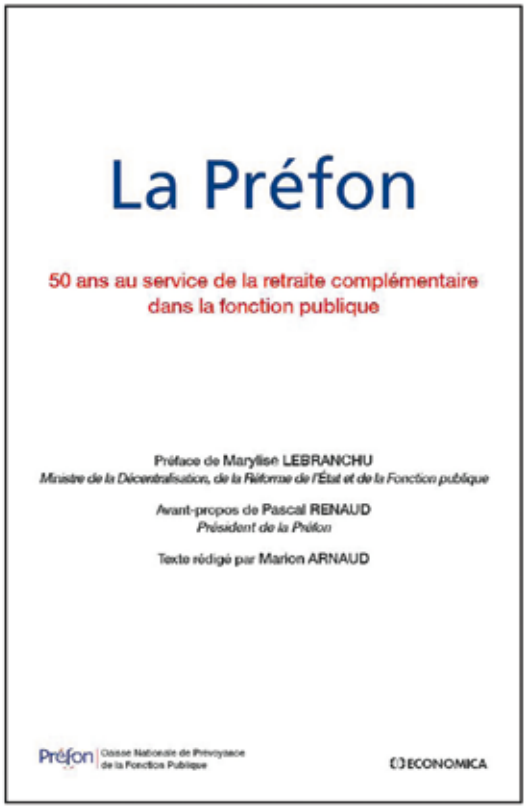
Gageons que les militants qui nous succèderont sauront continuer l'œuvre des fondateurs.

Michèle Nathan
Administrateur CFDT
de la PREFON

1 *PERP : plan d'épargne retraite populaire.*
2 *PERCO : plan d'épargne retraite collectif.*
3 *RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.*

ECONOMICA
49, rue Héricart – 75015 Paris. Tél. : 01 45 78 12 92 Fax : 01 53 95 02 01 www.economica.fr

Vient de paraître
ISBN 978-2-7178-6708-4
336 Pages – 27 €



En mai 1964, les représentants des quatre organisations syndicales de fonctionnaires CFDT, CFTC, CGC et FO et un groupement de hauts fonctionnaires fondaient la Caisse nationale de prévoyance de la Fonction publique, dont Préfon est depuis toujours l'acronyme officiel. Souhaitant participer « à la création de sentiments de solidarité entre les fonctionnaires et assimilés, notamment grâce à la création d'un régime de retraite complémentaire », la mise en place du projet s'est heurtée à de réels enjeux financiers et politiques. Au terme de trois années de débats avec les représentants des pouvoirs publics, Préfon-retraite a vu le jour en juin 1967, sous la forme d'un régime de retraite facultatif fonctionnant selon une technique nouvelle de capitalisation.

L'histoire de la Préfon propose de découvrir une facette inexplorée de l'histoire sociale française. Témoignant de l'union des quatre organisations syndicales de fonctionnaires fondatrices autour du régime Préfon-retraite, cet ouvrage propose un nouveau regard pour saisir l'évolution historique de la politique des retraites et des débats qui l'animent depuis les années soixante.

À partir de l'exploitation d'archives inédites, un groupe de travail composé des représentants des organisations de fonctionnaires de la CFDT, la CFTC, la CGC, de FO et d'une sociologue, propose ici la monographie exhaustive d'une institution de protection sociale facultative, située au carrefour des enjeux sociaux, politiques et économiques des cinquante dernières années.

Texte rédigé par Marion Arnaud et le groupe de travail présidé par Pascal Renaud et dirigé par Christian Carrega.

✂ .....

BON DE COMMANDE

NOM et PRENOM

CODE POSTAL VILLE

Désire recevoir exemplaire (s) soit 27 € X (Franco de port)

La préfon - 50 ans au service de la retraite complémentaire dans la fonction publique

□ Ci-joint mon règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre d'Economica

□ Ou par carte bancaire : son numéro, sa date d'expiration, sans oublier les trois derniers chiffres au dos de votre carte. (Cryptogramme)

JO du 21 septembre : Police municipale

Le décret précise l'individualisation des parcours de stages pratiques dans la formation des directeurs, chefs de service et agents de police municipale.

- *Décret n° 2014-1070 du 19 septembre 2014 modifiant certaines dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale de divers cadres d'emplois de la police municipale*

JO du 25 septembre : Métropoles

Comme annoncé par Marylise Lebranchu lorsqu'elle a abrogé le jour de carence, les agents des trois fonctions publiques doivent désormais transmette leur avis d'arrêt de travail dans les 48h faute de quoi ils peuvent voir leur salaire réduit de moitié entre la date de l'arrêt et la date effective de transmission de cet avis à l'administration.

- *Décret n° 2014-1077 du 22 septembre 2014 portant création de la métropole dénommée « Nantes Métropole »*
- *Décret n° 2014-1078 du 22 septembre 2014 portant création de la métropole dénommée « Toulouse Métropole »*
- *Décret n° 2014-1079 du 22 septembre 2014 portant création de la métropole dénommée « Brest Métropole »*

JO du 29 octobre : CHSCT

Cet arrêté a pour effet d'allouer un certain nombre de jours d'autorisations d'absence pour les membres du CHSCT.

- *Arrêté du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

Un nouveau service aux adhérents CFDT de la fonction publique

Désormais, « le code de la fonction publique » annoté et commenté est accessible gratuitement en ligne pour les adhérents de la CFDT.

Vous avez apprécié le « *p'tit guide de l'agent public* » qui survolait l'essentiel des droits et devoirs des agents publics mais si vous voulez en approfondir les divers aspects, vous disposez désormais d'un nouvel outil en ligne consultable gratuitement par les adhérents de la CFDT : le « *Code de la fonction publique* » édité par l'Anifonp.

L'origine et la matière du Code

La parution du premier Code date de septembre 1983. Il était édité par l'association nationale d'information sur la fonction publique (ANIFONP), association régie par la loi du 1er juillet 1901 née à l'initiative de la CFDT. À l'origine, composé de six énormes classeurs qu'il fallait soumettre à des mises à jour régulières, le code est désormais dématérialisé et hébergé sur le site de l'UFFA-CFDT.

L'essentiel des textes du Code repose sur le statut général des fonctionnaires, lequel est issu de quatre textes législatifs fondamentaux :

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Titre Ier du statut général) ;
- La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (Titre II du statut général) ;
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (Titre III du statut général) ;
- La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (Titre IV du statut général).

Au fil des années, les rédacteurs du Code ont présenté et commenté, autour de ces quatre textes de base, de nombreux autres textes d'application de chacun des titres Ier, II, III et IV du statut général des fonctionnaires.

Par ailleurs, le Code reprend les textes du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que des textes généraux qui ne sont pas directement « raccrochés » au statut général, mais dont l'importance justifie une publication avec l'ensemble des dispositions statutaires. L'objectif du dispositif est d'éviter à l'utilisateur de fastidieuses recherches pour retrouver ces textes généralement épars.

Le trésor est caché !

Une dernière précision : il faut un mot de passe pour accéder à cet austère trésor. Nous l'avons caché dans un article du présent journal. Cherchez, vous trouverez… peut-être. Sinon, demandez-le à votre syndicat qui se fera un plaisir de vous le communiquer.

Olivier Mourot

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ÉTAT, TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

CONNAISSEZ VOS DROITS

Scannez
le QR-code
et accédez
directement
au site internet

RÉSERVÉ
AUX
ADHÉRENTS
CFDT*

Cfdt: Code anifonp des fonctions publiques

- ✔ TOUS LES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES
- ✔ + DE 3000 COMMENTAIRES EXPLICATIFS

www.cfdt-code-fonctions-publiques.fr

*Consultez vos représentants CFDT pour obtenir le mot de passe

Réalisation : Agence Adazacam - Crédit photo : ©Fotolia.fr / Robert Kneschke

Un rapport pour améliorer la formation des agents territoriaux

Depuis la loi de 2007 qu'en est-il de la formation des agents territoriaux ? Les agents de catégorie C y trouvent-ils leur compte ? et les cadres ? Un imposant mais très accessible rapport vient d'être publié pour répondre à ces questions et esquisser des pistes d'évolution.

Un rapport sur « *la formation des agents territoriaux : bilan, analyse et perspectives d'avenir* » vient d'être publié par l'inspection générale de l'administration [1]. 28 propositions bienvenues pour compléter le droit et adapter l'offre de formation.

De prime abord, on hésite à ouvrir ce pavé de 81 pages plus les annexes… qui s'avère en fait très intéressant, bien écrit et facile à lire. L'introduction balaie tous les sujets traités, le sommaire est très précis, les recommandations sont regroupées, et une synthèse de quatre pages est proposée.

Ce rapport est la deuxième partie d'une enquête réalisée au cours du premier semestre 2014 qui s'est d'abord intéressée à « l'organisation et les missions des centres de gestion de la fonction publique territoriale et du CNFPT [2] », objet d'un premier rapport paru avant l'été. Il s'agissait de faire le point sur la loi du 19 février 2007, qui réorganisait les missions entre les deux types d'organismes et recentrait le CNFPT sur sa mission de formation des personnels territoriaux, laquelle évoluait sensiblement.

Que trouve-t-on dans ce rapport sur la formation des agents territoriaux ?

Le rapport fait un point sur l'activité du CNFPT qui assure un peu plus de 50% des journées formation des agents territoriaux. Les auteures présentent un « *bilan pour le moins contrasté* » et font 28 propositions pour améliorer les choses, c'est-à-dire pour lever les freins identifiés au départ en formation, poursuivre l'adaptation de l'offre aux besoins des agents et des collectivités et compléter le droit de la formation pour s'adapter aux nouveaux enjeux.

Nous n'allons pas reprendre ici l'ensemble des éléments de ce rapport mais plutôt mettre l'accent sur ce qui nous intéresse pour le dialogue social local ou parce que cela rejoint (ou pas) des positions de la CFDT.

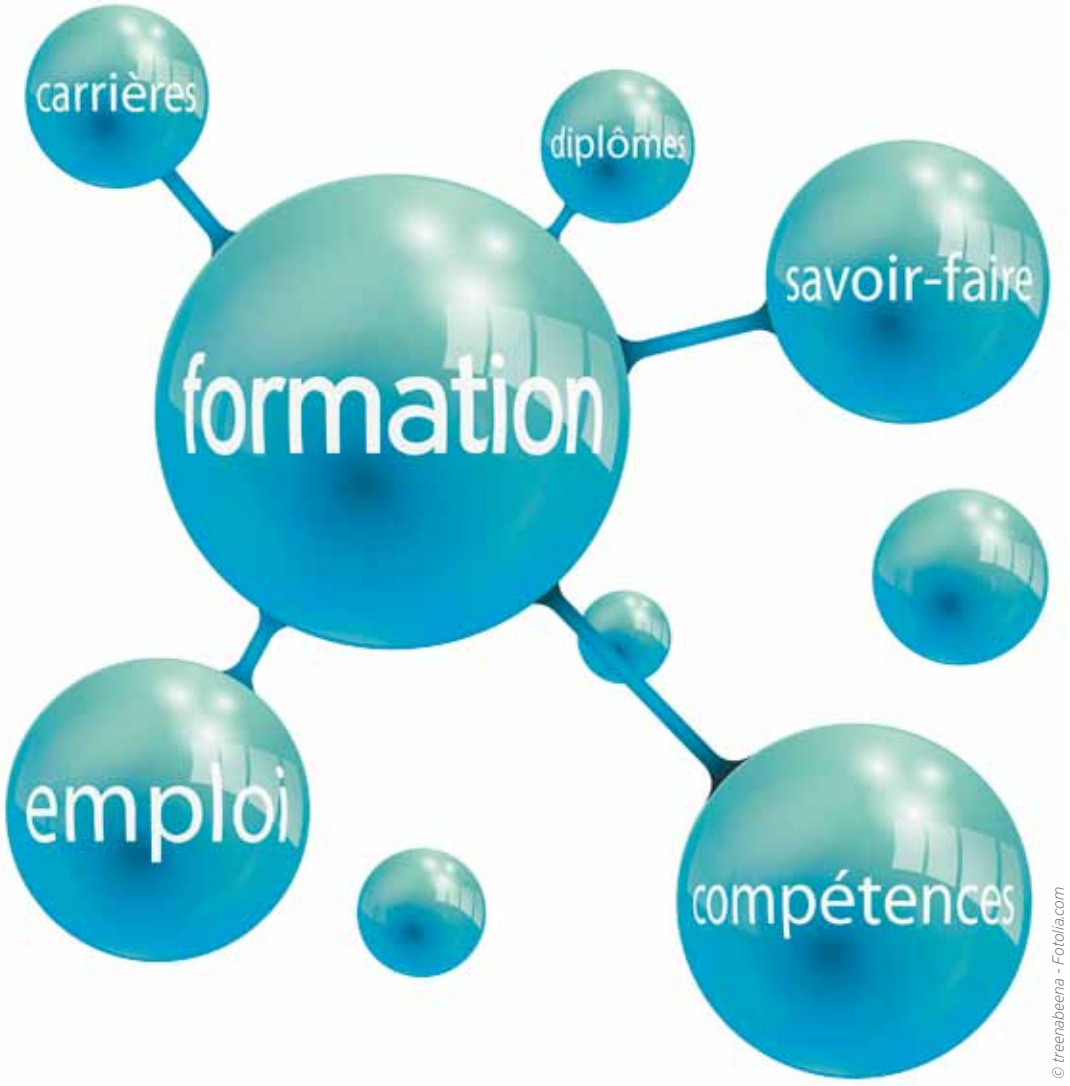
Le principal point positif de la loi de 2007 est le rééquilibrage de la formation en faveur des catégories C qui représentent 75% des effectifs territoriaux

Les auteures constatent d'abord une baisse du nombre moyen de jours de formation par agent et une baisse du nombre total de journées formation. Cette baisse a épargné les agents de catégorie C puisqu'ils passent, entre 2007 et 2011, de 2,3 à 2,4 jours de formation par an, essentiellement du fait de la formation d'intégration instituée pour les agents nouvellement recrutés.

Pour les catégories A et B, la baisse du nombre moyen de journées entre 2007 et 2011 est d'environ 40%. La CFDT a toujours été réservée sur l'utilité d'allonger la durée des formations d'intégration pour les catégories A et B, en soulignant que les besoins mis en avant relèvent plutôt de la professionnalisation et que l'on n'a pas aujourd'hui de données fiables sur la réalisation effective des obligations

[1] http://www.interieur.gouv.fr/Publications/Rapports-de-l-IGA

[2] Centre National de la Fonction Publique Territoriale.



© treenabeena - Fotolia.com

de formation de professionnalisation au premier emploi.

Et puis, la CFDT souligne que rien ne s'oppose à ce que le plancher minimal d'obligation soit dépassé !

Les auteures du rapport rappellent, à juste titre, pourquoi il avait été décidé de diminuer les durées en 2007 : « *Il est utile de rappeler que cette évolution est issue de critiques récurrentes faites à l'ancien système : formation initiale trop longue, tant pour l'agent que pour l'employeur, difficilement compatible avec l'exercice d'un emploi, formation redondante avec celle préalablement acquise par les stagiaires, nombreux contournements du système (demandes de dispense, attestations de stages pratiques indues), concentration de la formation en début de carrière au détriment de la formation continue, obstacle au recrutement sur liste d'aptitude…* ».

Le deuxième objectif de la loi, qui consistait à mieux répartir la formation tout au long de la carrière est difficilement mesurable parce qu'il n'existe pas de données fiables et organisées sur les formations obligatoires de professionnalisation à différents moments de la carrière. C'est pourquoi une des préconisations du rapport est d'améliorer le suivi de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie, en confiant cette mission au CNFPT et de faire une étude spécifique sur les formations de professionnalisation. Ces éléments seraient transmis au CSFPT [3].

Pour la CFDT, ces éléments sont indispensables pour le dialogue social car chacun pourra comparer ces données globales avec les éléments transmis par la collectivité au niveau local.

Autre point utile au dialogue social sur lequel le rapport s'arrête longuement : les plans de formation

La situation globale ne s'est pas beaucoup améliorée depuis la loi de 1984 qui incitait déjà les collectivités

[3] *Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.*

à réaliser un plan de formation. Il y en a toujours très peu et le CNFPT ne les exploite pas vraiment pour construire son offre de formation.
Des initiatives intéressantes sont valorisées et demandent à être développées : il s'agit de démarches d'élaboration de plans de formation mutualisés à l'échelle d'un territoire, initiatives particulièrement encouragées dans le cadre du développement de l'intercommunalité.
Les partenaires sociaux ont toute leur place dans le cadre de ce travail d'élaboration des plans, pour deux raisons. D'abord parce que c'est une attribution du comité technique que de se prononcer sur le plan de formation et d'être informé de sa mise en œuvre. Aussi pour faire en sorte que ce soit autre chose qu'un document administratif, mais une vraie démarche de co-construction avec les partenaires sociaux, qui prenne réellement en compte ce qui se passe dans le cadre des entretiens professionnels.
Le plan de formation, tout comme le bilan social, peut devenir un véritable outil de dialogue social et un bon levier pour faire avancer la formation, dans l'intérêt des agents.
Les auteures du rapport recommandent le développement des plans de formations mutualisés et qu'ils s'inscrivent dans les orientations de la gestion des ressources humaines présentées à l'assemblée délibérante.

La loi de 2007 avait aussi créé des droits nouveaux pour permettre une logique de parcours et prendre en compte les acquis de l'expérience des agents : le droit individuel à la formation, la VAE [4], la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le bilan de compétences, le congé de formation personnelle reconduit, le livret individuel de formation.
Le rapport constate la faible mobilisation de ces droits et pointe deux obstacles majeurs : « *une prise de conscience encore trop faible de l'enjeu de la formation dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* » d'une part, et des dispositions financières et de gestion pas claires pour les agents comme pour les collectivités d'autre part.

Plusieurs préconisations visent à améliorer le lien entre formation et gestion des ressources humaines, des parcours professionnels et de carrière

Ces préconisations rejoignent des idées portées par la CFDT, notamment celles relatives au droit à la reconversion, ou à la réorientation professionnelle qui permet d'anticiper plutôt que de réparer ! Droit qui doit être assorti de véritables modalités de prise en charge financière accessibles quelle que soit la taille et la politique de la collectivité.
La CFDT est particulièrement satisfaite de voir enfin reprises ses revendications dans la recommandation n°11 qui vise à mutualiser les coûts pour certains dispositifs tels que le congé personnel de formation, le droit individuel à la formation, la VAE, le bilan de compétences, de manière à en permettre l'accès sans être uniquement dépendant de son employeur.
D'autres recommandations nous paraissent aussi aller dans le bon sens : mise en place de l'entretien de milieu de carrière, développement de dispositifs d'accompagnement pour les agents de catégorie C éloignés de la formation, création d'une position de reconversion professionnelle, développement des stages d'immersion. À condition que l'accompagnement à la réorientation professionnelle soit, comme le disent les auteures du rapport : « *loin d'être conçu comme une obligation de mobilité avec un dispositif de sanction, mais viserait au contraire à donner des droits à l'agent et à encadrer des situations actuellement gérées sans encadrement réglementaire* ».

Les auteures insistent sur deux points relatifs aux choix politiques et budgétaires du CNFPT : la prise en charge des frais de déplacement des stagiaires et les choix des formations payantes

Les auteures préconisent de rendre obligatoire la prise en charge des frais de déplacement par le CNFPT et de fixer les tarifs minimum de remboursement par voie réglementaire. Car actuellement, c'est le conseil d'administration qui décide de rembourser ou non les frais de déplacement et qui en fixe le montant.
Le rapport critique les choix de certaines formations payantes telles que « bureautique » et « hygiène et sécurité ». Le conseil d'administration du CNFPT, qui en décide, vient déjà de prendre une délibération dans le sens des préconisations du rapport.
Enfin, certaines avancées dans l'offre de formation du CNFPT sont soulignées. Une conception de la formation qui prenne en compte le besoin les agents : « *non pas de savoirs théoriques mais d'échanges entre professionnels pour éviter de réinventer les mêmes solutions chacun sur son territoire* » est préconisée.

D'autres préconisations portent le renforcement des droits des contractuels en matière de formation et l'atteinte de nouveaux publics, notamment les contrats aidés, les candidats aux concours, les apprentis. Des idées aussi pour mutualiser certaines formations inter fonctions publiques.

Ce rapport vient conforter des positions que la CFDT porte depuis longtemps et il ouvre aussi des pistes vers les nouveaux droits aujourd'hui institués dans le secteur privé par la loi sur la formation professionnelle de mars 2014, notamment le compte personnel de formation qui va se mettre en place à partir de janvier 2015 pour toute personne entrant dans la vie active.... À suivre donc !

Véronique Sauvage

[4] *Valorisation des Acquis et de l'Expérience.*

2014 OFFRE DE FORMATION

TROUVEZ
UN STAGE, UN ITINÉRAIRE DE FORMATION

CRÉEZ
VOTRE CATALOGUE OU VOTRE AFFICHE

FEUILLETEZ
TOUTE L'OFFRE DE FORMATION

LAISSEZ-VOUS
GUIDER

Rendez-vous sur
WWW.CNFPT.FR

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Crédit Photo : Gerhard Linnekogel / Eyesee

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.

MACIF

LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE

Le 4 décembre 2014 : aux urnes, agents publics !

C'est la dernière ligne droite de la campagne pour les élections professionnelles.
Le moment est opportun pour se mettre bien au clair sur le rôle respectif des organes consultatifs et vérifier que l'on est bien inscrit sur la liste électorale pour pouvoir voter.

I. LE RÔLE DES CAP ET DES CT

Selon la loi, « *les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leur(s) délégué(s) siégeant dans les organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* » [1].

En effet, les fonctionnaires participent à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière prises par leur employeur en désignant leurs représentants aux COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP). Et les fonctionnaires et agents contractuels participent à l'organisation et au fonctionnement des services, comme par exemple l'aménagement du temps de travail, en désignant leurs représentants au COMITÉ TECHNIQUE (CT).

Un rappel sur le rôle de ces deux organes consultatifs et sur les modalités de désignation des représentants du personnel apparaît opportun à quelques semaines du scrutin du 4 décembre prochain.

A/ Le rôle des CAP

Les commissions administratives paritaires sont des instances consultées obligatoirement ou facultativement sur les décisions intéressant la carrière des fonctionnaires prises par les employeurs publics, tels que, par exemple, les ministres, les préfets, les maires, les présidents de conseils généraux, les présidents de conseils régionaux.

Elles comprennent en nombre égal des représentants de l'administration (ministères, collectivités territoriales ou établissements publics) et des représentants du personnel qui sont, eux, élus directement par le personnel.
Une CAP existe pour chaque corps de fonctionnaires dans la fonction publique d'État (FPE) ou pour chaque catégorie hiérarchique A, B et C dans la fonction publique territoriale (FPT).

Lorsque l'employeur public souhaite prendre certaines décisions importantes intéressant la carrière d'un fonctionnaire, il est parfois obligé de saisir la CAP compétente, et ce avant même de prendre la dite décision.

Ainsi, la CAP doit obligatoirement être saisie dans les domaines suivants :

- l'entretien professionnel : la CAP examine les demandes de révision du compte rendu de l'entretien [2] ;

[1] *Article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
[2] *À compter du 1er janvier 2015 dans toute la fonction publique territoriale.*

- les avancements d'échelon à l'ancienneté minimale ; les avancements de grade ;
- les projets de liste d'aptitude des promotions internes ;
- une nouvelle affectation imposée par l'employeur s'il y a changement de résidence ou modification de la situation du fonctionnaire concerné ;
- le rapport annuel sur le placement des fonctionnaires de l'État en situation de réorientation professionnelle ;
- les reclassements pour inaptitude physique ;
- les licenciements pour insuffisance professionnelle…

La CAP peut aussi être saisie de tout litige relatif à l'exercice des fonctions à temps partiel opposant un fonctionnaire à l'administration dont il relève : rejet de la demande, refus de renouvellement…

En outre, les sanctions les plus graves [3] ne peuvent pas être prononcées sans consultation préalable de la CAP siégeant en conseil de discipline et présidée par un juge administratif.

Sans la consultation de la CAP, l'employeur public ne peut pas prendre certaines décisions importantes dans la vie d'un fonctionnaire. Et, s'il ne respecte pas cette contrainte, sa décision pourra être annulée par un juge administratif pour vice de procédure dans le cadre d'une procédure juridictionnelle.

Pour les agents contractuels, des commissions consultatives paritaires (CCP), qui ont un rôle proche de celui des CAP pour les fonctionnaires, ont été créées dans la fonction publique de l'État. Pour le moment, aucune instance de ce type n'existe encore pour les agents contractuels territoriaux même si la CFDT le demande instamment, mais ces derniers sont représentés, avec les fonctionnaires, aux CT.

B/ Le rôle des CT

Les comités techniques comprennent des représentants de l'administration ou de la collectivité en nombre au maximum égal à celui des représentants du personnel. Ces derniers sont désignés directement par les agents.

Les CT doivent être consultés par l'employeur dans certaines hypothèses comme par exemples :

- l'organisation des services : nouvel organigramme ; nouvelle implantation géographique ; travail en équipes alternées…
- les conditions générales de fonctionnement : durée du travail, horaires variables, temps partiels, modalités de mise en place du dispositif compte-épargne temps, régime des congés…
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- l'égalité professionnelle ;
- le taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante au titre de l'avancement de grade dans la fonction publique territoriale [4] ;
- les suppressions d'emplois dans la fonction publique territoriale [5].

Les CT connaissent également un certain nombre de rapports et notamment celui relatif à l'état de l'administration auprès de laquelle ils sont placés. Appelé « bilan social » dans la fonction publique d'État, il est établi tous les ans. Dans la fonction publique territoriale, ce

[3] *Les sanctions du premier groupe (le blâme, l'avertissement et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours) ne sont pas concernées par ce dispositif.*
[4] *Article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*
[5] *Article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

rapport est présenté au moins tous les deux ans au CT. Ce document retrace les recrutements, les avancements, les actions de formation, les demandes de travail à temps partiel ainsi que les conditions dans lesquelles les obligations en matière de droit syndical sont respectées. Il donne lieu à un débat en CT [6] et permet aux représentants du personnel d'agir pour garantir de meilleures conditions de travail à l'ensemble du personnel.

Compte tenu du rôle de ces instances dans la garantie des droits des agents, il est essentiel de participer à la désignation des représentants du personnel qui les composent.

II. VOTRE PARTICIPATION À LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DES CAP ET DES CT

Le 4 décembre 2014, vous serez amenés à désigner les représentants du personnel compétents pour défendre vos dossiers individuels près de la CAP ou à défendre les conditions de travail de tous les agents au sein du CT.

Pour pouvoir voter, il faut avoir été recruté au sein du ministère, de la collectivité ou de l'établissement en qualité de fonctionnaire titulaire (pour la CAP) et en qualité d'agent [7] (pour le CT) en position d'activité, de détachement ou de congé parental.

Il faut être inscrit sur la liste électorale par son employeur. Cette liste sera affichée **au plus tard le mardi 4 novembre 2014** [8] et il est impératif de vérifier que son nom y est bien mentionné.

En cas d'oubli ou d'erreur :

- si vous êtes agent de l'État, vous avez jusqu'au 8ème jour à compter de la publication de la liste électorale pour informer votre ministère ;
- si vous êtes agent territorial, vous avez **jusqu'au vendredi 14 novembre 2014** [9] pour demander

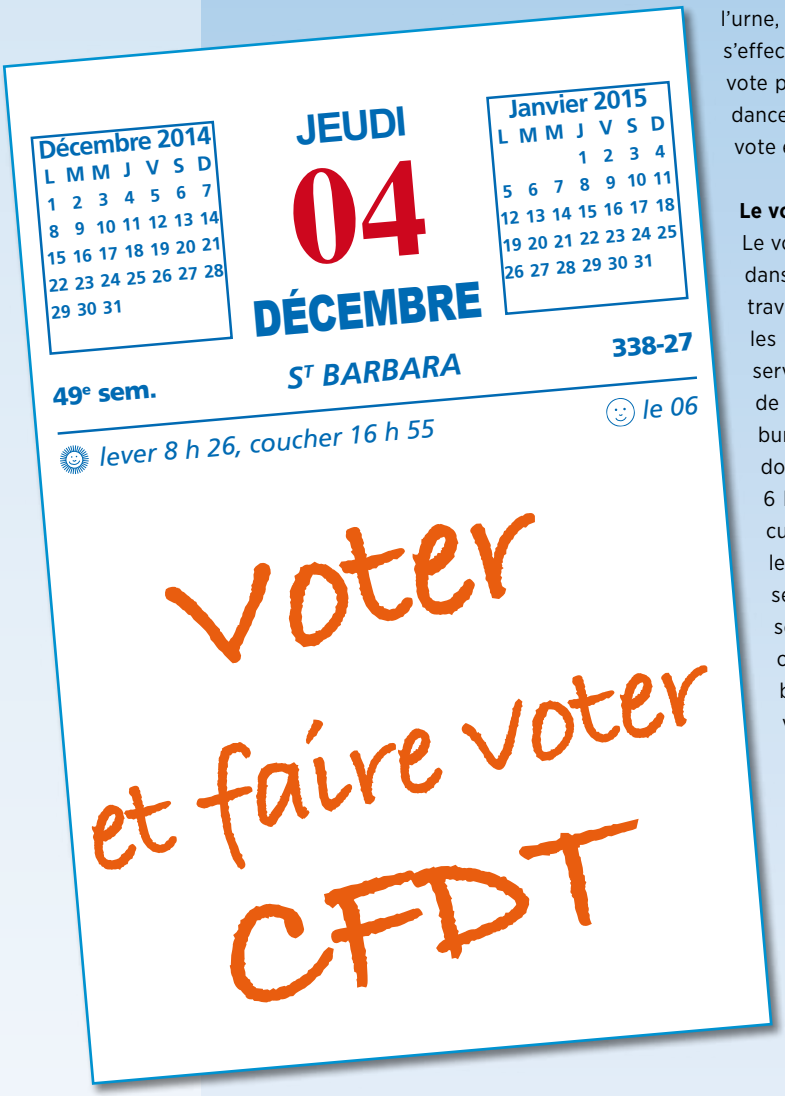
---

6 *Article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux CT dans les administrations et les établissements publics de l'État modifié et article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

7 *Fonctionnaires, stagiaires, agents contractuels de droit public ou privé, en CDI, en CDD ou en contrat aidé d'une durée minimale de 6 mois ou reconduit depuis plus de 6 mois.*

8 *Le lundi 3 novembre 2014 pour le ministère de la Justice.*

9 *Jusqu'au lundi 17 novembre 2014 au ministère de la Justice.*



une rectification à votre collectivité ou établissement.

ATTENTION : si vous n'êtes pas inscrit sur cette liste, vous ne pourrez pas VOTER le **jeudi 4 décembre 2014**.

En règle générale, la désignation des représentants du personnel se déroule par un vote classique à l'urne, mais elle peut s'effectuer par un vote par correspondance ou par un vote électronique.

Le vote à l'urne :
Le vote se déroule dans les locaux de travail et pendant les heures de service, le jour de l'élection. Le bureau de vote doit être ouvert 6 heures consécutives durant les heures de service [10]. Le scrutin est secret et chaque bulletin de vote est placé sous enveloppe qui ne doit comporter aucun signe distinctif. En outre, les électeurs votent pour une liste entière sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l'ordre de présentation des candidats.

Le vote par correspondance :
Certains fonctionnaires ou agents contractuels qui n'exercent pas leurs fonctions au siège du bureau de vote ou qui bénéficient d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale (par exemple) peuvent être admis à voter par correspondance. La liste de ce personnel sera affichée à une date fixée dans chaque ministère [11] dans la FPE et **avant le vendredi 14 novembre 2014** dans la fonction publique territoriale. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'employeur et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

Les bulletins et les enveloppes nécessaires pour voter par correspondance seront transmis par l'employeur aux personnes intéressées jusqu'à une date fixée dans chaque ministère [12] et **avant le 24 novembre 2014** dans la fonction publique territoriale. Pour voter, il convient d'adresser les enveloppes par voie postale à l'adresse indiquée conformément aux instructions données avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin. Les enveloppes parvenues après l'heure de clôture ne sont pas prises en compte pour le dépouillement.

Au sein de certains ministères [13], collectivités ou établissements, **le vote électronique** pourra être mis en place et permettra de voter sur internet.

Pour plus de précisions sur ces sujets, le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton DEPARTEMENT est, bien entendu, à ta disposition.

Émilie Geraud
Myriam Boussoum
Secteur juridique fédéral

---

[10] *Il doit être fermé au plus tard à 17 heures dans la fonction publique territoriale.*
[11] *Par exemple : avant le lundi 17 novembre 2014 au ministère de la Justice.*
[12] *Avant le lundi 17 novembre 2014 au ministère de la Justice.*
[13] *Pour certains scrutins, le ministère de l'Intérieur met en place un vote électronique. Le ministère de la Justice et le ministère des affaires sociales ne prévoient pas de vote électronique pour les prochaines élections.*

Le sourire du CNAS, je milite pour son partage !

Pierre, délégué du CNAS, vous explique son engagement :

Promouvoir le CNAS, c'est accompagner près de 20 000 employeurs territoriaux adhérents, favoriser le bien-être de plus de 640 000 agents bénéficiaires et de plus d'un million et demi d'ayants droit. C'est une grande satisfaction au quotidien ! Mais on peut encore faire mieux ! Ma mission : m'engager pour que, chaque jour, davantage de territoriaux bénéfiecient de l'Action Sociale imaginée et défendue par le CNAS, une Action Sociale pertinente et adaptée à leurs besoins et leurs envies.

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

Contact : Jean Tancerel : 01 30 48 09 09 - jtancerel@cnas.fr

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local

TBWA\PARIS

Votre vocation fait votre fierté, la nôtre est de vous assurer.

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

POUR LES MOINS DE 30 ANS

50 € OFFERTS*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

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

*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1re année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2014.

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

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 323 562 678 - Siège social : 11, place des Cinq Martyrs du Lycée Buffon - 75014 Paris. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

80 ans GMF

ASSURÉMENT *Humain*