Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

JE SUIS CHARLIE

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°221 • décembre 2014 - janvier/février 2015 • 1 €

L'actu
- Salaires au 1er janvier
- Treize nouvelles régions en 2016

Élections fonction publique
- Les résultats définitifs des élections professionnelles
- Territoriale
- Intérieur
- Affaires Sociales
- Justice
- Souvenirs de campagne

Formation
- Formation professionnelle

Fonction publique territoriale
- ETS de Lyon

Fonction publique
- Pour 60 000 collègues contractuels, notre engagement a payé !

Fiche juridique
- La prévention des risques professionnels

ISSN 9 771167 587109

Sommaire :

L'actu 4
- Quoi de neuf sur les fiches de paie ?
- Treize nouvelles régions au 1er janvier 2016

Élections fonction publique 7
- Les résultats définitifs des élections professionnelles de la fonction publique
- À la territoriale, une progression de la CFDT encourageante
- La CFDT vitamine le paysage syndical à l'Intérieur
- La CFDT 3ème aux Affaires Sociales
- Un tout petit point mais il fait un maximum à la Justice
- Souvenirs de campagne

Formation 22
- Parlons formation professionnelle

Fonction publique territoriale 26
- Aux ETS de Lyon, l'innovation décoiffe

Fonction publique 29
- Contractuels : pour 60 000 collègues, notre engagement a déjà payé !

Communication 30
- Ouvrez donc le tiroir du buffet !

Fiche juridique 31
- La prévention des risques professionnels dans la fonction publique

Le Journal Interco-CFDT
décembre 2014 - janvier/février 2015

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 : 65 800 ex.
Directeur de la publication :
Marie-Odile Esch
Responsable de la rédaction :
Claire Le Calonnec
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17ème

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

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

Cher(e) adhérent(e),

Il est des jours où j'aimerais pouvoir lire dans une boule de cristal ce que demain nous réserve, alors une année entière, relève ni plus ni moins du rêve démesuré ! Et puis très vite je me dis qu'imaginer pouvoir lire l'avenir c'est convenir qu'il est déjà écrit et je ne peux admettre cette idée. Certes il est bien des choses sur lesquels nous n'avons pas prise mais il en existe beaucoup d'autres où notre pouvoir d'action aussi infime soit-il est réel. Et vous me connaissez ! Plutôt que le verre à moitié vide je choisis toujours le verre à moitié plein. C'est que j'ai la conviction qu'un verre à moitié plein désaltérera plusieurs personnes et qu'ensuite nous aurons à cœur de le remplir à nouveau.

Marie-Odile Esch,
Secrétaire Générale

Je devine votre perplexité devant cette entrée en matière mais peut-être avez-vous déjà compris que la matière dont il s'agit est électorale ? Avant d'aller plus avant, je tiens d'abord à remercier chacun d'entre vous d'avoir voté pour la CFDT lors des élections professionnelles dans la fonction publique du 4 décembre, tout comme les milliers d'entre vous qui se sont portés candidats sur nos listes. Grâce à votre mobilisation et à celle de milliers d'agents qui nous font confiance, nous restons la deuxième organisation syndicale (d'où le verre à moitié vide ou plein) derrière la CGT qui perd néanmoins de nombreuses voix et devant FO. Certes, nous aurions aimé une plus forte participation et encore plus de voix en notre faveur au regard de l'énorme travail militant réalisé sur le territoire. Certes, nous aurions aimé que ce scrutin éclaircisse le paysage syndical, ce qu'il n'a fait qu'a minima : seule la CFTC perd sa représentativité dans les 3 versants mais obtient tout de même un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique, de même que la CGC avec seulement 2,91% des voix (!) en raison des règles particulièrement complaisantes de la représentativité dans le secteur public *.

La nouvelle mandature de quatre ans qui s'ouvre sera celle des grandes réformes (fusion des régions et transferts de compétences - révisons des missions de l'État - négociation sur les carrières et les rémunérations). Nous verrons bien ceux qui sont prêts à s'engager pour que l'action publique, ses services au public et ses personnels s'inscrivent dans le XXIe siècle et ceux qui affirment qu'il ne faut surtout rien bouger selon l'adage du « c'était mieux avant ».

Pour l'heure, je veux vous souhaiter une excellente année 2015. Au-delà de ce que je vous souhaite de meilleur à titre personnel, je sais que nous partageons l'espoir d'une inversion de la désormais tristement célèbre courbe du chômage et d'une vraie sortie de cette crise financière qui plombe notre quotidien. J'ose aussi espérer que le bon sens, l'intelligence collective au service de l'intérêt général et le respect dû à l'individu quels que soient son histoire, ses origines, ses croyances, ses choix de vie redeviennent les moteurs du vivre ensemble et que cesse enfin la fragmentation de notre société en autant de bulles d'intolérance.

Et puis nous aurons les élections de mars 2015 pour le renouvellement des conseils généraux. Les sondages s'emballent déjà et cela sera mon dernier vœu pour 2015 : qu'ils se trompent…

Reçois encore une fois tous mes vœux les plus chaleureux et ceux de l'ensemble des permanents fédéraux. À bientôt.

Marie-Odile Esch
à Paris, le 19/12/14

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

http://opn.to/a/7xVgk

* *30 sièges à se partager entre les syndicats au Conseil Commun !*

SMIC

Le taux horaire du Smic sera revalorisé de 0,8% au 1er janvier 2015, pour passer à un montant brut horaire de 9,61 euros, soit 1 457,52 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
Le minimum garanti sera quant à lui relevé de 0,2% au titre de l'inflation et s'établira donc à 3,62 euros au 1er janvier 2015.

Élections CNRACL

En même temps qu'avaient lieu les élections professionnelles dans la fonction publique, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers votaient pour élire leurs représentants à leur caisse de retraite, la CNRACL.
Les résultats de cette seconde élection sont heureusement conformes aux premiers : chez les actifs, la CFDT devient la 2ème organisation syndicale et obtient un 2ème siège aux dépens de FO qui n'en garde qu'un. La CGT, quoiqu'en recul de près de 5 points, conserve ses 3 sièges. Chez les retraités, bien que le vote CFDT progresse de 1,8 point alors que les votes CGT et FO reculent de 1,5 point, ces deux dernières conservent chacune le siège qu'elles détenaient.

Les fédérations Interco et Santé Sociaux remercient tous les électeurs qui ont permis que désormais la CFDT soit plus forte pour proposer des progrès et des solutions concrètes qui bénéficieront à tous, actifs et retraités, et rendront les solidarités plus effectives.

Nos titulaires sont : Nadine Brucher (Interco) et Claude Ferre (Santé-sociaux).
Nos suppléants sont : Ludovic Bonnery (Interco) et Marie-Pierre Boe (Santé-sociaux).

Quoi de neuf sur les fiches de paie ?

Quelques points d'indice en plus pour les bas salaires, des cotisations retraite en hausse pour tous, les évolutions ne sont pas spectaculaires, mais autant les comprendre.

Au 1er janvier 2015, s'applique la seconde vague des mesures d'urgence prises par le gouvernement en 2013. Elle consiste à relever de 5 points d'indice chaque échelon de chacune des grilles de la catégorie C de la fonction publique, afin de contrer notamment les effets de l'augmentation du SMIC dans un contexte de gel de la valeur du point. Ce relèvement correspond à une augmentation du traitement brut de **23,15 €** par mois.
De même, les 4 premiers échelons des grilles du B sont relevés de quelques points (cf. ci-dessous).

© babimu - Fotolia.com

Indices majorés au 1er janvier 2015

Échelon	Catégorie C				Catégorie B
	Échelle 3	Échelle 4	Échelle 5	Échelle 6	1er grade
13	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	486
12	s.o.	382	407	s.o.	466
11	363	375	398	s.o.	443
10	350	368	385	s.o.	422
9	338	354	376	462	400
8	332	345	360	436	386
7	328	332	346	422	371
6	326	329	339	400	358
5	325	327	332	386	345
4	324	326	330	370	334
3	323	325	328	355	332
2	322	324	327	340	329
1	321	323	326	338	326

Par contre, le relèvement des cotisations retraite, fruit des réformes successives de 2010 à 2013, va venir diminuer les salaires nets des fonctionnaires comme des contractuels.
Pour les fonctionnaires, la cotisation retraite (CNRACL pour les territoriaux) passe de 9,14% à 9,54%, soit **8 €** par mois pour un agent percevant 2 000 € brut mensuels.
Pour les contractuels, la cotisation vieillesse passe de 7,05% à 7,15% et la cotisation Ircantec de 2,54% à 2,64%, soit + 0,20 ou **4 €** par mois pour un agent rémunéré 2 000 € bruts mensuels.

Une petite augmentation de salaire pour les agents de catégorie C, une baisse de la rémunération nette des autres, voilà qui ne va pas résoudre les pertes de pouvoir d'achat qui s'accumulent, ni le tassement des grilles de rémunération.

Au moment où les négociations sur « l'Avenir de la Fonction publique - parcours professionnels, carrières et rémunérations » vont reprendre après la trêve observée pendant les élections professionnelles, on mesure l'ampleur du chantier qui attend les nouveaux négociateurs...

Claire Le Calonnec

Treize nouvelles régions au 1er janvier 2016

La nouvelle organisation territoriale de la République se précise. Dans un an, la France ne comptera plus que treize régions. Un an pour sécuriser la situation des personnels concernés.

À compter du 1er janvier 2016, treize régions métropolitaines vont se substituer aux 22 régions existantes par l'addition de régions actuelles sans modification des départements qui les composent.

La réduction des régions n'est pas une idée neuve. En 2009, un Comité de réforme des collectivités locales, présidé par l'ancien Premier ministre M. Balladur, avait planché sur le sujet et une de ses propositions préconisait de réduire le nombre de régions à une quinzaine.
Cette réduction des régions a aussi été réfléchie par « Territoires en mouvement » fondé en 2012 et présidé par Jean-Christophe Fromantin, député-maire UDI de Neuilly-sur-Seine, qui a redessiné la carte de France autour de seulement huit pôles venant remplacer les 22 régions, dans le but de rapprocher chaque commune à moins d'1h30 d'un centre économique fort et de permettre à ces pôles une meilleure ouverture sur le monde.

En janvier 2014 François Hollande évoque une nécessité de procéder à un redécoupage du territoire « *afin d'en finir avec les enchevêtrements, les doublons et les confusions* ». Le but est de faire des économies, et cette réforme semble incontournable vue la situation des comptes publics. On parle alors d'une division par 2 du nombre de régions métropolitaines. En prenant strictement à la lettre le nombre de régions qui serait divisé par 2, on obtiendrait au total 11 régions. En suivant ces pistes, on pouvait imaginer quelle serait la liste de ces 11 nouvelles régions souhaitées par le gouvernement en 2017.

Le lundi 2 juin 2014, François Hollande dévoile ses arbitrages sur cette réforme territoriale. Contrairement à ce qui avait été annoncé précédemment, la nouvelle carte de France fera passer le nombre de régions métropolitaines de 22 à 14.

© jeantrekkeur - Fotolia.com

Telex :

Stages rémunérés

La loi du 10 juillet 2014 sur l'encadrement des stages prévoit la revalorisation en deux temps de la gratification versée aux étudiants qui effectuent un stage en entreprise ou une administration de plus de deux mois : au total, **son montant doit passer de 12,5% à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.** Ainsi, « *pour les conventions de stages conclues avant le 1er décembre 2014, le montant horaire de la gratification reste fixé à 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 436,05 euros pour 151,67 heures* ». Il est porté à 13,75% du plafond horaire « *pour les conventions conclues entre le 1er décembre 2014 et le 31 août 2015* », et il sera fixé à 15% du plafond pour les conventions conclues à partir du 1er septembre 2015.

http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/stages_en_milieu_professionnel_02.html

Europe

Les 6 et 7 novembre derniers, s'est réuni à Paris le « comité de dialogue social sectoriel européen pour les administrations des gouvernements centraux ». Des syndicalistes, dont 5 militants d'Interco, et des employeurs ont planché sur la formulation de recommandations très concrètes pour améliorer le service public pour les personnes en situation de vulnérabilité, et par cette voie rendre plus opérationnel l'accord cadre signé le 12 décembre 2012 pour un service public de qualité. Cet accord mérite d'être mieux connu : allez le (re)lire !

http://www.cfdt.fr/portail/interco/actualite/europe-international/accord-cadre-europeen-pour-un-service-de-qualite-dans-les-administrations-centrales-prod_192805

CNF à Bordeaux

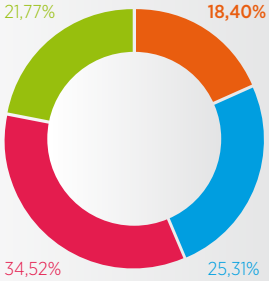
Le douzième Comité National Fédéral de la Fédération Nationale Interco CFDT se tiendra du **7 au 11 Septembre 2015 à Bordeaux**. Cette instance qui réunit les secrétaires généraux de nos syndicats et les membres du Conseil fédéral entre deux congrès, sera centré sur **la structuration de notre fédération au service de son développement**.

La CFDT conserve sa représentativité à la Lyonnaise des eaux

Avec 18,40% des suffrages exprimés lors des élections des comités d'entreprises de la Lyonnaise, la CFDT reste représentative et est confortée dans sa stratégie d'être elle-même en quittant l'intersyndicale historique existant précédemment.

Notre absence dans plusieurs centres notamment ceux de Bordeaux Guyenne et des Landes pays Basque et Béarn nous a empêchés de passer devant FO qui perd 3,5 points et n'est plus qu'à 150 voix.

Ainsi la CFDT reste en 4ème position derrière la CGT, la CGC qui profite pleinement de la fusion avec le syndicat maison de l'encadrement et FO.



Après de vifs débats François Hollande a choisi de simplifier au maximum cette réforme en choisissant de laisser 7 régions inchangées et de fusionner les 15 autres régions de métropoles en 7 nouvelles « super » régions.

Dans sa tribune, le président explique que « *le temps est venu d'offrir une meilleure qualité de service et de moins solliciter le contribuable* [...] *Demain, ces grandes régions auront davantage de responsabilités* [...] *et elles seront gérées par des assemblées de taille raisonnable. Ce qui veut dire moins d'élus.* »

François Hollande précise encore que cette réforme « *sera soumise au débat parlementaire* » mais qu'il faudra aller vite « *car il ne nous est pas permis de tergiverser sur un sujet aussi important pour l'avenir du pays* ».

Ce projet a fait couler beaucoup d'encre et la carte a modifiée dans un sens puis l'autre au gré des navettes parlementaires, pour arriver finalement à 13 régions. Après plusieurs mois de débat au Sénat et à l'Assemblée Nationale, la nouvelle carte des régions métropolitaine a été définitivement adoptée le 16 décembre.

Dans ce grand puzzle 6 régions restent dans leur délimitation actuelle : Bretagne, Centre, Corse, Île-de-France, Pays de la Loire, Provence Alpes Côte d'Azur.

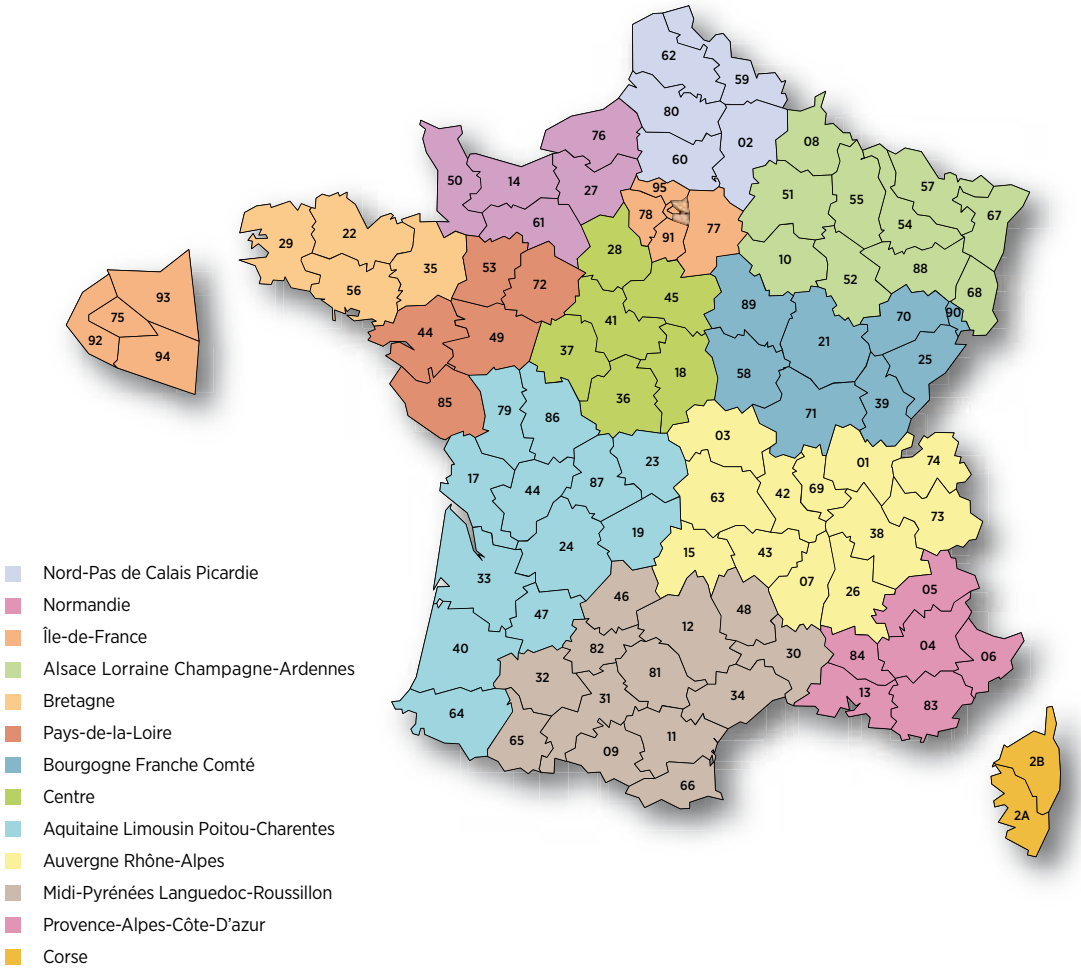
Les 16 autres composent 7 nouvelles grandes régions :

- Alsace + Champagne-Ardennes + Lorraine,
- Aquitaine + Limousin + Poitou-Charentes,
- Auvergne + Rhône-Alpes,
- Basse et Haute Normandie,
- Bourgogne + Franche Comté,
- Languedoc Roussillon + Midi Pyrénées,
- Nord-Pas de Calais + Picardie.

Après ce nouveau découpage, le Parlement va maintenant engager le débat sur le projet de loi qui vise à préciser les compétences de chacun des niveaux de notre organisation territoriale et à renforcer une nouvelle fois l'intercommunalité. Une nouvelle occasion pour la fédération de chercher à améliorer la protection des personnels dans le cadre de ces bouleversements.

Yves Letourneux

Carte des 13 nouvelles régions de France



Les résultats définitifs des élections professionnelles de la fonction publique

Aucun bouleversement n'est à constater dans la représentativité syndicale à la suite des élections du 4 décembre 2014 à l'issue desquelles la CFDT améliore très légèrement sa représentativité.

Sauf quelques ajustements à la marge, les résultats de cet épisode électoral laissent inchangée – pour ne pas dire figée - la représentativité des organisations syndicales dans la fonction publique. Alors que pour la première fois l'ensemble des agents des trois versants étaient appelés à voter le même jour, la participation est en baisse. Toutes les organisations syndicales déjà présentes au Conseil Commun conservent au moins leur siège là où, dans le secteur privé, il faut réunir au moins 10% des suffrages pour conserver le sien. Constatons que l'atomisation voulue et maintenue des organisations syndicales dans le secteur public fait le jeu des gouvernants en même temps qu'il conforte l'approche corporatiste du syndicalisme de la fonction publique, très sensible surtout à l'État.

Malgré plusieurs couacs répertoriés ici où là dont un fort taux de bulletins invalidés en raison de l'apparente complexité des modalités du vote par correspondance, un bon point est à relever : alors qu'en 2008 il avait fallu attendre la mi-janvier pour disposer des résultats définitifs, ceux-ci ont pu être communiqués dans les jours suivant ce scrutin.

La composition du Conseil commun

- CGT : 8 sièges
- **CFDT : 6 sièges**
- FO : 6 sièges
- Unsa : 3 sièges
- FSU : 2 sièges
- Solidaires : 2 sièges
- CFTC : 1 siège
- CGC : 1 siège
- FAFP : 1 siège

Sur l'ensemble de la fonction publique, la CGT recueille 23,08% des voix, la CFDT 19,27%, Force ouvrière 18,59%, l'Unsa 10,38%, la FSU 7,91%, Solidaires 6,85%, la CFTC 3,33%, la CGC 2,91% et la FAFP 2,93%. Les autres listes recueillent 4,91% des suffrages.

La composition du Conseil supérieur de la fonction publique d'État

- FO : 4 sièges
- FSU : 4 sièges
- Unsa : 3 sièges
- **CFDT : 3 sièges**
- CGT : 3 sièges
- Solidaires : 2 sièges
- CGC : 1 siège

Dans la fonction publique d'État, Force ouvrière recueille 16,99% des voix, la FSU 15,58%, l'Unsa 14,82%, la CFDT 13,96%, la CGT 13,43%, Solidaires 8,97%, la CGC 5,46%, la CFTC 3,35% et la FGAF 2,60%. Les autres listes recueillent 4,84% des suffrages.

La composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

- CGT : 7 sièges
- **CFDT : 5 sièges**
- FO : 4 sièges
- Unsa : 2 sièges
- FA FPT : 2 sièges

Dans la fonction publique territoriale, la CGT recueille 29,53% des voix, la CFDT 22,33%, Force ouvrière 17,71%, l'Unsa 8,17%, la FA FPT 7,47%, Solidaires 3,61%, la CFTC 3,52%, la FSU 3,32%, la CGC 1,28% et le SA-FPT (FGAF) 1,12%. Les autres listes recueillent 1,94% des suffrages.

La composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière

- CGT : 7 sièges
- **CFDT : 5 sièges**
- FO : 5 sièges
- SUD Santé (Solidaires) : 2 sièges
- Unsa : 1 siège

Dans la fonction publique hospitalière, la CGT recueille 31,69% des voix, la CFDT 24,96%, Force ouvrière 23,76%, SUD Santé (Solidaires) 8,47%, l'Unsa 4,96% et la CFTC 2,91%. Les autres listes recueillent 3,25% des suffrages.

Olivier Mourot

- **Tous les résultats :**
  http://www.fonction-publique.gouv.fr/resultats-des-elections-professionnelles-pour-comites-techniques-dans-la-fonction-publique-2014
- **Les résultats détaillés de la Territoriale :**
  http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultats-des-elections-professionnelles-2014-dans-collectivites-territoriales-comites-techniques

À la territoriale, une progression de la CFDT encourageante

À la fédération, nous sommes particulièrement attentifs aux résultats des élections de la fonction publique territoriale, car ils concernent la plus grande partie de nos militants et adhérents et ne dépendent que de nous et de nos syndicats. Avant le temps des analyses approfondies, celui des premiers constats.

Tout d'abord, autant ces résultats sont attendus, autant ils se sont faits attendre ! Il faut dire que le 4 décembre, les agents territoriaux étaient appelés à voter pour près de 4 400 comités techniques (CT) : il n'est pas si simple de recueillir et de compiler tous les résultats.

Nos syndicats départementaux en savent quelque chose, qui arrivent à savoir dès le soir ou le lendemain les scores réalisés là où ils présentent une liste, mais plus difficilement ceux des collectivités où ils sont absents.

Et nous avons à la fédération le même prisme déformant : ne connaissant que les résultats des élections dans les endroits où la CFDT se présente, cela place de prime abord notre score très haut, mirage auquel il vaut mieux ne pas se fier...

La compilation des résultats n'a pas été si aisée non plus pour les préfectures et la DGCL [1], malgré un gros déploiement de moyens. Tant et si bien que la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, qui tenait à communiquer dès le 9 décembre, l'a fait (sans le dire ni sans doute sans le savoir !) sur des effectifs d'à peine 94% du total dénombré ensuite par ses services.

Avec les erreurs qui vont avec : ainsi, à cause de voix mal attribuées, avons-nous pu croire l'espace de quelques jours, avoir gagné 2 sièges au CSFPT [2] alors qu'au soir du 19 décembre, à la publication des résultats définitifs, un seul nous échoue (ce qui n'est déjà pas si mal !).

Il faudra ensuite comprendre pourquoi la participation (54,9%) est en recul de 4 points, même si elle reste plus forte dans la fonction publique territoriale qu'à l'État (52,3%) et à l'Hospitalière (50,2%) : moindre implication des employeurs puisque quelle soit cette participation, ils ne sont désormais plus astreints à organiser un second tour ? augmentation du nombre de scrutins par correspondance ? désaffection d'électeurs CGT ou d'électeurs en général ?

© Avanne Troar - Fotolia.com

[1] *Direction Générale des Collectivités Locales.*

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

On note aussi que les élections n'ont pu avoir lieu dans 470, soit près de 11% des comités techniques recensés par la DGCL, faute de liste de candidats. Les représentants du personnel devront être tirés au sort, peut-on s'en satisfaire ?

Presque toutes les organisations syndicales peuvent se vanter d'avoir gagné les élections et à raison : hormis la CGT et la CFTC, elles progressent toutes en voix et en pourcentage. La CGT pourra faire valoir qu'elle garde néanmoins ses 7 sièges au CSFPT et sa première place à la territoriale ; la CFTC par contre y perd son siège et sa représentativité.
Quant à la CFDT, sa progression modeste de 21,9% à 22,3% lui vaut néanmoins un siège supplémentaire au CSFPT et masque de très belles réussites dans de nombreux départements où les syndicats et leurs militants ont su réaliser des progressions bien supérieures. Au total, 220 777 électeurs, soit 12 828 de plus qu'en 2008, ont fait confiance à la CFDT.

Cela n'empêche pas de constater la progression des petites organisations syndicales, particulièrement trois d'entre elles qui se présentent comme « autonomes » et qui en accentuant la dispersion des voix, n'aident pas les syndicats réformistes à faire valoir leurs propositions au niveau national.

Bien sûr, tous ces résultats mériteront d'être analysés bien plus en détail, par type et taille de collectivité ou d'établissement public (régions, départements, communes, intercommunalités, SDIS, OPH…), par région et par département, etc. pour repérer nos forces et faiblesses et remédier à celles-ci d'ici 2018.

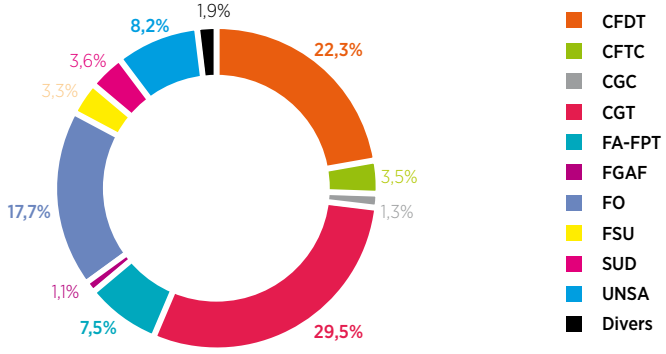
Avant cela, nous pouvons nous réjouir de notre progression, signe qu'en ces temps difficiles, des agents plus nombreux ne se résignent pas et veulent trouver avec nous des solutions concrètes aux questions qui se posent avec acuité au service public.

Claire Le Calonnec

Le plus petit comité technique est celui du centre de gestion de Mayotte avec 22 inscrits, et le plus grand, celui de la ville de Paris avec 61 277 inscrits.

Résultats des élections à la fonction publique territoriale

	2014			2008			Écart en points
	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges	
Inscrits	**1 892 961**			**1 695 934**			
Votants	1 039 382	54,9%		1 001 485	59,1%		- 4,1
Exprimés	**988 630**	**95,1%**	**20**	**949 572**	**94,8%**	**20**	**+ 0,3**
CFDT	**220 777**	**22,3%**	**5**	**207 949**	**21,9%**	**4**	**+ 0,4**
CFTC	34 787	3,5%		44 705	4,7%	1	- 1,2
CGC	12 689	1,3%		11 902	1,3%		+ 0,0
CGT	291 964	29,5%	7	313 032	33,0%	7	- 3,4
FA-FPT	73 858	7,5%	2	65 016	6,8%	2	+ 0,6
FGAF	11 040	1,1%			0,0%		+ 1,1
FO	175 129	17,7%	4	165 470	17,4%	4	+ 0,3
FSU	32 788	3,3%		29 860	3,1%		+ 0,2
SUD	35 697	3,6%		27 762	2,9%		+ 0,7
UNSA	80 723	8,2%	2	59 381	6,3%	2	+ 1,9
Divers	19 178	1,9%		24 495	2,6%		- 0,6



La CFDT vitamine le paysage syndical à l'Intérieur

Malgré un contexte loin d'être favorable, la CFDT conforte son siège au CT ministériel, progresse aussi bien en CT qu'en CAP, dans les services centraux et dans les préfectures, et permet au syndicat SCSI-CFDT de maintenir ses positions chez les officiers de police. Un bilan très satisfaisant.

Rien n'était écrit en octobre 2013, date du lancement officiel de ces élections au ministère de l'intérieur mais déjà, nous percevions qu'une organisation ministérielle bicéphale (police nationale d'un côté, secrétariat général de l'autre) serait tout sauf une partie de plaisir.

De ce point de vue, nous avons eu droit à tout de la part de l'administration : pas de vrai commandant de bord dans l'appareil ; refus de simplifier ce qui pouvait l'être ; informations perlées ; peur panique du moindre contentieux menant à une organisation irrationnelle voire incohérente, en particulier pour le vote par correspondance.

Cette lourdeur et cette complexité du scrutin livrées aux agents ont fait craindre un taux de participation en chute libre au ministère de l'intérieur. Fort heureusement, il s'est maintenu à un haut niveau, en particulier dans les secteurs forts de notre organisation syndicale

Des enjeux syndicaux bien distincts

Pour ce scrutin qui concernait 180 000 agents, la grande question était de savoir lequel des deux blocs hégémoniques CGC-Alliance d'un côté ; FO de l'autre (13 sièges sur 15 à eux deux au CT ministériel) allait l'emporter.

À noter que pas moins de 12 organisation syndicale présentaient une liste au CT ministériel, avec notamment deux listes polices « extrêmes » et un syndicat des pilotes de la sécurité civile !

Pour la CFDT, au-delà de l'objectif minimum de maintenir la représentativité, l'ambition était de bâtir une troisième force syndicale réformiste au sein du ministère, alternative à l'offre plan-plan sempiternelle et très corporatiste des deux « gros ».

Autour de Laurent Berger, les candidats présentés par le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure CFDT

Longtemps, cette construction a pu s'envisager en stratégie commune avec l'UNSA :

D'une part, parce que le syndicat des officiers de police (SCSI), affilié à l'UNSA mais proche de la CFDT depuis quelques années, nous a rejoints en janvier 2014, prélude à un potentiel partenariat avec l'UNSA.

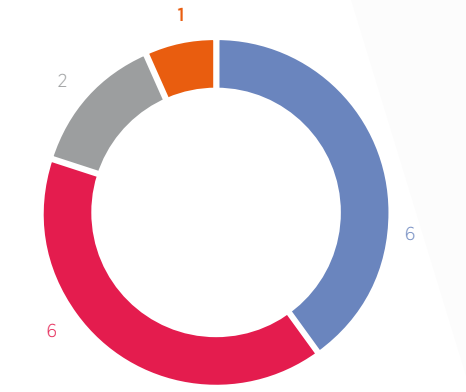
D'autre part, parce qu'il y avait une approche similaire sur les grands dossiers nationaux et une complémentarité des publics couverts : les policiers pour l'UNSA (secteur faible de la CFDT) et le périmètre de l'Administration générale pour la CFDT.

Résultats des élections Ministère de l'Intérieur
Comité technique ministeriel

Organisations syndicales	Nb voix	%	Nb Sièges
CFDT	11 905	10,14%	1
FSU INTERIEUR	987	0,84%	0
ALLIANCE PN-SNAPATSI-SAPACMI-SYNERGIE-SICP	39 628	33,75%	6
CAP POLICE NATIONALE-FGAF	353	0,3%	0
FSMI-FO	37 560	31,99%	6
UNSA-FASMI	15 171	12,92%	2
UGFF-CGT	3 978	3,39%	0
FPIP EUROCOP	3 928	3,35%	0
SUD INTERIEUR	1 131	0,96%	0
SAPNSC	415	0,35%	0
FRANCE POLICE	1 111	0,95%	0
CFTC MI	1 247	1,06%	0
Total	**117 414**	**100%**	**15**

Nombre d'inscrits	179 281
Nombre de votants	**122 181**
dont blancs ou nuls	*4 767*
dont exprimés	***117 414***
Taux de participation	**68,15%**

Bureaux de vote	727
Bureaux dépouillés	727
Taux bureaux dépouillés	100%



© Sergey Nivens - Fotolia.com

Mais les atermoiements, les conditions d'union à géométrie variable et enfin les pratiques « borderline » de nos interlocuteurs ont fini par nous inciter à y aller seuls plutôt que mal accompagnés.
Dès lors, l'enjeu pour la CFDT devenait plus simple et immédiat : faire le plein sur les préfectures et l'administration centrale, maintenir les forces de nos camarades officiers du SCSI-CFDT, concrétiser nos efforts sur le mandat (notamment auprès des administratifs et des techniques des services de police) et tenter une percée chez les gardiens de la paix.

L'organisation CFDT, garante de la réussite cédétiste aux élections

Depuis 2009, quatre éléments distincts mais structurants ont permis d'avancer avec certitude vers ces élections :

1. **L'adaptation de notre organisation interne** sur le mode de gestion régionalisé de l'administration territoriale de l'État à partir de 2010. Cette anticipation a permis, notamment grâce à la constitution d'un réseau de correspondants régionaux et de référents, d'optimiser l'action syndicale du secteur, son développement et le lien nécessaire avec les syndicats. Cette disposition a permis de bâtir un maximum de listes et de prétendre à un bon résultat dès leur dépôt en octobre.

2. **Un relais sans faille avec le syndicat de centrale :** le mode de fonctionnement du ministère de l'intérieur confère aux syndicats de centrale un rôle pivot. Cela nécessite un syndicat de centrale fort, réactif et travaillant en confiance avec sa fédération. Le SMI-CFDT a parfaitement assumé ce rôle à toutes les étapes clé du mandat 2010-2014 et lors de ces élections.

3. **Une optimisation des opportunités :** les nouvelles règles de représentativité mais aussi l'attractivité de notre organisation syndicale ont permis d'accueillir plusieurs militants et ex-responsables d'autres syndicats avec, à chaque fois, un gain substantiel que ce soit sur le réseau des préfectures, en centrale et dans les services de police. Leur capacité d'intégration et d'investissement a facilité le travail sur ces élections.

4. **Une collaboration efficace avec le SCSI :** l'arrivée des officiers de police du SCSI (majoritaires dans leur corps) a été un événement pour notre fédération. Réussir à mener ensemble une telle campagne était un enjeu majeur pour ces élections mais également pour le futur. Pari réussi car nous avons su, malgré des histoires syndicales, des pratiques et des organisations différentes, affronter cette course de fond dans un esprit ouvert et constructif qui ouvre de belles perspectives pour l'avenir.

Une campagne « propre »

Sachant que les agents seraient rapidement saturés (pour rester polis) d'informations majoritairement démagogiques de la part des autres syndicats, la CFDT a opté pour la « vérité des prix » sur le contexte, la défense d'un bilan concret et pour des propositions sobres mais atteignables en termes de carrières et de conditions de travail.

Notre fédération a su également se jouer des provocations et déstabilisations en menant une campagne sur le fond et rien que sur le fond. Une stratégie plutôt payante si l'on en juge par les retours des militants et même… de certains de nos homologues.

Des résultats conformes et porteurs d'espoir

Si les conglomérats CGC et FO continueront sans surprise à se partager le gâteau durant les quatre prochaines années (6 sièges chacun au CTM), l'UNSA gagne un siège à la faveur de FO et quasiment sur ses seules forces côté police.
La CFDT assure l'essentiel en confortant son siège. Avec 10,9% des suffrages et la meilleure progression de tous les syndicats (+4%) on peut même parler de fauteuil !

Mieux, elle glane un troisième siège au CT spécial des préfectures et progresse dans les CT locaux, en administration centrale, dans les services de police où grâce au travail du SCSI nous décrochons 4 sièges (du jamais vu !) et dans l'ensemble des CAP nationales.
Nos camarades du SCSI-CFDT maintiennent quant à eux leurs positions en restant le syndicat majoritaire chez les officiers avec plus de 51% des voix !

Certes, les voix des gardiens de la paix (120 000 électeurs) font toujours défaut ce qui empêche mathématiquement la CFDT de viser un second siège au CT ministériel… pour le moment.
Une chose est sûre, ces résultats, la CFDT ne les doit qu'à elle-même, à l'engagement de ces équipes locales et également à l'image nationale homogène qu'elle renvoie.

Certes, il faudra consolider tout cela et adopter une stratégie de développement côté police.
Mais d'ores et déjà, notre organisation syndicale a démontré qu'elle pouvait séduire en faisant entendre une autre voix que celle de la facilité, du renoncement et du corporatisme ce qui, dans ce ministère, n'est pas le moindre des mérites.

Ludivine Jalinière & François Thos

La CFDT 3ème aux Affaires Sociales

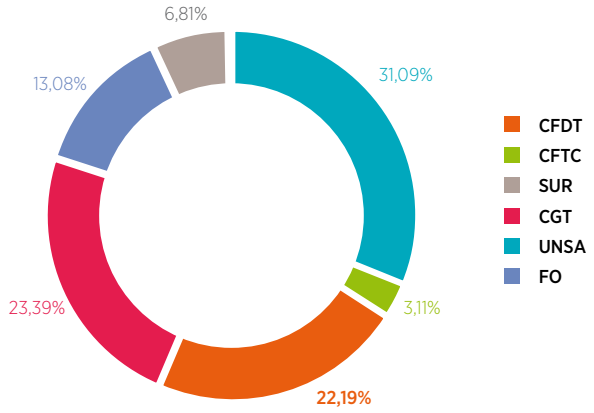
En progression au ministère de la santé, des affaires sociales et des droits des femmes, la CFDT talonne désormais la CGT.

Sept agents sur dix ont participé aux élections du CT ministériel démontrant ainsi l'intérêt que le personnel porte au rôle et à la place que doivent jouer les organisations syndicales dans ce ministère à la veille de nouvelles réformes annoncées du fait de la nouvelle délimitation des régions et de la révision des missions de l'État lancée en novembre dernier.

Malgré une progression de 4 points la CFDT, avec 22,19% des suffrages, reste en troisième position derrière l'UNSA (31,09%) et la CGT (23,39%) ratant ainsi de peu l'objectif fixé avec les équipes puisque la CGT ne nous devance que d'une centaine de voix.

Ainsi, la mobilisation de chacun et le travail de terrain de nos équipes nous ont permis de réduire notre écart avec la CGT de plus de 300 voix. La CFDT prend même la seconde place dans le secteur des ARS et est la seule organisation syndicale à progresser dans le secteur de la cohésion sociale et des droits des femmes.

Yves Letourneux



© Dreaming Andy - Fotolia.com

Un tout petit point mais il fait un maximum à la Justice

En progressant d'un peu plus d'un point à l'occasion des élections professionnelles au ministère de la Justice la CFDT progresse d'une place dans la hiérarchie syndicale du ministère.

Au ministère de la Justice, pour le scrutin du Comité technique ministériel (CTM) sur lequel se calcule la représentativité, la CFDT progresse.
Elle passe de 7,27% à 8,54% soit une progression de 1,27 points correspondant à 542 voix soit 17% supplémentaires entre 2011 et 2014. Alors que la participation baisse quant à elle de 68,04 à 67,20%.
Ce pourcentage ne semble pas à première vue extraordinaire et pourtant...

Grâce à cette augmentation que nous retrouvons dans des proportions diverses dans les autres scrutins, la CFDT renforce sa représentativité mais surtout gagne une place en devançant le syndicat C Justice et se retrouve 4ème organisation syndicale, derrière l'UNSA, FO et la CGT.
Représentative à l'Administration centrale et à la direction des services judiciaires, la CFDT, pour la première fois de son histoire, devient représentative à la direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse en siégeant à son Comité technique.

La CFDT gagne aussi un des 7 sièges au CHSCT ministériel dont elle était absente depuis la création de cette instance.
La CFDT siège désormais dans les Comités techniques de 20 Cours d'Appel (contre 16 en 2011 et 12 en 2009).
La CFDT siège dans 8 des 9 Comités techniques interrégionaux de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (contre 2 en 2011).
La CFDT rafle tous les sièges aux Comités techniques du Casier judiciaire national qui est à Nantes et de l'École Nationale de la Magistrature à Bordeaux et demeure majoritaire à celui de l'École Nationale des Greffes à Dijon.
La CFDT garde tous les sièges qu'elle détenait en CAP en 2011. Elle est même présente dans un plus grand nombre de CAP et avec encore plus d'élus pour les corps communs et les corps spécifiques à chacune des 3 directions.
La CFDT siège aussi désormais à la Commission Consultative Paritaire des agents contractuels (CCP).

Parmi les rares bémols, la perte du siège de la CFDT au Comité technique de la Cour d'Appel de Rouen **à une voix près** [1], 3 ans après l'avoir gagné en 2011. Hormis cette exception, partout où la CFDT avait fait un score aux élections CT et CAP de 2011, elle demeure voire progresse à l'issue de ces élections de 2014.

Ces résultats ne sont évidemment pas le fruit du hasard ni du seul effet des vitamines de l'orange CFDT. Ils sont la concrétisation de la mobilisation des nombreux militant(e)s qui se sont investi(e)s dans cette campagne durant de longs mois. Qu'ils (elles) en soient remercié(e)s !

José Porceddu

[1] *Quand on vous dit que chaque voix compte !*

© Style Media & Design - Fotolia.com

Souvenirs de campagne

Impossible de résumer une année de campagne électorale dans nos syndicats. Nous en avons eu pourtant de nombreux échos ces derniers mois. En voici un petit et fort incomplet patchwok-souvenir.

Ça Marne dur

Décision avait été prise en union régionale de faire un grand rassemblement de candidats. Mais las ! Devant les militants fourbus par tant de déplacements, de signatures de protocoles dans les campagnes reculées du fin fond de la Marne, après avoir vu tant de maires, de présidents, d'établissements, des CC, des CCAS, des CIAS, des EHPAD, des CHU, des MAS, des collèges et des lycées, vu couler tant de rivières débordantes aux noms bien de chez nous ou imprononçables, rencontré des syndicats et des RH maussades, récalcitrants ou pleins de bonne volonté voire coopérants, les agendas étaient chargés !

Chaque syndicat fit sa sauce car même par département, ce fut difficile de trouver le jour, l'heure, le moment, les militants, les élus. Bref, Interco Marne releva le défi, se réunit à la date fixée le 13 novembre 2014, chiffre bénéfique et jour voué à Jupiter, Maître incontesté de l'Olympe, c'était de bon augure ! Après la Haute-Marne, les Ardennes mais devant l'Aube, notre syndicat accueillit ses candidats pour un grand moment de convivialité et d'échanges. Les petits nouveaux ne furent pas vraiment perdus, quelquefois rattrapés dans les dédales des salles de formation qui ne nous ont jamais semblé très nombreuses quand

on peine à réserver. Le vidéo-proj branché, le power point d'aplomb, les dossiers distribués, le guide, les tracts, le porte-clef, le stylo, toute la panoplie y était… même le bulletin d'adhésion ! Les échanges, constructifs, auguraient déjà des bonnes équipes en devenir…

Souhaitons bonne et longue route à tous nos candidats, élus ou en vocation, qu'ils se retrouvent comme nous avons pu le vivre, dans les valeurs de notre belle CFDT !

Jocelyne Meunier
Interco 51

Campagne picarde

Pour appeler au vote durant la dernière phase de la campagne, un camion publicitaire aux couleurs de la CFDT a été mis à disposition des syndicats de la fonction publique par l'URI CFDT de Picardie. Durant quinze jours, les trois Interco de Picardie ont utilisé le camion dans chaque département pour effectuer des tournées sur les routes et dans les centres-villes ou les villages, faisant un arrêt à chaque objectif fixé par un syndicat.

Christian reconnaît qu'il n'a pas été facile d'organiser la tournée dans l'Oise, mais finalement tout s'est fait sans heurt et dans une bonne ambiance.

Tracter aux horaires des entrées et des sorties des services était à chaque fois un événement remarqué. La plupart des militants a également mis à profit l'effet exceptionnel produit par le camion pour entrer dans les services et rencontrer rapidement les agents. Ces tournées de services « sauvages » étaient fructueuses pour échanger, laisser une information et un contact.

Hervé explique : « *On a été d'autant mieux reçus que l'on avait toujours un petit cadeau comme un stylo, un jeton de Caddie, une balle anti-stress ou un calendrier* ».

Sibylle rapporte que le camion CFDT n'est pas passé inaperçu : « *On était tous aux fenêtres à regarder le camion sur le parking. J'étais assez fière d'avoir réussi à monter une liste CFDT à Valor Aisne et le passage du camion était comme une reconnaissance de notre adhésion à la CFDT* ».

Alexandre rapporte l'anecdote du représentant d'un autre syndicat qui s'est rué sur son téléphone pour avertir son organisation de la présence du camion au centre d'exploitation des routes : « *On n'était pas les seuls à photographier le camion ! On peut dire qu'ils faisaient grise mine les autres !* ».

Sandrine a apprécié la dynamique créée par le camion CFDT, au sein même du syndicat Interco Oise, mais aussi l'effet très positif dans ses échanges avec les militants et les agents rencontrés à cette occasion : « *Nous avons beaucoup circulé pendant des semaines pour rencontrer les agents et travailler la proximité ; c'était très positif mais le camion c'était super !* ».

Marie Line d'Interco Somme est aussi enthousiaste : « *Nous avons pu nous appuyer pour l'organisation sur*

l'Interpro avec la structure interprofessionnelle d'Amiens ; c'était important. J'ai aussi beaucoup apprécié de voir les sections sortir de leur territoire et se rencontrer et travailler ensemble dans l'action vers les agents ».
Patricia d'Interco Aisne renchérit : « *C'était vraiment intéressant de rencontrer aussi les autres syndicats des fonctions publiques : notre tournée est finalement la même que celle des Santés sociaux et faire des tractages avec le SGEN dans les établissements scolaires, c'est plutôt malin !* ».
Martine souligne combien c'était important d'avoir des documents à distribuer qui intéressent les agents comme le Guide du statut et tous les tracts thématiques : « *la fédé Interco nous a vraiment fourni le matériel qu'il nous fallait* ».
Solange conclut : « *Cette campagne électorale est exemplaire qui a vu les syndicats, la fédération et l'URI agir en complémentarité ; les agents en ont bénéficié et les militants s'en sont félicité !* ».

Solange Sarrat-Langer
Interco 02

Brèves de Maine-et-Loire

Emmanuel Ollivier :
- Bah, quand on disait à des agents de ne pas oublier de voter, certains ont répondu : « C'est fait par Internet ». Ils croyaient avoir voté localement pour le CT alors qu'ils avaient voté pour les élections CNRACL…

Mylène Boistault Ciccardi :
- Lors de la tournée électorale, nous étions en déplacement dans les collectivités pour diffuser nos tracts. Saviez-vous que certaines boites aux lettres ne sont pas toujours faciles d'utilisation ?
Ne vous êtes-vous jamais retrouvé pris au piège et coincé par l'ouverture d'une boite aux lettres en essayant désespérément de sortir votre petite main, ou bien, de vouloir à tout prix déposer le maximum de vos tracts afin que les agents puissent avoir le plus d'infos possible ?
Militants de la CFDT ! Revendiquons pour nos conditions de tractage ! Tous aux urnes !!!

Le jour J, dans une petite collectivité, une collègue m'interpelle « *Mimi, je ne me souviens plus pour qui je dois voter. Dis-moi où est ta liste !* » Bien sur ! Nous, militants CFDT, nous sommes toujours là pour aider les collègues !

Angélique Hamon
Interco 49

Convivialité meusoise

Le 5 novembre le Syndicat CFDT Interco de Meuse réunissait une cinquantaine de délégué(e)s issu(e)s de ses diverses sections. Une fois présentés le rôle et l'utilité des Comités Techniques et des Commissions Administratives Paritaires, en matière de dialogue social et de défense des intérêts des agents, le syndicat a dressé un état des listes présentées par la CFDT à ces élections qui concernent environ 4 600 agents territoriaux dans la Meuse (titulaires et non titulaires compris).

Convivialité militante en Meuse

Ainsi, des listes CFDT ont pu être déposées dans 11 Comités Techniques sur les 13 possibles et dans 6 Commissions Administrative Paritaires sur les 6 existantes. Interco Meuse a présenté des listes à 155% en moyenne, soit 282 candidats pour 182 sièges à pourvoir.

À la suite d'un bon repas, le syndicat a précisé le contexte et les enjeux des élections du 4 décembre et a présenté les outils qu'il met à la disposition de ses représentants dans les organismes statutaires, (CT, CAP, CHS-CT), pour les aider à perfectionner leur rôle de délégué(e)s du personnel : information, réunions préparatoires, droit syndical, plan de formation 2015 du syndicat.

Le syndicat a également attiré l'attention de ses représentants, à voter et à faire voter, pour les listes CFDT, à l'élection des représentant(e)s du personnel à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales, (CNRACL), à laquelle ils sont affiliés s'ils sont titulaires ou stagiaires et ont un emploi d'au moins 28 heures par semaine.

Françoise Kronne, Secrétaire Générale du syndicat, a terminé l'Assemblée Générale, en remerciant tous les salariés qui se sont portés candidats sur les listes présentées par la CFDT, et en invitant tous les adhérents CFDT à rester mobilisés jusqu'au 4 décembre et à voter et faire voter CFDT, leurs collègues de travail, soit à l'urne le 4 décembre, soit par correspondance, dès réception du matériel de vote, en prenant bien soin de ne pas mélanger, les documents relatifs aux divers scrutins.

Claude Baudoin
Interco 55

Paris clémentine

Le 26 septembre dernier, le syndicat Interco des Services Publics Parisiens réunissait près de 70 militants pour une opération aussi sérieuse que festive !
La matinée a donc commencé par une réunion et un point sur l'état de constitution des listes, bien utile pour pointer les services et directions où porter les efforts, pour remonter les dernières déclarations de candidature récupérées et s'encourager mutuellement.
Puis était présenté le plan de communication de la campagne électorale : distribution de clémentines et de tracts sur des sites ciblés, lâcher de ballons, journal spécial élections, semaine du buzz « soyez vitaminé avec la CFDT », mur de selfies des soutiens de la CFDT... Les idées ne manquent pas !

Puis vers 11h30, c'est une file de fourmis portant les unes des jus de fruits, les autres des sachets d'olives ou de chips et les plus costaudes des tables pliantes, qui s'est ébranlée vers l'hôtel de ville et le restaurant municipal situés à 200 m. En moins de temps qu'il ne faut pour l'écrire, l'apéritif rencontre vitaminé était dressé sous un soleil éclatant.
Les militants présents pouvaient alors inviter les nombreux employés de la ville de Paris à faire précéder (ou suivre) leurs repas d'un jus de fruit, à prendre un tract, à parler élections... et candidature. Un cocktail visiblement apprécié puisque au retour au local, le syndicat avait engrangé 37 déclarations de candidatures supplémentaires !

Claire Le Calonnec

Photo souvenir devant l'Hôtel de Ville de Paris

La ligne bleue du 4 décembre

À 16 h, ce 4 décembre, la fin du scrutin s'annonce et avec elle l'issue d'un périple un peu compliqué dans le Département des Vosges. Après des matériels de vote envoyés par le Centre de Gestion aux mauvais destinataires, distribués sans émargement, une CNRACL qui promettait des matériels de votes qui ne sont jamais arrivés... un dépouillement serein et sans obstacle s'imposait.
Pourtant gros COUAC au Conseil général des Vosges. À 16h pile, le scrutin étant clos, il est procédé à la mise dans l'urne des votes par correspondance. Une campagne active orchestrée par un prestataire privé laissait espérer un résultat sans douleur. Hélas, au fur et à mesure, de plus en plus d'enveloppes de vote par correspondance sont écartées et vont rejoindre la pile des « votes non conformes » plutôt que l'urne et son « a voté ».
Conclusions : en CAP A, **35%** de votes par correspondance écartés ; en CAP B, **69%** ; en CAP C, **91%** et en CTP **41%** ! Oui, une moyenne de **73,4%** en CAP !
Pourquoi ? Essentiellement parce que les collègues n'avaient pas signé l'enveloppe qui transitait par la poste.
Oubli ? 73,4% de distraits ? Cela fait beaucoup de « têtes en l'air » ! Refus de laisser sa signature au vu et au su de tout le monde ? Instructions peu claires ? Un peu de tout cela et confusion sans doute aussi, d'autant que deux types d'enveloppes circulaient, l'une des deux comportant un encart désigné clairement pour les signatures et l'autre sans.
Pour clôturer cette soirée qui a pris fin vers minuit, un des syndicats candidat refusait de s'associer aux autres pour faire reconnaître la validité des enveloppes.
De bons résultats, globalement, mais dans ces enveloppes non prises en compte, combien de collègues laissés sur la touche et auxquels il faudra à nouveau expliquer qu'il faut s'investir au nom de la démocratie ?

Florence Bouvenet
Interco 88

Interco tout Doubs

La 5e édition de la « caravane de vos droits » s'est déroulée du 2 septembre au 2 octobre à travers la Franche-Comté sur les routes du Doubs.
Cette année, elle a démarré à Pontarlier le 2 septembre pour arriver le 2 octobre sur le pays de Montbéliard en passant par Besançon en compagnie des militants Santé-Sociaux qui se sont joints à Interco.
Le thème choisi porte sur les risques psychosociaux, mais surtout les enjeux des élections professionnelles du 4 décembre 2014 qui constitue aussi le 1er test global de représentativité dans le secteur public.

La CFDT, 1ère organisation syndicale dans le secteur privé en Franche-Comté en 2013 et 1ère organisation dans la fonction publique territoriale aux dernières élections (2008), a engagé sa campagne dans la continuité de l'esprit de proximité et de convivialité qui caractérise Interco 25.
Une équipe motivée qui va à la rencontre des salariés, aussi bien dans les grandes collectivités que dans les petites mairies pour être à l'écoute des agents et leur apporter de l'aide. C'est ce qui fait le succès du syndicat qui ne cesse de se développer.

Didier Szliwka

Stop ou encore en Val d'Oise

Jeudi 23 octobre, à l'heure de déposer les listes, au syndicat du Val-d'Oise d'Oise, on trépigne de plaisir. La liste CFDT est déposée à la mairie d'Argenteuil. Le 20e candidat nécessaire pour la compléter a été trouvé dans la journée et même deux de plus !

Le 30 septembre à Argenteuil, le p'tit dej-débat-apéritif-goûter, devant la mairie

Pourtant, la veille au soir, c'était un peu panique à bord. Un appel à l'aide sur la page Facebook du syndicat se voulait très explicite. « *Il nous manque un candidat à Argenteuil !* » pouvait-on y lire comme le lendemain, plein de commentaires de félicitations.

Pourtant, l'était pas gagnée l'histoire ! C'est qu'Argenteuil, quatrième ville de l'Île-de-France avec ses 104 282 habitants, ville ouvrière et fief communiste jusqu'à la fin du siècle dernier est toujours l'un des bastions de la CGT.
Depuis 10 ans, le syndicat Interco du Val d'Oise a multiplié les incursions, les tournées de services, les distributions de tracts dans les équipements et à la cantine, passant outre l'obstruction active de la CGT locale et c'est ainsi qu'est

née une première section syndicale à partir d'un petit noyau d'animateurs mais sans grands moyens et sans pouvoir concourir à une place au CTP.

Pour ce round décisif en 2014, le syndicat Interco du Val-d'Oise et sa secrétaire Nouria Rebotti ont décidé d'y mettre les moyens. Quelques nouveaux adhérents-militants et le 30 septembre un p'tit dej-débat-apéritif-goûter, devant la mairie d'abord avec une vingtaine de militants venus du département avec force provisions de chouquettes, de café et de jus… d'orange (on ne se refait pas) avant d'écumer les divers équipements communaux.
Pour constituer leur liste, les adhérents-militants d'Argenteuil partent en chasse. Trois jours de décharge d'activité de service ont suffi à Nadège, Bruno et Emmanuel pour atteindre leur but. Ils ont sillonné chaque service (dont ils ignoraient pour certains l'existence), sensibilisé chaque agent avec comme appui, le guide de l'agent public.
Et de quatre, on passe à 19 la veille du dépôt de la liste.

Le dernier coup de collier, le dernier jour, aura donc été décisif. Il aura même permis un bénéfice collatéral imprévu mais bienvenu. L'impact de la journée du 30 septembre 2014 a permis à Interco 95 de constituer une liste à la Communauté d'agglomération de Bezons-Argenteuil !

Olivier Mourot

La Saône-et-Loire en tournée

Après la composition des listes de candidats CFDT qui a déjà demandé beaucoup d'énergie, le temps de la campagne électorale est arrivé. Afin de rencontrer un maximum d'agents, l'équipe d'Interco 71 a prévu onze tournées de terrain différentes. Pour ce faire, elle a loué avec le soutien financier de la fédération, un véhicule qu'elle a « siglé » CFDT.

L'une de ces tournées avait lieu le lundi 3 novembre, de Saint Vincent de Bragny à la Motte-Saint-Jean en passant par Paray-le-Monial, Saint Yan, Vitry-en-Charollais et Digoin.
L'équipe qui était composée ce jour-là de Bruna Jurek, Didier Gaujour, Daniel Lamur avec l'aide de Josseline Pasquier, retraitée, a été reçue partout avec intérêt et cordialité par les agents.
Cette journée a également été l'occasion de nouer des contacts avec le Président de la communauté de communes de Paray-le-Monial et le maire de Vitry.
Un moment d'émotion a été vécu à Digoin où de nombreux collègues ont rappelé le souvenir de Pascal Tremeau, ancien secrétaire du syndicat, trop tôt disparu.

Les enseignements de cette journée ont été nombreux pour les militants.
Ils ont pu constater d'abord une attente de leur venue par des collègues inquiets quant à leur avenir, inquiétudes alimentées par le discours de leurs employeurs.
Ils ont ensuite mesuré la réalité des difficultés pour produire un vrai service au public.
Ils ont rencontré aussi des élus employeurs (surtout les nouveaux) peu enclins à reconnaître l'apport du syndicat dans la mise en place d'un dialogue social constructif et qui ont l'impression que tout va bien…

Ce fut enfin un vrai plaisir d'aller sur le terrain, de rencontrer et soutenir les collègues, discuter avec eux et les encourager à voter CFDT.
À Interco 71, les militants sont conscients que ces élections sont une étape vitale pour la pérennité du syndicat, son développement et l'équipe est active pour aborder son avenir avec détermination qui rimera aussi avec syndicalisation !

Farid Orso-Manzonetta

Lundi 3 novembre, la tournée d'Interco 71 à travers les villes et villages du département

Parlons formation professionnelle

La formation ça vous fait peur ? Si c'est le cas, lisez ce qui suit. Parce qu'aujourd'hui tout va plus vite, tout change : les missions comme les technologies et les usages, se former tout au long de sa vie professionnelle constitue la meilleure assurance d'être toujours dans le coup et maître de son destin professionnel. En plus, c'est votre droit. Exercez-le !

« Un adulte n'accepte de se former que s'il trouve dans la formation une réponse à ses problèmes dans sa situation ».

Bertrand Schwartz a notamment été à l'origine de la mission nouvelles qualifications par alternance, les missions locales pour les jeunes, les emplois jeunes...

Parlons formation autrement que par des sigles. D'une formation pour adultes qui ne doit pas être du copié/collé de l'école... École qui nous a laissé de plus ou moins bons souvenirs...

Parlons plutôt de formation et de parcours professionnel. De formation pour maintenir et développer ses compétences, pour évoluer, changer de métier si on le souhaite ou si c'est nécessaire. De formation pour acquérir un diplôme, pour revoir des bases qu'on a oubliées. Parler de formation c'est donc d'abord se poser la question du POURQUOI ?

Vient ensuite le COMMENT. Il est utile de connaître ce qui se cache derrière les sigles, savoir ce qu'il est possible de faire pour pouvoir en discuter individuellement et collectivement avec supérieurs hiérarchiques et employeurs. Utile aussi de savoir se renseigner soi-même sur les formations existantes.

Quand on est représentant du personnel en CT, CAP ou CHSCT on peut porter des revendications pour une meilleure formation plus accessible pour tous. Rappeler les obligations

de l'employeur, s'impliquer dans les discussions sur la politique de formation et la politique de gestion des ressources humaines. Encore plus quand des réorganisations, fusions, mutualisations se profilent.

Il est plus que jamais nécessaire de se former tout au long de sa carrière pour trois raisons principales :

- les carrières s'allongent, on est de moins en moins nombreux à faire le même travail tout au long de sa vie professionnelle ;
- le monde du travail, secteur public ou secteur privé, bouge beaucoup par exemple par le développement de l'informatique. Nul n'est à l'abri de devoir apprendre des choses nouvelles, ne serait-ce que pour rester dans la course, continuer à bien faire son travail et bien se sentir dans son travail ;
- le secteur public, connaît et va continuer à connaître des changements importants : mieux vaut s'y préparer individuellement et collectivement pour que, quoi qu'il arrive, chacun puisse trouver une place qui lui convienne.

Les trois raisons ci-dessus concernent tout le monde, quels que soient la catégorie, le poste, l'employeur, l'âge. Des problèmes de santé, d'usure professionnelle peuvent aussi conduire à avoir besoin de se former. Si ces raisons concernent les agents (ce sont eux qui se forment), les employeurs ont leur part de responsabilité et ils doivent être plus incités à l'exercer pour tous.
Pour toutes ces raisons, Interco CFDT va porter partout où elle est représentée ses revendications sur la base des trois idées suivantes :

« On peut faire des apprentissages valables en dehors du cadre formel de l'école.
Personne ne doit être obligé de réapprendre ce qu'il sait déjà
Chacun a le droit de se voir reconnaître, moyennant preuve, ce qu'il a appris en dehors du système de formation ».

Gaston Pineau : professeur en sciences de l'éducation. Ses travaux ont notamment porté sur l'autoformation.

100% des agents du secteur public doivent avoir la possibilité de se former :

- quel que soit le statut
- des droits accessibles quel que soit l'employeur
- tout au long de la carrière

Anticiper plutôt que réparer et pour ne pas subir :

- un droit pour pouvoir se réorienter et se reconvertir
- un droit renforcé pour métiers pénibles, restructurations, ...

Responsabiliité partagée entre les agents et les employeurs :

- dialogue social
- des obligations et sanctions pour l'employeur défaillant

Revendiquons le droit d'avoir le choix et les moyens de nous former tout au long de notre carrière

Les dernières dispositions sur la formation pour les agents publics datent de 2007 : il y a eu des avancées, notamment une forme de démocratisation de la formation en ouvrant aux catégories C des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation. Mais le bilan n'est pas à la hauteur des ambitions de cette loi qui avait créé des droits individuels peu utilisés comme le droit individuel à la formation (DIF) ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il faut du temps sans doute pour que ces nouvelles manières de penser la formation se concrétisent, car il s'agit de considérer que l'agent a son mot à dire et peut avoir la main sur ses choix de formation.

Mais doit-on encore laisser passer du temps quand on constate de fortes inégalités d'accès à la formation en fonction de l'employeur, que certains dispositifs de la loi de 2007 ne marchent pas ou que la responsabilité de non réalisation des obligations de formation n'incombe finalement qu'aux agents? Doit-on laisser du temps face aux nouvelles transformations du paysage territorial ? Ou quand les agents du secteur public ne peuvent bénéficier de dispositions tout à fait intéressantes, négociées par la CFDT et qui vont se concrétiser pour le secteur privé dès janvier 2015 ?

Il y a encore des progrès à réaliser pour rendre plus accessibles à tous les moyens de se former en fonction de sa propre situation, de ses choix professionnels et de carrière.

Les revendications de la CFDT s'appuient sur des idées en matière de formation pour adultes qui la différencie de la formation initiale des jeunes avant leur entrée sur le marché du travail :

La formation doit être répartie tout au long de la carrière plutôt que concentrée au moment où on prend son poste.

L'agent doit pouvoir cumuler des droits à se former et les déclencher sans être totalement dépendant de son employeur.

On développe des compétences en dehors de l'école ou des stage : la formation doit aussi permettre de valoriser ces compétences.

Améliorer les dispositions existantes

Il existe déjà des dispositifs qui vont dans le sens de ce que souhaite la CFDT. Certains mériteraient d'être améliorés, d'autres d'être développés ou plus accessibles.

Les formations d'intégration et de professionnalisation répondent bien à l'idée d'un minimum de formation pour tous, tout au long de la carrière : les formations d'intégration marchent bien mais la suite – la formation de professionnalisation – est souvent oubliée. C'est au bout de plusieurs années quand passent en CAP les dossiers de promotion interne qu'on se rappelle que c'est obligatoire et que certains agents se trouvent sanctionnés. La CFDT veut améliorer deux points sur ces obligations de formation :

- plus de dialogue pour une meilleure utilisation des ces journées de formation réparties tout au long de la carrière : au niveau collectif dans le cadre des discussions sur le plan de formation et au niveau individuel au cours de l'entretien professionnel ;
- un partage de la responsabilité par l'employeur quand les obligations ne sont pas réalisées, par exemple par un abondement d'un compte personnel de formation de l'agent concerné.

Le congé de formation professionnelle qui permet de faire une formation longue n'est possible que si l'employeur accepte de le financer. Cela génère des inégalités notamment dans la fonction publique territoriale, pour les agents des plus petites collectivités. La CFDT demande **la mutualisation du financement du congé de formation professionnelle et la décision d'attribution dans le cadre d'une instance paritaire** pour en rendre l'accès plus équitable.
En complément, la CFDT souhaite créer un **droit à la reconversion** pour avoir le temps et les moyens de se reconvertir en cas de mobilité induite par les réformes, pour éviter l'usure professionnelle ou pour se construire une seconde carrière. Ce droit donnerait accès à des outils existants pour pouvoir faire un parcours d'orientation et de formation adapté à la situation et au projet de la personne : définition du projet, bilan de compétence, VAE, congé de formation professionnelle...

© Baillou - Fotolia.com

Ouvrir aux agents du public, des nouveaux droits négociés pour les salariés du privé

Un accord national interprofessionnel (ANI) fin 2013 et une loi en mars 2014 ont été négociés pour une application dès janvier 2015 dans le secteur privé. La CFDT s'est fortement investie pour améliorer les droits des salariés et des demandeurs d'emploi, sécuriser les parcours, rendre plus accessible et plus utile la formation, permettre de réfléchir à son évolution professionnelle.

Mais certaines dispositions devraient aussi concerner les agents publics. Retenons en d'ores et déjà deux :

- **Le compte personnel de formation (CPF)** qui permet deux choses nouvelles (par rapport au DIF actuel). Premièrement, il est ouvert pour tout citoyen dès son entrée dans la vie active et les droits cumulés d'année en année restent attachés à la personne quel que soit son employeur. Le CPF devrait enfin permettre la portabilité des droits en matière de formation. Deuxièmement, c'est le salarié qui a la main sur le choix de la formation (sous réserve qu'elle figure dans une liste nationale ou régionale et qu'elle soit certifiante).
- **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) :** ce service public régional d'orientation permettra à tout salarié ou demandeur d'emploi qui le souhaite de faire le point avec un tiers, spécialiste d'orientation en dehors de son lieu de travail. Un cahier des charges national définit les règles de ce droit gratuit qui s'adapte à la situation et aux besoins de la personne. À ce jour les organismes prévus pour réaliser ce conseil en évolution professionnelle s'adressent aux salariés et cadres du privé, aux demandeurs d'emploi aux travailleurs handicapés. La CFDT revendiquera un conseil en évolution professionnelle pour les agents du public.

La CFDT est le syndicat qui s'investit le plus sur la formation parce que c'est au cœur de la visée d'émancipation individuelle et collective. Se former c'est apprendre, réfléchir, développer un esprit critique et constructif. Se former, c'est développer son pouvoir d'agir.
Nous reparlerons de formation dans ces pages...

Véronique Sauvage

2015
OFFRE DE FORMATION

TROUVEZ
UN STAGE, UN ITINERAIRE DE FORMATION

CRÉEZ
VOTRE CATALOGUE OU VOTRE AFFICHE

INSCRIVEZ
VOS AGENTS EN LIGNE
À NOS FORMATIONS

NOUVEAU

DÉCOUVREZ
MOBISTAGE
un service en ligne
pour faciliter les déplacements
jusqu'à nos formations

Rendez-vous sur
WWW.CNFPT.FR

le cnfpt

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Aux ETS de Lyon, l'innovation décoiffe

Les entretiens territoriaux organisés par le CNFPT à Lyon ont été l'occasion d'interroger l'innovation appliquée au service public et d'ébranler quelques certitudes.

Les Entretiens Territoriaux de Strasbourg 2014 organisés par le CNFPT se sont tenus les 10 et 11 décembre dernier et pour la seconde année consécutive au palais des congrès de... Lyon [1].
Réunissant la crème des cadres territoriaux et de nombreux élus locaux pour 2 journées de cogitation, le thème de cette année était: « Demain l'action publique : clarifier, adapter, innover. »

Pour ouvrir ces journées qui se sont déclinées en ateliers et tables rondes, le CNFPT a fait appel à quatre pointures chargées vraisemblablement d'ébranler les certitudes de leurs auditeurs, rappelant en cela certaines de nos tables rondes de notre propre Comité National Fédéral qui s'est tenu à Besançon en 2011 sur un thème finalement assez voisin.

Délétères grilles d'évaluation

Ainsi de **Barbara Cassin**, philosophe et philologue [2] spécialiste de la rhétorique de la modernité et entre autres, directrice de recherche au CNRS et Présidente du Collège international de philosophie. Pour aborder l'innovation, elle choisit d'aborder la notion d'évaluation à laquelle elle a consacré son dernier livre [3] : pour lui faire sa fête.

On tente de chiffrer l'indéchiffrable

« *Réfléchir et juger peut apporter à tout le monde* » affirme t-elle mais les techniques qui se sont développées en matière d'évaluation (d'une politique publique, d'un service, d'un travail) s'appuient sur des grilles qui en sont l'exact contraire. « *Les grilles d'évaluation sont dictées par la peur de juger. Elles mettent entre parenthèses la culture et le goût, c'est terrible. On tente ce faisant à chiffrer l'indéchiffrable* ». Pourtant dit-elle « *les pratiques évaluatives ne doivent pas faire oublier ce que l'on veut or nous sommes itemisés (réduits à des propriétés). Ainsi l'évaluation cherche à trier et le tri, à rejeter. Les grilles ne peuvent saisir que du déjà connu. Par définition, la nouveauté, l'invention, ne rentrent encore dans aucune case, ce qui fait que l'innovation se trouve souvent en bas des courbes.* »
Pour illustrer son propos, Barbara Cassin évoque la grille d'évaluation des enfants suspectés de souffrir d'hyperactivité [4] afin de juger de l'intérêt de leur prescrire de la Ritaline™. Si le diagnostic se limite aux réponses à ce test, tous les enfants

peuvent s'y reconnaître peu ou prou avec pour effet « *qu'une génération de petits américains est désormais élevée à la Ritaline* ».
Elle conclut en affirmant être opposée à ce que « *la qualité devienne une propriété émergente de la quantité.* »
Et dans la salle, les DGS et DRH présents, de se gratter la tête.

L'impossible fusion des communes

Romain Pasquier n'est pas un inconnu. Directeur de recherche au CNRS au Centre de recherches sur l'action politique en Europe (CRAPE) de Sciences-Po Rennes il est également expert associé à l'institut de la gouvernance territoriale et de la décentralisation, sa spécialité.
Interrogé, il ne fait pas mystère de son agacement face à l'incapacité française à engager une vraie réforme de la gouvernance territoriale. Breton, il se reconnaît dans les expériences de Catalogne et d'Écosse. « *Je suis pour la constitution d'un fédéralisme à la française et la suppression des conseils généraux mais aussi pour une organisation territoriale qui s'adapte aux territoires.* »
Interrogé sur la réforme qu'il jugerait la plus innovante il répond « *Tout le monde sait ce qu'il faut faire : la fusion des communes ! C'est ce que j'ai répété aux sénateurs qui m'ont sollicité. Mais s'ils en conviennent tous individuellement en tête à tête, les enjeux partisans prennent le dessus en séance. C'est le problème avec le Sénat. Ils sont tous élus par les grands électeurs de petites collectivités dont la grande majorité* [5] *a moins de 1 000 habitants...* »

La démocratie en jeu

Économiste senior et conseiller scientifique à l'OFCE, maître de conférence à Sciences-Po et professeur invité en sciences de l'environnement et politique publique à l'Université Harvard, **Eloi Laurent** est un défenseur de l'État providence [6], à rebours du discours économique majoritaire en Europe.

> *Il est temps d'arrêter le délire de l'austérité*

Comme il l'a écrit : « *Le fossé entre les décideurs politiques et leurs électeurs sur l'état réel de l'économie est tellement béant qu'il semble désormais y avoir deux univers parallèles.* »
Celui du monde politique qui considère que le plus fort de la crise est derrière nous et celui des citoyens qui considèrent qu'ils sont en plein dedans. « *En répondant par l'austérité à la crise des dettes souveraines, c'est-à-dire sans remettre en cause les modalités de fonctionnement des traités européens dont les éléments fondateurs correspondent à la réalité économique d'il y a 20 ans, l'Europe est en train de sacrifier une génération, de perdre son avenir.* » Pour Eloi Laurent, la démocratie est en jeu, il est temps d'arrêter « *le délire de l'austérité* ».
L'innovation ici consisterait « *à prendre la pleine mesure de l'horizon de long terme de la démocratie, qui est la répartition équitable du capital entre les générations et au sein de chacune d'entre elles, le capital du siècle qui s'ouvre étant social, naturel, humain autant que physique.* »
Des propos qui résonnent assez bien avec les travaux de Thomas Piketty [7].

Chômage de masse et expérimentations numériques

Impossible de résumer en quelques lignes la conférence touffue et décoiffante donnée à l'ensemble des participants aux ETS par **Bernard Stiegler**, philosophe et directeur de l'Institut de recherche et d'innovation du Centre Georges-Pompidou.
Des empreintes du paléolithique au numérique il y a une constante, le partage de l'information. Mais

---

1 *Ce sera sans doute le cas encore en 2015 en raison de l'indisponibilité du palais des congrès de Strasbourg en travaux.*
2 *La philologie est l'étude d'un langage à partir de documents écrits*
3 *« Derrière les grilles : sortons du tout-évaluation », Mille et une nuits, Paris, 2014.*
4 *On parle du syndrome TDAH, le « trouble déficit de l'attention/hyperactivité » qui se manifeste surtout par une difficulté des enfants concernés à maintenir leur attention.*
5 *En 2011 la France comptait 26 924 communes de moins de 1 000 habitants.*
6 *« Le bel avenir de l'État-providence » Eloi Laurent – Les liens qui libèrent.*
7 *« Le capital au XXIe siècle » le best-seller mondial (mérité) de cet économiste français.*

comme l'invention de l'écriture, celle de l'imprimerie et aujourd'hui les technologies de l'information numérique sont autant d'innovations qui ont entraîné des mutations profondes des sociétés humaines, socialement, culturellement, économiquement, politiquement.

Il suffit d'avoir à l'esprit que la performance dans la transmission et le traitement de l'information des réseaux numériques est 50 000 fois plus rapide que celle de notre cerveau pour mesurer l'intensité de la révolution numérique. On peut s'en rendre compte en interrogeant un moteur de recherche comme Google. Désormais il n'est même plus nécessaire de taper entièrement une requête pour que, dès les premières lettres frappées, Google anticipant votre attente, complète seul votre requête et vous propose déjà des réponses.

Ces technologies sont le moteur d'une économie nouvelle qui échappe pour une grande part à la régulation des États et s'affranchissent des contraintes démocratiques.

> *3 millions d'emplois pris par les robots*

Selon lui, appliquées à l'industrie et bientôt aux services, elles sont à l'origine du remplacement de la main d'œuvre humaine par les robots « *D'ici à 10 ans, 3 millions d'emplois seront pris par les robots et nous devrons nous habituer à un taux de chômage de 30 à 40%. Bientôt les usines vont proposer à bas coût – elles ont commencé – des quantités toujours plus importantes de biens de consommation à des consommateurs qui auront de moins en moins les moyens de les payer* ».

À côté, se développe une économie du partage, de la contribution, de l'échange. Une forme de service public qui ne dit pas son nom comme Wikipédia. C'est dans cette direction que Bernard Stiegler a invité les participants à chercher à innover avec les habitants. « *Il faut affirmer la nécessité de la puissance publique sans attendre que des régulations mondiales se mettent en place. C'est localement, à l'échelle des territoires qu'il faut expérimenter pour inventer une nouvelle citoyenneté et de nouvelles institutions.* »

Tout un programme qui devrait pouvoir s'appliquer aussi au dialogue social ?

Olivier Mourot

Dans la salle réservée aux partenaires des ETS, la présence CFDT est assurée par nos camarades cadres

Contractuels : pour 60 000 collègues, notre engagement a déjà payé !

33 939 agents contractuels ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI, 6 439 ont été titularisés à l'État, 15 200 à la Territoriale et 3 694 à l'Hospitalière.
C'est le premier bilan positif de l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels signé le 31 mars 2011 par la CFDT.

Le premier bilan de la mise en œuvre de la loi dite « Sauvadet », traduction de l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, a été présenté le jeudi 20 novembre devant le comité de suivi de l'accord.
À ce jour, 33 939 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI en application de la loi. Pour l'accès à l'emploi titulaire, à ce jour, 6 439 agents ont été titularisés sur le versant État, 15 200 sur le versant Territorial. La Fonction publique hospitalière présente le plus mauvais bilan avec seulement 3 694 postes ouverts. À ce jour, ce sont donc déjà près de 60 000 personnes dont la situation a été sécurisée. À l'issue de la deuxième année du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, on devrait approcher les 70 000.

Le syndicalisme d'engagement donne des résultats

La CFDT Fonctions publiques s'est donc exprimée pour dire clairement qu'elle ne regrette en rien sa signature de l'accord du 31 mars 2011. Notre syndicalisme d'engagement est conforté par les chiffres car c'est bien la « déprécarisation » de 60 000 personnes qui est d'ores et déjà gagnée.
Pour autant, certaines critiques sont à formuler et les travaux ne sont pas achevés sur certains points importants. Le bilan lui-même souligne que le recours à l'emploi contractuel est très important en catégorie C, alors que le recrutement de titulaires peut se faire, la plupart du temps, sans exigence de diplôme et sans concours. La CFDT Fonctions publiques a donc rappelé que le bilan de la loi ne devrait pas porter sur le seul axe 1 de l'accord (accès à l'emploi titulaire) mais aussi sur l'axe 2 (encadrement des cas de recours aux contractuels).
C'est en effet ces mesures qui devraient limiter la reconstitution du vivier de contractuels, dont nombre d'entre eux connaissent des situations précaires.
Quant à l'axe 3 (garanties collectives pour les agents contractuels), les travaux ont été menés à terme pour le versant État.
En revanche, deux points essentiels restent à finaliser : la représentation des contractuels au travers de la mise en place des CCP (commissions consultatives paritaires) sur les versants territorial et hospitalier.
Et la modification des décrets relatifs aux conditions d'emplois des contractuels sur ces deux mêmes versants, alors que le travail est fait pour les contractuels de l'État (décret 2014-1318). Il n'est pas question pour la CFDT d'accepter des contractuels à deux, voire trois vitesses !

Il faut poursuivre le dialogue social

Sur le dialogue social et le rôle du comité de suivi, la CFDT Fonctions publiques a déjà eu l'occasion de s'exprimer. Le comité de suivi est un lieu essentiel d'échanges francs et constructifs pour les signataires d'un accord, engagés autour de sa concrétisation.
Mais le comité de suivi n'est ni en concurrence ni en contradiction avec les instances de dialogue social que sont les conseils supérieurs.
Ce qui a été possible pour le versant État doit donc l'être aussi pour les deux autres versants : les projets de textes doivent être vus en comité de suivi pour laisser une priorité d'expression aux organisations syndicales qui ont pris le risque de l'engagement sur un accord concernant bel et bien les trois versants de la Fonction publique.
Le bilan qui a été fourni, même s'il appelle des critiques, est un premier signe de l'importance de l'accord du 31 mars 2011. Les futures présentations et discussions de certains textes toujours attendus devront en être un autre.

UFFA-CFDT

Ouvrez donc le tiroir du buffet !

Le portail web des adhérents Interco c'est comme le buffet du salon. Pour trouver les petites cuillers, il faut ouvrir le tiroir. Pas seulement rester planté devant !

En cette période de campagne électorale, les militants, quand ils ne sont pas sur la route, s'escriment à composer tracts et professions de foi. Ingénieusement, ils viennent chercher sur le portail Interco les éléments propres à les aider dans cette tâche. C'est bien.
Mais contrairement à ce que nous imaginions et au vu des appels ou des messages reçus à la fédération, beaucoup ne maitrisent apparemment pas la logique de navigation du portail des adhérents. Ainsi, comme le gamin qui n'a pas l'idée d'ouvrir le tiroir du buffet pour trouver les couverts qu'on lui a demandé d'aller chercher à la cuisine, les mêmes ne trouvent rien dans le portail pour peu que ce qu'ils recherchent ne soit pas disposé bien en vue à l'ouverture du portail. Tss.. tss...

Alors, pour que nul n'en ignore, voici un petit tutoriel en images qui devrait en éclairer plus d'un.

Lorsque vous tapez www.interco.cfdt.fr dans la barre de votre navigateur, vous arrivez d'abord sur la page publique de la fédération Interco, hébergée sur le portail confédéral.
Ce n'est pas ce que nous cherchons. Alors quittons-la immédiatement pour nous rendre sur le site que la fédération réserve à ses adhérents, ses militants, ses syndicats, avec plein de bonnes choses dedans. L'aventure commence.

Olivier Mourot

Pour ce faire, il nous faut cliquer sur le bouton « adhérents » situé en haut et à droite de l'écran de la page d'accueil. Cette manipulation a pour effet de nous emmener sur l'ancien portail (autrefois appelé le PRÉ) et aujourd'hui réservé aux adhérents dès lors qu'ils s'identifient comme tels.

L'identifiant générique des adhérents se trouve à l'intérieur de la carte de chaque adhérent (ici : 2A10). Les 2 premiers caractères identifient la fédération de l'adhérent et les 2 suivants, sa région.
Le mot de passe n'a toujours pas changé et c'est toujours le nom de l'appareil qui sert à produire de l'énergie à partir du vent... Ce mot de passe – que toute la population française doit connaître maintenant – est indiqué chaque mois en dernière page de CFDT Magazine. On remplit.

Et c'est là que ça coince en général. Beaucoup d'entre vous s'imaginent dès lors se trouver sur le site de la fédération. Erreur ! Ils se trouvent en réalité sur le portail confédéré des adhérents. Sur cette page ce sont les infos de la confédération qui s'affichent et sur des fenêtres latérales situées à droite, la « une » de la fédération, la « une » de l'URI, de l'UFFA ou de l'UTR.
Considérez donc que la fenêtre de la fédé, c'est notre fameux buffet. Bien sûr, le dessus du buffet (de notre fenêtre) n'est pas vide. Par convention, 3 articles de la fédération y sont présentés. Tant mieux si ce sont ceux qui vous intéressent, vous pouvez y accéder directement. Mais pour accéder aux autres, il vous faut ouvrir les tiroirs du buffet. Cliquez donc sur le nom de la fédération en haut de la petite fenêtre de droite.

Et voilà. Cette fois nous sommes bien sur la page des adhérents de la fédération et le menu situé à la gauche de l'écran nous permet d'explorer les diverses rubriques qui la composent. Explorer ? voire !

Nous sommes d'accord, cet outil est loin d'être ergonomique. La preuve : pour faire apparaitre les sous-rubriques du menu latéral, encore faut-il cliquer sur le petit signe « + » qui apparait à gauche de chacune d'elles.
Qui ne le sait pas, n'est pas prêt de passer à table...

La prévention des risques professionnels dans la fonction publique

Afin de limiter les risques d'accident de travail et de maladies professionnelles, les employeurs publics [1] sont tenus de respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies dans le code du travail au même titre que les employeurs privés dans les entreprises privées.

Au moment où les nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont mis en place dans les administrations de la fonction publique d'État, dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, il semble opportun de faire le point en la matière.

Les règles d'hygiène et de sécurité sont nombreuses et complexes, nous ne verrons ici que les principales obligations de l'employeur (1), le devoir de vigilance et le droit de retrait des agents publics (2) ainsi que les missions fondamentales du CHSCT (3).

I. LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur public doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents [2]. En dehors du fait qu'il doit mettre en place de bonnes conditions de travail au sein de ses locaux (A), il a de nombreuses obligations en matière de prévention (B).

A. Les principales obligations concernant l'aménagement des lieux de travail

Les locaux doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des agents. Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter des conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des agents [3]. Des normes spéciales régissent l'éclairage, l'aération, la ventilation et l'atténuation du bruit [4]. Les locaux fermés doivent être chauffés pendant la saison froide de façon à maintenir une température convenable. Les locaux annexes (sanitaires, locaux de restauration, ...) doivent être maintenus à une température conforme à leur destination. Les postes informatiques doivent être aménagés de façon à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculosquelettiques (TMS) et les rayonnements émis par les écrans [5].

---

[1] *Article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié ; Articles 208-1 et s. de la loi n°84-53 du 16 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

[2] *Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié.*

[3] *Articles L4221-1 et s. du code du travail.*

[4] *Article R4222-2 du code du travail.*

[5] *Article R4542-9 du code du travail.*

L'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran [6]. Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible [7].

Bon nombre d'autres obligations existent à l'égard de l'employeur, comme la protection contre le tabac, la fourniture d'équipements de travail adaptés et des équipements de protection aux risques, la mise à disposition d'eau potable,...

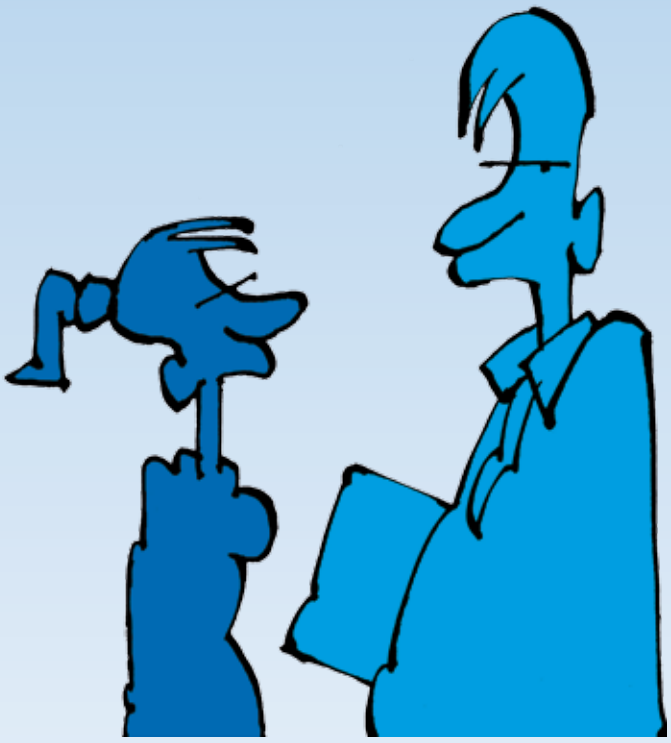
B. Les principales obligations en matière de prévention

Afin de prévenir tout risque professionnel, l'employeur public est tenu de mettre en place des documents contribuant à connaître les risques existant au sein de son administration (1) et il doit former les agents des précautions à prendre (2).

1. La tenue de documents précis

À ce tire, il existe plusieurs documents que l'employeur doit mettre en œuvre :

Un registre de santé et de sécurité au travail [8] doit être ouvert dans chaque service, et tenu par les assistants ou les conseillers de prévention. Ce document contient les observations et les suggestions des agents quant à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il doit, notamment, être mis à la disposition de l'ensemble des agents et du CHSCT.



Un document unique d'évaluation des risques doit être élaboré par l'employeur public. Ce document comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque service, y compris ceux qui sont liés aux ambiances thermiques [9] et doit être mis à jour au moins une fois par an. Ce document sert au CHSCT lorsqu'il élabore le rapport écrit annuel et le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail [10]. Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition des agents, des membres du CHSCT [11] et du médecin de prévention.

L'employeur doit établir une **« fiche de prévention des expositions »** pour chaque agent exposé, au-delà de certains seuils, à certains facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de nuire à sa santé.

6 *Article R4542-4 du code du travail.*
7 *Article R4224-14 du code du travail.*
8 *Article 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité ; article 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.*
9 *Article R4121-1 du code du travail.*
10 *Article R4121-3 code du travail.*
11 *Ou du comité technique en l'absence de CHSCT.*

Dans les bâtiments dans lesquels un système d'alarme sonore est obligatoire, une **consigne de sécurité incendie** doit être établie et affichée de manière très apparente.

2. La formation des agents [12]

L'employeur public doit organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité à tous les agents afin de les informer des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Elles sont normalement dispensées sur les lieux de travail, portent en particulier sur les conditions de circulation sur les lieux de travail, les issues et dégagements de secours, les conditions d'exécution du travail, les comportements à observer aux différents postes de travail, le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.

Ces formations se déroulent pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

II. DEVOIR DE VIGILANCE ET DROIT DE RETRAIT DES AGENTS

Les agents de leur côté ont un devoir de vigilance concernant leur santé (A) mais aussi un droit de retrait en cas de danger grave et imminent (B).

A. Le devoir de vigilance des agents

Au même titre que le devoir d'obéissance hiérarchique [13], tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique.

Ainsi, tous les agents sont tenus de respecter les instructions qui leur sont données par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. **Chaque agent doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail**. L'agent ne respectant pas son devoir de vigilance commet une faute passible de sanctions disciplinaires.

B. Le droit de retrait des agents

Ce droit de retrait applicable en cas de danger grave et imminent ne doit pas être confondu avec le devoir de désobéissance en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public [14].

[12] *articles 6 et s. du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.*
[13] *Article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
[14] *Article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

En cas de danger grave et imminent, l'employeur public doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Cependant, si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Le signalement du danger peut être effectué verbalement ; il serait illégal de prévoir dans le règlement intérieur que le signalement doit être fait par écrit [15].

En cas de danger grave et imminent, il doit se retirer d'une telle situation.

Mais attention :

- Le droit de retrait ne peut pas être exercé pour un « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature : l'agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux (exemple : policiers municipaux et nationaux, sapeurs-pompiers ...).
- Le danger grave doit être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.
- La notion de « danger imminent » n'exclut pas celle de « risque à effet différé » : danger proche susceptible de provoquer des conséquences à effet différé (par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien

[15] *Circulaire du 12 octobre 2012.*

immédiat). L'appréciation se fait donc au cas par cas.

- Le danger ne doit pas nécessairement être extérieur à la personne de l'agent (par exemple : un gardien a pu exercer son droit de retrait parce que son état de santé ne lui permettait pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques).

- Le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

Le juge administratif a considéré que des travaux de mise en place des illuminations donnés à accomplir à un agent selon des modalités ne permettant pas de garantir sa sécurité (l'opération consistant à fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à quatre mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place) peuvent être regardés comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé [16].

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

Cette faculté n'est possible que si elle ne peut pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur public ne peut pas demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

III. LES MISSIONS DU CHSCT

Les attributions confiées au CHSCT sont nombreuses et diversifiées, nous ne verrons ici que son rôle de prévention et son rôle d'inspection.

A. Un rôle de prévention [17]

Le CHSCT ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

B. Un rôle d'inspection

1. la visite régulière des locaux [18]

Les membres du comité doivent procéder à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Toutes facilités doivent être accordées à cette délégation pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service. Ces missions doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

2. Une mission d'enquête [19]

Le comité procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant notamment un représentant de l'administration et un représentant du personnel. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Les représentants du CHSCT nouvellement désignés par la CFDT sont à ta disposition pour tous ces sujets prioritaires concernant ta santé au travail. Pour de plus amples précisions, le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton DÉPARTEMENT est, bien entendu, lui aussi, à ta disposition.

Myriam Boussoum
Secteur juridique fédéral

---

[16] *TA Besançon, 10 octobre 1996, M. Patrick GLORY C. / Commune de Chatenois-les-Forges.*
[17] *article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité ; article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.*
[18] *Article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité ; article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.*
[19] *Article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité ; article 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.*

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPART 18:25
PAR CHÈQUE-VACANCES

ancv
CHÈQUE-VACANCES

L' Agence Nationale pour les Chèques-Vacances présente :

depart1825.com

Entre 18 et 25 ans ?

Pour vos vacances, profitez d'une aide jusqu'à 150€*!

rendez-vous dès maintenant sur

depart1825.com

* Montant déductible sur le prix du séjour. offre limitée, voir conditions sur www.depart1825.com