Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°223 • juin-juillet-août 2015 • 1 €

L'actu
- Un cap pour les préfectures et les sous-préfectures !
- Un été au social

Bon à savoir
- Vérifiez vos droits au chômage !
- Le don de jours

Europe
- Mobilisation contre les pratiques abusives d'optimisation fiscale

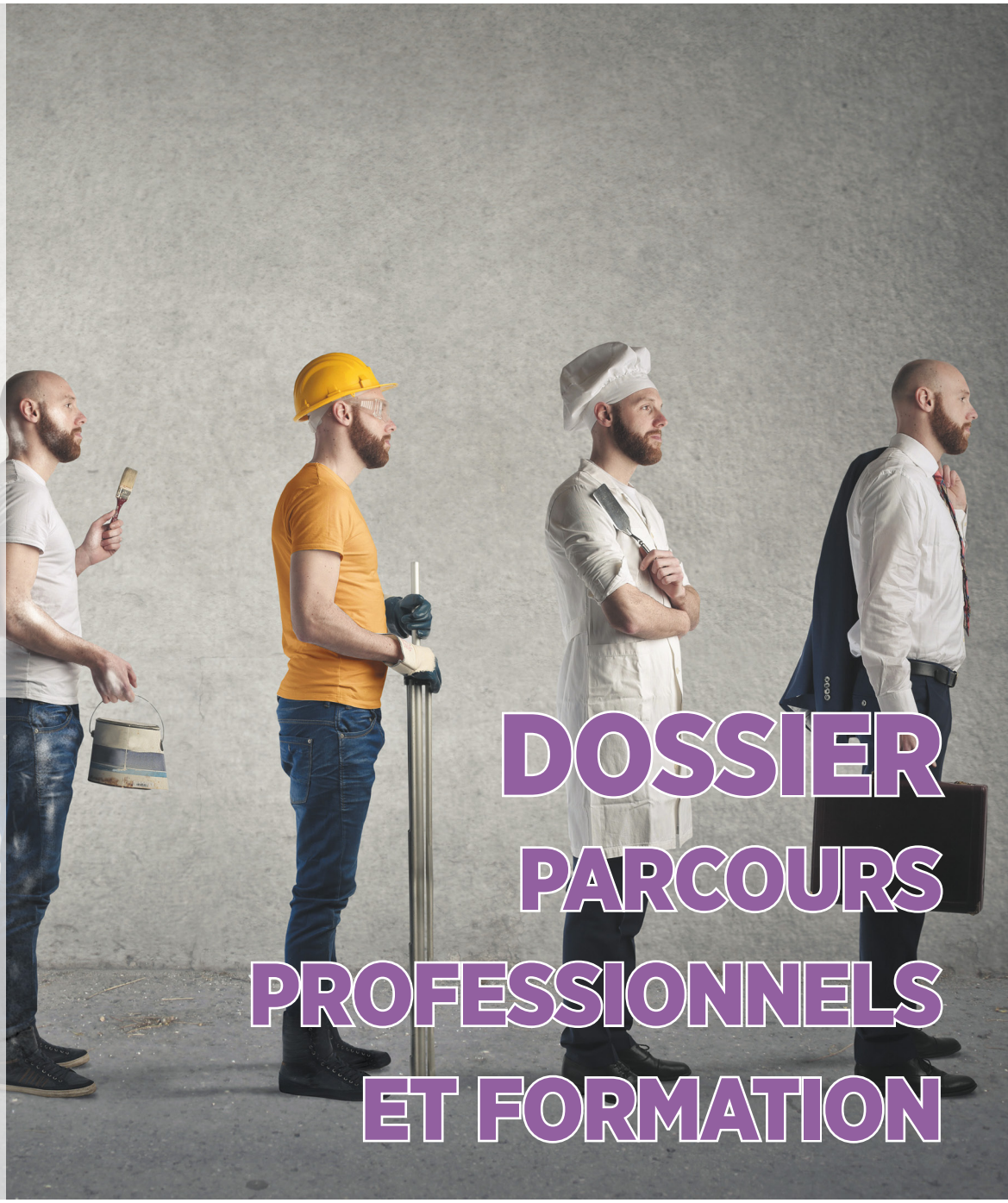
Fonction publique
- Laïcité et valeurs du service public

Dossier : parcours professionnels et formation

Vie de la fédé
- CNF 2015

Justice
- Interview SPIP

Fiche juridique
- Le DIF



DOSSIER PARCOURS PROFESSIONNELS ET FORMATION

ISSN 9 771167 587109

Sommaire :

CNF 2015 4
- Cinq jours pour jouer aux Legos

Bon à savoir 7
- Don de jours à un agent parent d'un enfant gravement malade

Actu revendicative 8
- Un été au social

Fonction publique 10
- Valeurs du service public, laïcité et action publique locale

Europe 14
- La FSESP mobilise contre les pratiques abusives d'optimisation fiscale

Dossier parcours professionnels et formation 16
- Les enjeux de la formation professionnelle pour notre fédération
- L'expérimentation avec le CNFPT du droit à la reconversion pour « anticiper plutôt que réparer »

L'actu 24
- Enfin un cap pour les préfectures et les sous-préfectures !

Bon à savoir 26
- Vérifiez vos droits rechargeables au chômage !

Justice 28
- Prévenir la récidive en préparant la réinsertion

Fiche juridique 33
- Le droit individuel à la formation des agents de la fonction publique

Le Journal Interco-CFDT
juin-juillet-août 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

Photo page 1 : ©olly - Fotolia.com

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

Cher(e) adhérent(e),

Dernier édito avant les vacances et dernier édito pour moi qui quitte mes fonctions de secrétaire générale de la fédération Interco à l'occasion du comité national fédéral qui se tiendra à Bordeaux durant la deuxième semaine de septembre et dont tu trouveras quelques éléments dans ce journal.

L'action syndicale s'inscrit dans la durée, la constance et la persévérance

Marie-Odile Esch, Secrétaire Générale

Au fil de ces 15 années passées dans l'exécutif de la fédération j'ai eu la chance de rencontrer des milliers d'adhérents et de militants et s'il m'est à présent donné de mettre des visages sur des histoires de vie et de vie au travail comme d'écrire ces lignes nourries par elles, c'est aux plus de 67 000 adhérents de la fédération que je dédie ce dernier édito. C'est chacun d'entre vous, par votre adhésion qui m'a fait prendre la mesure de la responsabilité qui m'a été confiée. Quelles que soient les raisons de cette adhésion elles constituent un élément central de confiance et de convictions partagées. Une envie commune de faire bouger les choses pour que demain constitue un progrès par rapport à aujourd'hui. L'action syndicale s'inscrit dans la durée, la constance et la persévérance. Ainsi, si tu parcours le dossier que nous consacrons à la formation professionnelle tu constateras que ce sont toujours les mêmes moteurs qui nous animent : offrir à chaque agent une offre de formation qui lui permette de se sentir à l'aise dans les fonctions qu'il occupe, lui permettre de s'adapter à un environnement professionnel en mouvement perpétuel, lui donner des possibilités de promotion mais aussi de changement, de repositionnement. Si la formation initiale est essentielle, la formation continue l'est tout autant pour s'épanouir dans son travail. Le temps que nous passons au travail reste conséquent et s'allonge inexorablement avec les différentes réformes des retraites. La bataille des rémunérations est indispensable, pour autant, un travail se définit aussi par son contenu. Et si la question des risques psycho-sociaux prend autant d'ampleur c'est souvent parce que la qualité du travail, son organisation et les conditions dans lesquelles il s'exerce ne sont souvent plus la priorité de nos administrations ou de nos entreprises. C'est à l'acteur syndical de remettre inlassablement au centre de ses revendications la dimension humaine. La vie au travail tout comme la vie en société ne peut se réduire à des organigrammes désincarnés, des fiches de postes et de fonctions, des espaces déshumanisés, des concepts de production, des process de fonctionnement. C'est à nous qu'il revient de donner de la substance, de la chair aux évolutions et aux mutations que nous vivons. Le progrès quel qu'il soit ne sera perçu comme tel qu'à la condition de ne pas sacrifier les femmes et les hommes qui sont derrière toute chose. Batailler jour après jour pour lutter contre les inégalités et les injustices recueillies concrètement auprès de vous, parce que les idéologies abstraites ne peuvent qu'amener des solutions « hors sol », a été le noyau dur de ma façon d'agir et celle des militants avec lesquels j'ai eu la chance de mener de nombreux combats. Ceux-ci sont loin d'être terminés, les services au public du XXIème siècle restent embryonnaires et c'est pour cela que nous avons besoin de ta confiance, de tes idées et tes paroles, de ton engagement quel qu'il soit.

Merci à toi pour toutes ces années pendant lesquelles j'ai eu un réel plaisir à faire un syndicalisme que la CFDT incarne si bien, selon moi.
Avec toute mon indéfectible amitié.

Marie-Odile Esch

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

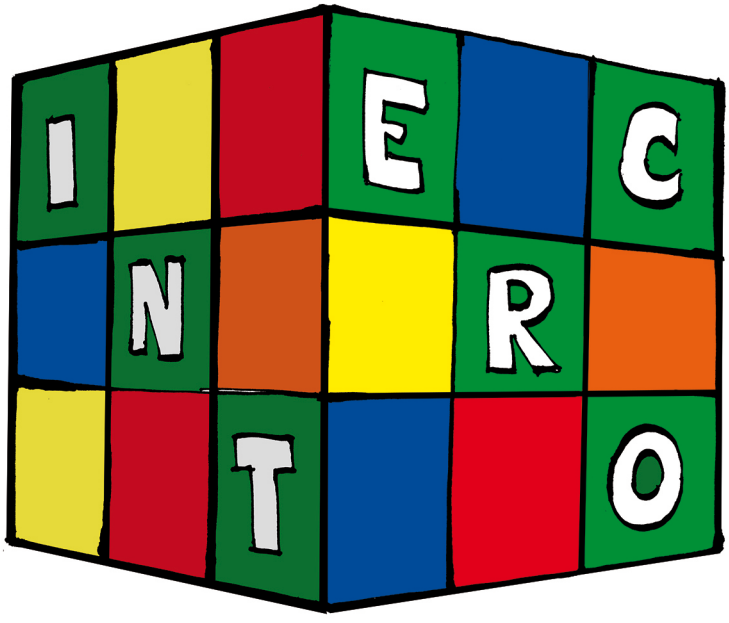
http://opn.to/a/QXrbI

Cinq jours pour jouer aux Legos

Elles sont de différentes tailles et de diverses formes les briques de nos syndicats Interco. Mais la question se posera à Bordeaux de la pertinence de leur assemblage d'hier aux défis que nous posent les réformes en cours.

On a tous vécu ça tout jeunots et puis aussi devenus grands aux côtés d'un gamin ou d'une gamine confronté à un tas de briques multicolores plus ou moins dépareillées : qu'est-ce que je vais bien pouvoir construire avec ça ?

C'est grosso modo la question à laquelle va être amenée à répondre la centaine de délégués de nos syndicats qui va se retrouver à Bordeaux du 7 au 11 septembre. C'est la fédé qui fournit le tas de briques mais il n'y a pas de modèle. Il va donc falloir d'abord se mettre d'accord collectivement



Retour sur l'histoire de la structuration d'Interco

Lors de sa création en 1974, la fédération nationale Interco CFDT s'est construite autour du rassemblement de syndicats et fédérations gravitant autour de l'axe collectivités territoriales / ministère de l'Intérieur :

- fédération nationale des syndicats de personnels des communes et des OPHLM,
- fédération de la police nationale,
- syndicat des personnels techniques du ministère de l'Intérieur,
- syndicat de la préfecture de la ville de Paris,
- syndicat de la préfecture de police,
- syndicat national des personnels de la distribution de l'eau,
- syndicat général des personnels des préfectures et départements.

Dans la foulée des congrès de Saint-Malo (1974) et Autrans (1976) cet assemblage s'est concrétisé progressivement à travers la création de syndicats départementaux regroupant plus ou moins ces différentes composantes syndicales. Cette construction s'est étalée jusqu'en 1983/84/85 à l'exception, pour des raisons historiques, des syndicats de la région Nord-Pas-de-Calais et du Bas-Rhin.

En raison de ses particularités, Paris est resté hors de ce schéma. Il côtoie alors d'autres syndicats restés en dehors de la « départementalisation » :

- les syndicats des ministères et des administrations centrales,
- le syndicat police Île-de-France (départementalisé lors du dernier mandat),
- le syndicat parisien de la distribution de l'eau,
- le syndicat des services publics parisiens (SPP) regroupant pour sa part les personnels ville et département,
- le syndicat de la préfecture de police (qui a rejoint le SPP en 2014),
- le syndicat des services funéraires d'Île-de-France,
- le syndicat justice Île-de-France.

Dans les années 80 le syndicat du ministère des affaires étrangères a rejoint la fédération Interco et les personnels du ministère des affaires sociales et de la santé du Syndass ont intégré les sections DASS/département des syndicats départementaux.

Plus récemment, la fédération Justice est arrivée en 2000, les derniers venus étant : le syndicat national des directeurs pénitentiaires (SNDP) puis le syndicat national des cadres pénitentiaires (SNCP) et enfin le syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI) qui syndique les officiers de la police nationale.

En 2007, la fédération a fait le choix de réfléchir à sa structuration et a commandé une étude (audit et propositions) à un cabinet (IDRH) afin de pouvoir procéder, si nécessaire, à des réajustements de sa structure. Son constat était que nous avions organisé nos syndicats départementaux en « mini fédérations », structuration ambitieuse mais sans doute inadaptée à la disparité de nos syndicats. Toutefois l'audit soulignait l'intérêt de cette structuration pour le lien de proximité avec les salariés concernés.

À sa suite le conseil fédéral décidait de ne pas remettre en cause cette structuration départementale mais énonçait qu'il ne devait pas y avoir de réponse unique pertinente pour l'ensemble du territoire, privilégiant la souplesse et l'expérimentation. C'est ainsi que se sont conclues diverses conventions entre les syndicats, pour la prise en charge des personnels des régions ou de la Justice par exemple, ces expérimentations devant faire l'objet d'une évaluation.

L'accélération des réformes de l'État d'abord, territoriales désormais, et la mutation de l'environnement institutionnel programmé de 2015 à 2017, remet cette question d'organisation de notre réponse syndicale au centre de nos préoccupations.

Telex :

La Poste se convertit aux maisons de services publics

La Poste se propose de venir au secours de l'État pour maintenir les services publics dans les zones rurales. Elle propose au gouvernement de transformer 982 de ses 9 400 bureaux de poste répartis sur le territoire en maisons de services publics.
Sur les 982 sites proposés par La Poste, 500 environ pourraient être retenus par l'État, au terme d'un processus de sélection qui sera piloté, au cours des prochaines semaines, par les préfets. Ce sont eux qui auront la responsabilité de délivrer les labels, après concertation avec les élus locaux et les autres opérateurs de services publics intéressés par ces maisons. Ces maisons de services au public ont vocation, afin de mutualiser les coûts, à regrouper sous le même toit des opérateurs nationaux et locaux, tels qu'EDF, GDF-Suez, la SNCF, Pôle emploi, la Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM), la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) ou encore la Mutualité sociale agricole. Ces opérateurs peuvent être présents physiquement ou par l'entremise d'ordinateurs et de tablettes connectés à des services ou à des conseillers.

Une carte interactive des juridictions administratives

Le site internet du Conseil d'État a mis en ligne une nouvelle carte de France interactive permettant de trouver facilement, par département, toutes les coordonnées (postales, téléphoniques et mail) et sites internet des juridictions administratives du ressort : tribunaux administratifs, cours administratives d'appel…

▶ **Accéder à la carte cliquable :**
http://bit.ly/1HvuiDa

sur ce qu'on va pouvoir construire avec, sachant que le résultat final, ce sera la nouvelle fédération Interco !

Mais quoi ? Qu'est-ce ? Que sont ces briques dont à propos desquelles tu nous entretiens ?
Simple ! Ces briques ce sont nos syndicats mais la maison fédérale construite avec en 1974 a vieilli. Aujourd'hui elle est bien bancale. C'est que d'autres que nous ont joué avec. Ils et elles s'appellent « décentralisation », « Réate », « Maptam », « Notr », « OPH » et bien d'autres réformes qui sont venues et vont encore venir ébranler sa structure.

Alors que la fédération Interco repose essentiellement sur des syndicats départementaux a priori compétents sur tous les champs professionnels qui sont ceux de la fédération, ceux-ci se trouvent de plus en plus en peine pour prendre en charge l'intégralité des adhérents que nos statuts leur assignent. La raison en est que désormais leurs employeurs se situent souvent à un niveau extra-départemental. Les métropoles ignorent les frontières du département, les régions fusionnent et les services déconcentrés de l'État se réorganisent, faisant se côtoyer dans un même service des agents relevant de plusieurs ministères et donc de plusieurs fédérations et donc de plusieurs syndicats…

On en rajoute ? Allez, on en rajoute. Histoire de corser le tout on peut mentionner la Justice et ses multiples directions interrégionales, encore que ce terme soit fort inapproprié puisque ce ministère ignore tout du découpage administratif de la France, les entreprises du traitement et de la distribution d'eau qui lorsqu'elles ne sont pas des régies plus ou moins locales sont des groupes mondiaux dotés d'un Comité d'entreprise européen voire même mondial, l'atomisation des entreprises du funéraire aux côtés de groupes d'audience nationale…

Et pour faire bonne mesure mentionnons les quelques (rares) départements où la CFDT Interco est absente ou très minoritaire et…
STOP ! non, non, tu ne rends pas ta carte, tu te calmes !

Même ainsi dépeinte, notre fédération avec ses syndicats est encore et de loin, mieux armée pour faire son boulot syndical quand les autres organisations syndicales ne connaissent que les syndicats d'entreprise ou d'administration, ou pire encore, n'organisent que des syndicats de corps, c'est-à-dire à la compétence limitée à un seul corps, cadre d'emplois ou métier. Cela explique d'ailleurs bien le conservatisme crispé qui anime nombre d'entre elles, qui revendiquent que rien ne change pour se conserver la base électorale qui les fait vivre : leur biotope.

Dans le contexte mouvant d'aujourd'hui et de demain, on préfère nettement être à notre place plutôt qu'à la leur. Nous au moins, ça fait 41 ans qu'on s'essaie au transversal. Ce qu'on se dit c'est simplement qu'il faut aller plus loin et mieux pour rendre le service le plus efficace et le plus pertinent à celles et ceux qui nous rejoignent.
Comment ? Ben justement, c'est la partie de Lego qui se jouera à Bordeaux qui le dira, et vu ce qui précède ce ne sera pas qu'un jeu sur le tapis du salon pour les délégués qui s'y colleront, grâce leur soit rendue !

En même temps, pas d'émoi malvenu. Le CNF, comme tout CNF n'est qu'un temps de remue-méninges et d'appropriation – qu'on se rappelle Besançon et le service public à l'aune européenne. Au mieux, il suggérera des pistes d'évolution ou d'expérimentation. À tort ou à raison – mais en tous cas c'est comme ça – le tas de Legos restera inchangé à son issue. Ce qu'on en espère, ce sont des propositions de mode d'emploi.

La construction, ce sera le boulot du prochain congrès fédéral.
En 2017.

Olivier Mourot

CNF de Besançon en juin 2011. Le Comité National Fédéral a pour fonction de faire le point de l'activité de la fédération entre deux congrès

Don de jours à un agent parent d'un enfant gravement malade

Un an après que ce dispositif ait été mis en place pour les salariés du secteur privé [1], les agents publics peuvent désormais faire le don de jours de repos au bénéfice d'un(e) collègue parent d'un enfant gravement malade qui nécessite sa présence à ses côtés.

	Agent donneur	Parent bénéficiaire
Agents concernés	Agents publics civils, fonctionnaires, contractuels, ouvriers d'État…	
Enfant du parent bénéficiaire		Enfant âgé de moins de 20 ans à charge au sens des allocations familiales. Pour la définition d'enfant à charge, voir le site de la CAF.
Situation de l'enfant		Enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
Employeurs : le donneur et le bénéficiaire doivent relever du même employeur	L'ensemble des employeurs publics : ministère, collectivité territoriale, établissement hospitalier, établissement public quel que soit son statut juridique, groupement d'intérêt public, autorité publique indépendante. Dans la fonction publique de l'État, le cas échéant, des arrêtés des ministres intéressés déterminent les autorités auprès desquelles les jours ainsi cédés sont déposés.	
Jours de congés	■ Tous les jours ARTT ■ Les jours de congés légaux au-delà de 20 jours ■ Les jours épargnés sur un CET Le don est effectué par jour entier.	90 jours maximum par enfant et par an. Non proratisé si parent à temps partiel. Fractionnement possible à la demande du médecin traitant l'enfant malade. Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le CET du parent bénéficiaire.
Période de référence	Le don de jours (non épargnés sur un CET) peut être effectué jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis. Le don de jours épargnés sur un CET peut être réalisé à tout moment.	
Jours de congés exclus	■ Les jours de repos compensateur ■ Les jours de congés bonifiés ■ Les 20 jours de congés légaux	
Conditions du don	Le don est anonyme. Le donneur signifie par écrit à son service gestionnaire, le nombre de jours de repos donnés. Le don est définitif, après accord du chef de service.	Le parent formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire, accompagnée de toutes les pièces justificatives sous pli confidentiel secret médical certifiant la maladie, le handicap ou l'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le service doit répondre dans les 15 jours.
Rémunérations	Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours qui ont fait l'objet d'un don non consommés par l'agent bénéficiaire est restitué au service gestionnaire de l'agent bénéficiaire.	La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif. Le parent bénéficie donc du maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.
Conditions de cumul des congés		Le parent peut cumuler ses congés annuels (et la bonification) avec les jours de repos donnés. Sa durée d'absence peut, par dérogation, excéder la limite des 31 jours consécutifs.

Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

[1] *Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade (secteur privé).*

Sociaux

Au JO du 19 juin, deux arrêtés définissent la nature et les montants du régime indemnitaire des assistants et conseillers techniques de service social de l'État.

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des **assistants de service social** des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

http://bit.ly/1NuHXJe

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des **conseillers techniques de service social** des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

http://bit.ly/1T0f37n

Femmes et Hommes

Le 28 juin publication du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants qui doivent élaborer un tel rapport préalablement aux débats sur le projet de budget.

http://bit.ly/1GK1b8K

Un été au social

À partir de cet été, les fédérations Interco et Santé Sociaux lancent une grande campagne de sensibilisation de l'opinion et des décideurs publics autour de « la richesse » des professionnels de la santé et du social face à la pauvreté des moyens qu'on leur alloue.

« ***Face à une situation économique de plus en plus dégradée (…) les financements départementaux destinés aux actions d'insertion régressent… » ;***

« Difficulté des Départements à s'inscrire (…) dans des politiques de prévention dont les effets (…) ne sont apparents qu'à moyen ou long terme » ;

« Par souci d'économies immédiates certains Départements tendent à réduire le nombre d'heures … ».

Ces phrases ne sont pas extraites d'un pamphlet syndical, mais du dernier numéro de « ***La lettre de l'ODAS*** [1] » de juin 2015 aux pages

9, 13 et 15 ! Il y est parfaitement décrit par le menu l'impasse financière dans laquelle se trouvent les Départements … or il n'échappera à personne que le « cœur de métier » des CD (Conseils Départementaux) est, et sera encore plus demain, la solidarité !

La mise en œuvre de cette solidarité repose pour beaucoup sur l'action des travailleurs sociaux, en première ligne face à la crise économique, sociale et familiale que la société affronte. Cette dernière ne peut pas faire l'économie de s'interroger sur les moyens humains déployés pour faire front à ce qui la mine de l'intérieur ni faire la sourde oreille au manque de moyens de tout un secteur essentiel à la cohésion et à l'avenir du pays !

Entre 2008, début de la nouvelle crise économique et financière, et 2014 **le nombre de bénéficiaires** de l'action sociale départementale métropolitaine [2] est passé de 2 988 858 à 3 755 830 soit **+ 25,66%** ! (Pendant la même période la population métropolitaine croissait de 2,87% [3], soit 9 fois moins !)

Durant la même période les dépenses de personnels affectés à l'action sociale progressaient de 16,66% [4] qu'il faut ramener à 5,76% en euros constants du fait d'une inflation de 10,4% [5] sur la même période. Pour maintenir le même ratio moyens humains/nombre de bénéficiaires, il aurait donc fallu que la progression de la masse salariale prenne en compte ces évolutions. Le maintien de la même capacité d'intervention du travail social exigerait que la masse salariale actuelle soit augmentée d'environ 19% afin de créer des postes au regard de l'augmentation du public bénéficiaire. Or, déjà en 2008 le secteur social était sous tensions ! Depuis la situation n'a fait que de s'aggraver, la nature des interventions est de plus en plus complexe sur les plans social, humain, sanitaire, économique et juridique.

Le social, comme le sanitaire, ne sont pas des dépenses et des « charges », mais ce sont des investissements pour une société de demain plus juste et progressiste, mettant l'humain au cœur de son projet. D'un point de vue froid et rationnel ce sont des coûts de « réparation » qui ne seront pas générés plus tard !

Les pouvoirs publics sont conscients de cette réalité, mais il est devenu politiquement incorrect de parler des moyens dédiés au secteur sanitaire et social ! D'États Généraux en lois sociales (cf. le travail parlementaire sur la protection de l'enfance) le discours est le même : faire mieux et plus avec moins ! Les « process », « benchmark », « plateformes », « centres d'appels » ou autres « rationalisations » ne pourront remplacer ce que le travailleur social tisse et élabore au fil de la relation humaine.

Le service public est prioritairement au service des plus modestes, le social est une richesse et un investissement, la CFDT exige des moyens pour le social à hauteur des besoins.

Olivier Frézel

---

[1] *Observatoire national De l'Action Sociale.*

[2] *Source : http://odas.net/Lettre-de-l-Odas-Depenses-departementales-d-785.*

[3] *Source : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=bilan-demo&page=donnees-detaillees/bilan-demo/pop_age3.htm#evol-struct-pop-fm.*

[4] *Source : http://odas.net/Lettre-de-l-Odas-Depenses-departementales-d-785.*

[5] *Source : http://france-inflation.com/calculateur_inflation.php.*

Telex :

3èmes Rencontres du dialogue social à Suresnes

La ville de Suresnes (92) qui a fait de la qualité du dialogue social son cheval de bataille organise le jeudi 15 octobre de 9h à 17h et pour la troisième fois les « Rencontres du dialogue social des secteurs publics et privés » sous le patronage de l'ANDRH et du Bureau de l'OIT pour la France. Le thème retenu cette année : le dialogue social carburant de l'économie ?

Au nombre des intervenants : Laurent Berger.

Inscription préalable obligatoire mais participation gratuite.

http://www.suresnes.fr/rencontres-dialogue-social

Le dossier consacré à Suresnes dans le Journal Interco N° 210 de mars 2012.

http://bit.ly/1LFMqKz

SRIAS et régions nouvelles

Les Srias (sections régionales interministérielles d'action sociale) situées dans les régions appelées à fusionner au 1er janvier 2016 ne verront pas leur organisation et leur fonctionnement modifiés avant 2017. Dans le cadre du passage de 22 à 13 régions l'année prochaine, leur organisation devra être revue mais la DGAFP s'est engagée à ne rien entreprendre l'année prochaine.

CHSCT central des DDI

Un arrêté du Premier ministre du 23 juin 2015, publié au Journal officiel du jeudi 25 juin, crée auprès du directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre un CHSCT des DDI (directions départementales interministérielles), qui « apporte son concours au comité technique » des DDI. Cet arrêté fixe la composition de cette nouvelle instance consultative. Un groupe de travail doit être installé afin de mettre en place cette nouvelle instance.

http://bit.ly/1KmzDvN

Centres de Gestion

Les centres de gestion réunis du 3 au 5 juin 2015 à Toulon (Var) pour le congrès 2015 de la FNCDG (fédération nationale des centres de gestion), ont voté une résolution qui intègre une proposition de loi qui sera déposée en juillet prochain au Sénat. Cette proposition de loi regroupe en 15 points les souhaits d'évolution des centres de gestion. Ils demandent notamment : la création d'un établissement public national (réclamée depuis des années y compris par la CFDT) ; le renforcement des conditions de désaffiliation ; l'extension du périmètre de leurs compétences obligatoires et facultatives ; l'obtention de l'exclusivité de l'organisation des concours.

Un rapport de l'IGA avait suggéré, en juillet 2014, quatre scénarios d'évolution des centres de gestion allant d'une simple modification de leurs missions à leur disparition en passant par une fusion avec le CNFPT.

Valeurs du service public, laïcité et action publique locale

Alors que le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires se profile sur l'agenda parlementaire, un colloque organisé par le CNFPT s'est essayé à en dresser l'inventaire. La mise en œuvre de la laïcité était aussi de la partie.

Le thème des valeurs réapparaît périodiquement dans l'actualité… et fait l'objet de colloques, séminaires et autres savantes publications. Ce thème revient aujourd'hui avec le projet de loi déontologie dans la fonction publique qui devrait être débattu au parlement à l'automne (cf. encadré).

Pour la CFDT c'est bien d'en parler, mais c'est mieux d'incarner les valeurs dans son travail au quotidien. Chaque agent public est concerné : quelle que soit sa catégorie, quel que soit son métier, quel que soit son statut.

Un colloque intitulé « valeurs du service public et action publique locale » organisé par le CNFPT s'est tenu le 4 juin dernier à Paris. Il poursuivait deux objectifs. Tout d'abord, s'interroger sur l'étendue des valeurs de service public, leurs articulations et les difficultés parfois à les faire respecter.

Vint le moment d'un focus particulier sur la laïcité, sujet qui ne se limite évidemment pas au port de signes religieux ou aux interdits alimentaires.

En guise d'introduction, un professeur en droit public, Vincent de Briant, tint à retracer la genèse de la loi du 13 juillet 1983 [1] plus connue sous le nom de son initiateur, ministre de la fonction publique sous le gouvernement Mauroy de 1981 à 1984 : Anicet Le Pors.
C'est cette loi qui définit le statut des fonctionnaires tel que nous le connaissons aujourd'hui et énonce les droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi est porteuse de valeurs qui peuvent parfois paraître s'opposer : la rationalité et la sagesse d'un côté (le respect des règles et des procédures), l'efficacité et le service de l'intérêt général de l'autre.
Combien de fonctionnaires se sont-ils trouvés ainsi tiraillés entre égalité de traitement et solidarité, entre respect des procédures et des circuits hiérarchiques d'une part et souci d'apporter une réponse rapide et efficace de l'autre ?

Ce qui unifie le statut des fonctionnaires se trouve à la source de la République : la déclaration des droits de l'homme. On la trouve déjà dans le premier statut de 1946, puis de 1959. On va revenir sur les principes républicains lors du débat sur la laïcité avec Jean-Louis Bianco un peu plus tard dans la journée. En fin d'intervention, Vincent de Briant souligne que le projet de loi de déontologie est « *un texte assez innovant car il fait apparaître un fonctionnaire concret* ».

Il revint à Françoise Descamps-Crosnier, députée des Yvelines et rapporteure du projet de loi déontologie, d'introduire la table ronde avec des représentants des organisations syndicales. La députée précise que le texte, après examen en conseil des ministres le 17 juin, devrait être débattu au parlement à la rentrée de septembre. Elle rappelle ensuite son attachement au statut de la fonction publique et à ses valeurs, héritage de la déclaration des droits de l'homme, des lois de la troisième République, et de la jurisprudence,

[1] *L'intervenant n'a pas manqué de pointer le paradoxe d'intituler une intervention sur la laïcité « genèse »… en référence à l'ancien testament.*

tout en soulignant sa nécessaire adaptation. Il s'agit de rétablir la confiance et de donner des cadres qui permettent d'accompagner les décisions et l'action des fonctionnaires. Prévention des conflits d'intérêts et réaffirmation de la laïcité sont les deux préoccupations majeures qui ont guidé la rédaction de cette version du projet de loi.

Claire le Calonnec pour Interco CFDT, dans une intervention très appréciée, indique d'abord que « *c'est une bonne chose que de réexaminer les valeurs qui fondent le service public pour les réactualiser et les remettre en lumière, dans un contexte où le fonctionnaire est trop souvent dénigré* ». Trop peu de gens, dit-elle, (fonctionnaires compris) savent que le statut n'est que la contrepartie des obligations qui s'imposent aux fonctionnaires.
Pour la CFDT la question à se poser est : comment faire vivre ces valeurs ? Comment faire en sorte que les agents publics les respectent concrètement dans leur travail quotidien ? Car le défi n'est pas de brandir les valeurs comme un étendard, mais d'en débattre et de les faire vivre dans son collectif de travail. Il s'agit de se réinterroger sur la manière de servir, de bien faire son travail et d'interroger les conditions qui favorisent l'exercice d'un service au public. Par exemple, les Atsem dans les écoles ou les TOS dans les collèges et lycées sont soumis à une double hiérarchie et parfois à des conflits de valeurs.

Dans le titre III du projet de loi à l'intitulé bien ronflant : « De l'exemplarité des employeurs publics », il n'a pas échappé à Claire Le Calonnec qu'un chapitre est consacré à « l'amélioration du dialogue social dans le fonction publique ». C'est l'occasion pour elle de marteler une nouvelle fois que pour faire vivre le dialogue social, il est impératif de faciliter l'utilisation du droit syndical, en permettant de le mutualiser. Cela passe d'abord par une modification de l'article 100-1 de la loi 84-53, que l'Uffa CFDT a demandé par un amendement au dit projet de loi.

Les grandes lignes du projet de loi déontologie

Initialement, le projet de loi comptait 59 articles ramenés à 25 recentrés sur les valeurs fondamentales de la fonction publique et le renforcement de la déontologie des agents publics. Ils se répartissent en 4 grands chapitres.

Le Titre 1er intitulé « De la déontologie » traite de la prévention des conflits d'intérêts, des règles de cumuls d'activités pour les fonctionnaires, de la commission de déontologie de la fonction publique.

Le Titre II intitulé « De la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires » traite du renforcement de la protection fonctionnelle des agents, de leurs familles puis de la modernisation des garanties disciplinaires des agents.

Le Titre III « De l'exemplarité des employeurs publics » traite de l'amélioration de la situation des agents non titulaires puis (trop brièvement) de l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique.

Le Titre IV sur les dispositions diverses et finales ouvre notamment la possibilité au gouvernement de légiférer par ordonnance dans les 12 mois pour, par exemple, moderniser les règles de mobilité.

Le projet de loi ajoute le devoir d'**intégrité** aux obligations d'**impartialité**, de **dignité** et de **probité** dans le respect desquels tout agent public doit exercer ses fonctions.

Il prévoit que tout agent public doit exercer ses fonctions dans le respect du principe de **laïcité**, en s'abstenant de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses opinions religieuses et en traitant également toutes les personnes, dans le respect de leur liberté de conscience et de leur dignité.

Qu'est ce que la laïcité ?

La laïcité repose sur trois principes : la liberté de conscience, la séparation des pouvoirs politique et religieux, et l'égalité de tous devant la loi, quelle que soit leur croyance ou leur conviction.
La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs convictions. Elle assure aussi bien le droit de changer de religion que le droit d'adhérer à une religion.
Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint par le droit au respect de dogmes ou prescriptions religieuses.
La laïcité suppose la séparation de l'État et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyens, et l'État – qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte – ne se mêle pas du fonctionnement des organisations religieuses.
De cette séparation se déduit la neutralité de l'État, des collectivités et des services publics, non de ses usagers.
La République laïque assure ainsi l'égalité des citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances.
La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.

Source : Observatoire de la laïcité
http://www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite

Quelle place pour la laïcité au sein du service public » ?

« *L'Église chez elle et l'État chez lui* »
Victor Hugo, 15 janvier 1850.

Jean Louis Bianco, Président de l'observatoire de la laïcité a apporté un éclairage précis et argumenté sur cette question. Il souligne d'emblée que le débat médiatique ambiant, sous l'impulsion de gens parfois mal intentionnés, tend à mettre en avant la République et la laïcité comme réponses à tous les problèmes. Il cite Jaurès : « *La République doit être laïque et sociale mais restera laïque parce qu'elle aura su être sociale.* ». Il a tenu à souligner que « *c'est une erreur de croire que la laïcité est une citadelle assiégée* » et que finalement les cas difficiles ne remontent pas en grand nombre. Il s'agit de ne pas sur-réagir tout en étant vigilant. Pour l'exercice de la laïcité, avant toute chose, il s'agit de faire appliquer la loi. Le cœur de son intervention a consisté à souligner les trois idées force qui devraient servir de fil conducteur à tous pour analyser les situations et agir à bon escient :

1) Chacun est libre de croire ou non et d'exprimer ses convictions y compris dans l'espace public, dans les limites de la déclaration des droits de l'homme d'une part et de la préservation de l'ordre public d'autre part.

2) L'indépendance et la neutralité de l'État, et du service public en général, par rapport aux religions (qui se traduit par ni préférence ni signe d'appartenance) ne s'applique pas aux usagers du service public (sauf aux élèves de l'école publique).

Extrait de la circulaire du 9 avril 2015 « formation professionnelle des agents de l'État, laïcité et neutralité du service public » signée de la ministre Marylise Lebranchu :

« *L'ensemble des agents de la fonction publique, primo-entrants ou en poste, devront se voir proposer un module ou une séquence de mise en pratique du principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité. Cette formation doit s'inscrire dans le cadre plus global des « droits et obligations » des fonctionnaires et de la déontologie appliquée au comportement professionnel.* »

- **La circulaire :**
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir_39468.pdf

http://www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite

- **Le dossier législatif :**
http://lc.cx/ZqKq

La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une

3) Tout citoyen est à égalité de droits et de devoirs.

À partir de ces trois idées force, on peut par exemple statuer sur le port ou non de signes religieux pour les parents accompagnateurs de sorties scolaires : ils ne sont pas agents publics et peuvent donc porter des signes d'appartenance à une religion. Au-delà de l'application de la loi quand des points sont en litige, tout est affaire de discernement, de « bon sens » après une analyse serrée et précise des faits, puis de discussions. Car « il est plus facile de négocier que d'imposer ». Par exemple dans les cantines scolaires où l'on constate finalement peu de conflits dès lors que l'on offre du choix… pour tous.
Les questions posées dans la salle montrent tout de même que les situations peuvent être compliquées mais le leitmotiv de Jean-Louis Bianco et du représentant du ministère de l'Intérieur est de revenir aux trois idées force ci-dessus et aux principes de bon fonctionnement du service public.

Pour Jean-Louis Bianco, une partie de la solution passe par la formation et l'information. Pour ce faire l'observatoire de la laïcité a produit différents supports, notamment un guide sur la gestion de la laïcité dans les collectivités locales. On y trouve des rappels à la loi et des cas concrets sur la restauration scolaire, le financement des lieux de culte, la gestion des cimetières et des crèches de Noël.

Véronique Sauvage

Les fondamentaux sur la laïcité et les collectivités territoriales

Il existe une ressource fort utile co-réalisée par le CNFPT, l'observatoire de la laïcité et le ministère de l'intérieur : « Les fondamentaux de la laïcité et les collectivités territoriales ».

Ce document très complet, agrémenté de petites vidéos contient des données chiffrées, des fiches techniques sur tous les points relatifs aux cultes et à la laïcité, l'ensemble des textes juridiques et de nombreux documents de référence : des jurisprudences mais aussi des discours historiques comme celui de Victor Hugo (contre la loi Falloux le 15 janvier 1850) qui déclare « *l'Église chez elle et l'État chez lui* » ou celui de Jules Ferry aux instituteurs le 27 novembre 1883 ou encore de Jean Jaurès le 30 juillet 1904.

Des petits questionnaires nous permettent de tester nos connaissances à la fin des différents chapitres…

▸ **La plaquette :**
http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/livret_laicite.pdf

Telex :

Les arrêts pour maladie ordinaire en hausse dans la territoriale

Dans son étude annuelle (lien ci-dessous), le courtier en assurance Sofaxis pointe une augmentation de 11% de la fréquence des arrêts pour maladie ordinaire, qui s'était infléchie en 2012 et 2013.

Le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales s'élève en moyenne à 8,7% en 2014.
« *Depuis 2009, ce taux a connu une croissance de 18% toutes natures d'arrêts confondues (maladie ordinaire, longue maladie/ longue durée, accident du travail et maternité)* », relève l'étude.

En 2014, la fréquence des arrêts en maladie ordinaire a connu une augmentation de plus de 11%, après s'être infléchie en 2012 et 2013, relève Sofaxis, alors que le gouvernement Ayrault a supprimé depuis le 1er janvier 2014 le jour de carence instauré par la droite en 2012.

« *Le profil des absences en maladie ordinaire retrouve ses caractéristiques de fréquence et d'exposition des années 2009-2010* », précise l'étude qui l'explique aussi par l'augmentation de l'âge moyen des actifs territoriaux (46 ans en 2013), qui exerce une influence notable sur la durée des absences. « *Plus les agents avancent en âge, plus la durée des arrêts tend à s'allonger* ».

http://bit.ly/1eXfVLM

Les fonctionnaires français moins touchés par la crise que leurs collègues européens ?

C'est la Cour des Comptes qui l'affirme dans son rapport sur les finances publiques publié le 24 juin. Dans le volet du rapport consacré à des comparaisons internationales, la Cour explique qu' « *en dehors de l'Allemagne, dont la situation budgétaire n'impose pas d'effort nouveau, la France est le seul pays d'Europe à avoir augmenté sa masse salariale publique en volume* ». Une augmentation des rémunérations chiffrée à 18 milliards d'euros entre 2010 et 2014.

Du côté de l'emploi, nos voisins ont eu recours au non-remplacement de départs à la retraite d'agents « *dans une proportion plus grande* » : 1 seul départ sur 10 a été remplacé en Espagne depuis 2011, 1 sur 5 dans la fonction publique d'État italienne depuis 2012. Au Royaume-Uni, des départs volontaires et des licenciements ont été décidés, en 2012, dans plus d'un ministère sur deux. Les exemples se poursuivent avec des programmes de départs volontaires mis en place en Irlande, des plans sociaux négociés dans les collectivités locales finlandaises et une augmentation du temps de travail des agents actées en Espagne, au Portugal et en Irlande, trois pays fortement touchés par la crise financière à la fin des années 2000.

Si le gel du point d'indice a affecté les salaires des fonctionnaires français depuis 2010, plusieurs de ses voisins sont allés plus loin. « *L'Espagne a diminué les salaires de l'ensemble des fonctionnaires de 5%, puis les a gelés les années suivantes. La Belgique et le Portugal ont non seulement gelé les salaires* ...

La FSESP mobilise contre les pratiques abusives d'optimisation fiscale

À l'occasion d'un colloque tenu à l'Assemblée Nationale le 26 juin, la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics appelle à une mobilisation résolue contre l'évasion fiscale en Europe.

La Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP/EPSU) a participé le vendredi 26 juin au colloque « Paradis fiscaux, évasion fiscale : une question de justice » organisé à l'Assemblée Nationale à l'occasion des 10 ans de la Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires. En présence de personnalités comme Antoine Deltour, le lanceur d'alerte qui a révélé l'affaire LuxLeaks, la FSESP y a présenté le schéma d'optimisation fiscale de McDonald's ainsi que les coupes sévères dans les administrations fiscales qui ont un impact considérable sur le recouvrement de l'impôt en Europe.

De LuxLeaks au cas McDonald's, les nouveaux scandales révélés ces derniers mois ont rappelé, s'il en était besoin, le caractère industriel des stratégies d'évasion fiscale mises en œuvre par les multinationales au détriment des ménages et des entreprises loyales.
Ces pratiques inacceptables ne fragilisent pas seulement les ressources de services publics déjà soumis à une pression budgétaire insoutenable : elles mettent à mal le principe même de solidarité à une époque où celui-ci est plus nécessaire que jamais.

Alors que les citoyens européens continuent de faire les frais du chômage de masse et de l'austérité, s'attaquer à la racine du problème de l'évasion fiscale est tout autant une question de justice, de démocratie et de morale que d'efficacité et de rentrées fiscales.
Les mesures annoncées à ce jour par les autorités européennes et nationales restent néanmoins loin du compte. En particulier, le plan d'action pour « une fiscalité des entreprises plus juste et plus efficace » récemment présenté par le Commissaire européen en charge de la fiscalité, Pierre Moscovici, repousse une nouvelle fois à plus tard toutes propositions concrètes sur

Nadja Salson, responsable fiscalité à la FSESP : « *S'attaquer aux stratégies d'évasion fiscale des multinationales est une question de justice* »

des questions essentielles comme l'introduction obligatoire d'une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés et le reporting comptable pays par pays des multinationales dans tous les secteurs de l'économie.

À l'occasion du colloque organisé à Paris, la FSESP a appelé une nouvelle fois toutes les autorités publiques à prendre d'urgence les mesures qui s'imposent pour que les multinationales paient l'impôt là où elles réalisent des bénéfices et contribuent enfin au maintien de l'État providence au lien d'en saper les fondements. La FSESP s'inquiète également des baisses drastiques des effectifs dans l'administration fiscale, près de 30 000 agents en moins rien qu'en France depuis 2002.

Il s'agit non seulement de mettre en œuvre les mesures législatives appropriées au niveau européen, mais également de mener à bien les enquêtes pour évasion fiscale ouvertes par les autorités nationales compétentes et d'appliquer les sanctions prévues par la loi. La FSESP appelle tout particulièrement les autorités françaises à poursuivre l'enquête ouverte en 2013 à l'encontre de McDonald's, dont les pratiques, mises en lumière par la FSESP dans le rapport « Unhappy Meal », pourraient avoir entraîné un manque à gagner fiscal pour la France de près de 700 millions d'euros entre 2009 et 2013, et ont justifié l'ouverture d'une enquête préliminaire par la Commission européenne.

« *S'attaquer aux stratégies d'évasion fiscale des multinationales est une question de justice que les décideurs européens doivent à leur citoyens* » a déclaré Nadja Salson, responsable fiscalité à la FSESP. Au lieu de continuer à couper dans les services publics, y compris les administrations fiscales, il faut d'urgence mettre un terme aux transferts de bénéfices par le biais de structures artificielles dans des pays qui permettent à des entreprises telles qu'Ikea, Google, Amazon, Starbucks, Fiat Finance et McDonald's de payer moins d'1% d'impôts sur leurs profits astronomiques.

FSESP

© Chany167 - Fotolia.com

Telex :

… *de leurs fonctionnaires, mais également les augmentations de barèmes à l'ancienneté* ».

En plus du gel de l'indexation, l'Italie, les Pays-Bas et l'Irlande ont diminué les salaires de leurs cadres dirigeants, « *jusqu'à 20% pour les plus hauts salaires en Irlande* ». Même tendance observée pour les primes versées aux agents : lorsqu'il existait, le quatorzième mois a été supprimé en Espagne et au Portugal, tout comme certaines primes exceptionnelles aux Pays-Bas.

On notera néanmoins que près de 50 000 postes budgétés à l'État en 2014 n'ont pas trouvé preneur, notamment à l'Éducation Nationale, à la Défense et à la Police nationale.

http://bit.ly/1IptaQy

Parcours professionnels et formation

Les actions d'Interco CFDT pour améliorer la formation des agents territoriaux

« La CFDT est le syndicat qui s'investit le plus sur la formation parce que c'est au cœur de sa 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. »

Extrait du courrier adressé à Mme Lebranchu, ministre de la fonction publique en avril 2015.

« … Nous nous prononcerons très fortement sur une condition essentielle de réussite de ces changements importants : l'accompagnement des transitions ET le renforcement du dialogue social, qui devraient faire l'objet d'un plan pluriannuel qui mobilise tous les acteurs de la territoriale. Car on ne transfère pas un agent comme un bâtiment : chacun doit pouvoir accéder à des espaces de concertation dans son service, à un conseil individuel en évolution professionnelle, voire au droit à la reconversion professionnelle. C'est ainsi que chaque agent pourra devenir acteur des changements qui le concernent. »

Claire le Calonnec, lors de la séance d'installation du conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 11 mars 2015.

Extraits du courrier à la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu
Avril 2015

« Pour la CFDT il est plus que jamais nécessaire que les salariés du public se forment tout au long de leur carrière parce que les carrières s'allongent et que le contenu du travail change sans arrêt, par exemple avec le développement du numérique. Dans la fonction publique territoriale s'ajoutent les changements structurels et organisationnels en cours. Il faut donner les moyens de se préparer individuellement et collectivement à ces changements pour que, quoi qu'il arrive, chacun puisse trouver une place qui lui convienne et continue à contribuer à rendre un service public de qualité.

Les propositions d'Interco CFDT pour rénover la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale au regard de ces nouveaux enjeux :

- **Axe 1 : améliorer les dispositions existantes de la loi de février 2007 portant sur la formation tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale.**
  Certains dispositifs de cette loi donnent satisfaction (les formations d'intégration), d'autres mériteraient d'être améliorés, développés ou plus accessibles. Par exemple, le congé de formation professionnelle (CFP) qui permet de faire une formation longue n'est possible que si l'employeur accepte de le financer, il en est de même pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cela génère des inégalités, notamment pour les agents des plus petites collectivités. Pour rendre l'accès à ces dispositifs plus équitables la CFDT propose de réfléchir à la mutualisation du financement du congé de formation professionnelle et de la VAE et la décision d'attribution dans la cadre d'une instance paritaire.

- **Axe 2 : ouvrir aux agents du public, les nouveaux droits en matière de formation et parcours professionnels institués par la loi du 5 mars 2014.**
  Depuis janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) est officiellement accessible à toute la population active. Il en est de même du conseil en évolution professionnelle (CEP). Ces dispositifs qui permettent de rendre plus accessible et plus utile la formation, de réfléchir à son évolution professionnelle et de sécuriser les parcours devraient être accessibles aux salariés du public. Mais il manque les dispositions législatives et réglementaires. C'est pourquoi la CFDT propose que ces dispositifs soient intégrés dans la réactualisation de la loi de 2007.

- **Axe 3 : créer un droit à la reconversion pour avoir le temps et les moyens de se réorienter en cas de mobilité induite par les réformes, pour éviter l'usure professionnelle ou pour se construire une seconde carrière.**
  Ce droit à la reconversion permettrait, grâce à un financement mutualisé, de réaliser 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… Ce droit à la reconversion utiliserait les dispositifs définis dans les axes 1 et 2 ci-dessus.

Ces propositions pourraient s'inscrire dans un grand **plan d'accompagnement des transitions professionnelles et organisationnelles et de renforcement du dialogue social dans les collectivités territoriales** dont voici les grandes lignes :

1 - Assistance aux instances représentatives du personnel (IRP) :
Pour contribuer à un dialogue social de qualité, donner la possibilité aux représentants du personnel de mobiliser des moyens d'expertise externe en matière financière, organisationnelle, de GPEC.

2 - Accompagnement des collectifs de travail :
Par l'organisation de modalités de concertation avec les personnels pour définir les nouvelles modalités de travail, les évolutions de compétences nécessaires et le meilleur moyen de les acquérir.

3 - Accompagnement des agents :
Par l'organisation (et le financement quel que soit l'employeur) d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) adapté aux agents de la fonction publique territoriale et un droit à la reconversion professionnelle.

4 - Pilotage régional du plan :
Ces dispositions pourraient être pilotées par des « conférences régionales des mutations territoriales » émanant des conférences régionales emploi formation (CREF).

Comme vous pouvez le constater, nous sommes porteurs d'un projet ambitieux pour une formation professionnelle rénovée qui serve à développer les compétences individuelles et collectives des agents, accompagner les transitions professionnelles et organisationnelles dans un souci de préservation d'un service public local de qualité reconnu par les citoyens. Tout le monde aura à gagner à prendre des dispositions aujourd'hui pour économiser du temps, de l'énergie, de la santé et de l'argent pour demain ! »

Les enjeux de la formation professionnelle pour notre fédération

Lors de son dernier congrès à Évian, la fédération Interco a précisé ses ambitions en matière de formation professionnelle. Depuis elle s'est attelée à la tâche de convertir ces intentions en actes. Voici comment.

La question de la formation professionnelle est pour la fédération Interco un levier essentiel du parcours professionnel des salariés de la fonction publique que ce soit dans le cadre des évolutions qu'ils peuvent souhaiter ou en raison de changements imprévus en cours de carrière pour pouvoir se réorienter. C'est la raison pour laquelle nous avions inscrit des revendications fortes dans nos résolutions du congrès d'Évian.
Pour faire avancer notre projet « parcours professionnel et forma-

tion » nous avons agi sur plusieurs leviers :

- En avril dernier, nous avons interpellé la ministre de la fonction publique, Marylise Lebranchu, sur la nécessité de prendre en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé, dont la loi du 5 mars 2014 déclinant l'accord interprofessionnel signé, notamment par la CFDT, qui a réformé en profondeur le dispositif législatif sur la formation professionnelle. Dans ce même courrier, nous avons proposé la constitution d'un droit à une formation de reconversion pour les agents. Une rencontre sur ce sujet est programmée le 20 juillet prochain au ministère de la fonction publique. (lire encadré p.17 : extraits de la lettre à la ministre).

© AMATHIEU - Fotolia.com

- Dans la suite de cette interpellation, nous avons provoqué une autosaisine du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) afin que cette institution travaille sur un rapport et des propositions sur ce sujet. Cette autosaisine a été approuvée par tous (employeurs et syndicats). (lire encadré ci-contre : l'autosaisine au CSFPT).

- Dans le cadre du CNFPT où nous siégeons au Conseil d'Administration, nous avons obtenu du Président Deluga, une mission pour expérimenter le **droit à la reconversion**. Cette expérimentation portera sur 5 à 6 collectivités sur les délégations du Limousin et du Poitou-Charentes. (lire encadré p.22).

- Début juin, nous avons rassemblé à Paris l'ensemble des mandatés dans les Conseils d'Orientation Régionaux (CRO). Nous avons travaillé ensemble sur l'appropriation et le portage de ces revendications au niveau de chaque territoire. (lire encadrés p.21 et p.23 : les instances du CNFPT et la cartographie des mandatés CFDT dans les conseils régionaux d'orientation au CNFPT).

Pour porter leurs fruits, ces actions nationales doivent être relayées à tous les niveaux, dans tous les lieux de dialogue social, y compris dans les comités techniques et les CHSCT pour faire connaître et avancer les revendications d'Interco CFDT :

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

Extrait de l'article « parlons formation professionnelle » journal Interco n°221 décembre 2014, janvier février 2015.

Car, comme l'écrit Interco 44 dans son dernier « Echo » : « ***la formation concerne chacun, c'est donc l'affaire de tous !*** ».

Propositions d'Interco CFDT dans le cadre de l'autosaisine de la formation spécialisée n°2 du CSFPT

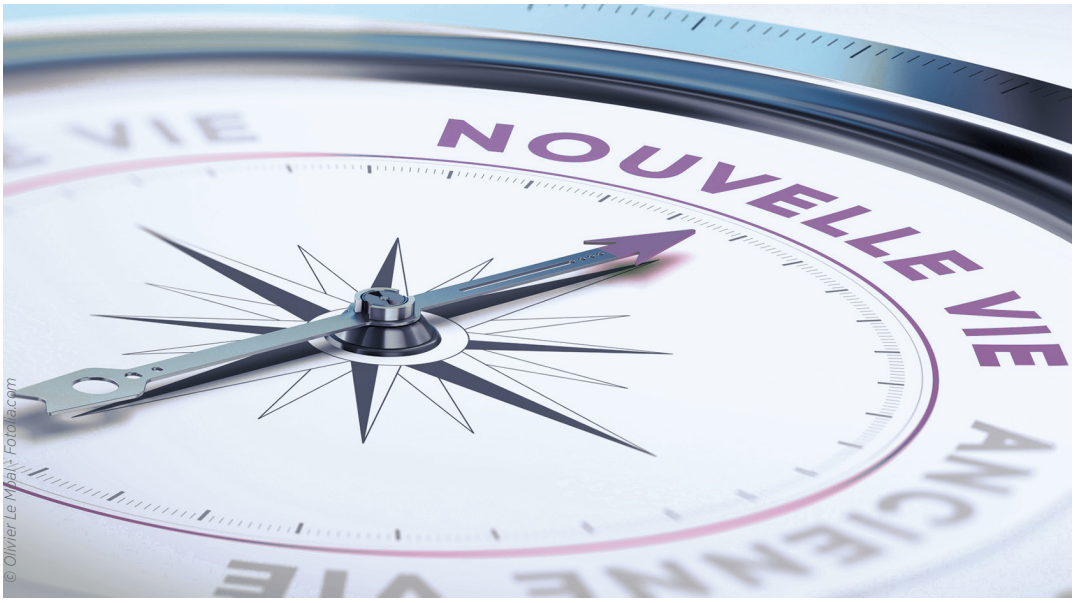
La formation spécialisée n°2 traite des questions de recrutement, de formation, de mobilité, des instances de dialogue social et des organismes chargés de la gestion des agents, c'est-à-dire de tous les ingrédients de la gestion des emplois et des compétences.

Interco CFDT a proposé de remettre à plat la loi de 2007 sur la formation tout au long de la vie, d'en faire un bilan, de la réinterroger à l'aune des besoins actuels des agents et des collectivités, et au regard des évolutions apportées par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle notamment le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation, la mutualisation de financements pour faciliter l'accès au congé de formation professionnelle ou à la VAE.

L'expérimentation avec le CNFPT du droit à la reconversion pour « anticiper plutôt que réparer »

Se former pour accroître ses compétences professionnelles, cela se conçoit. Se former pour en changer, cela aussi doit pouvoir se concevoir. C'est pourquoi nous demandons un droit à la reconversion. Le CNFPT va l'expérimenter à la demande de la CFDT.

> ***Créer un droit à la reconversion pour avoir le temps et les moyens de se réorienter*** *en cas de mobilité induite par les réformes, pour éviter l'usure professionnelle ou pour se construire une seconde carrière. Ce droit à la reconversion permettrait, grâce à un financement mutualisé, de réaliser 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…*
>
> *Extrait du courrier adressé par la fédération Interco à la ministre de la fonction publique en avril 2015.*



© Olivier Le Moal\ - fotolia.com

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de mettre en pratique, dans quelques collectivités avec des agents volontaires, l'idée de ce droit porté par la fédération de manière officielle depuis sa validation au congrès d'Évian.

Cette idée part d'un double constat :

- Des agents ne peuvent pas s'engager dans un parcours qui leur permettrait de changer de métier parce qu'ils rencontrent des obstacles de différentes natures, notamment financiers.
- Il existe, dans le droit actuel propre à la fonction publique territoriale, des dispositifs et des outils qui pourraient pourtant permettre de réaliser des parcours de reconversion.

Une des hypothèses de travail à vérifier dans cette expérimentation est qu'il s'agirait d'abord d'un problème **d'accès effectif** au droit.

Une conséquence des obstacles

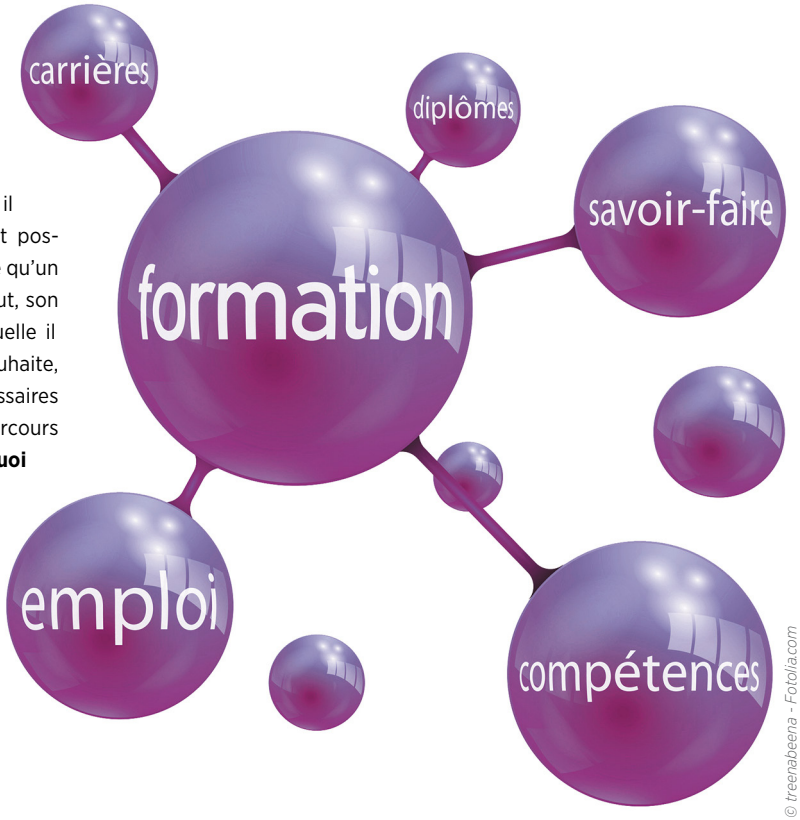
rencontrés par les agents est que l'idée même de pouvoir changer de métier est peu envisagée parce que cela se pratique peu dans les collectivités et quand cela se pratique c'est pour des personnes pour lesquelles il n'y a pas d'autres choix, parce qu'elles sont **obligées** de se reconvertir en raison de leur état de santé. Malheureusement dans beaucoup de cas une reconversion est devenue impossible. C'est trop tard !

Le projet porté par la CFDT Interco s'inscrit **bien en amont, avant que les problèmes de santé n'interviennent.**

L'intention est de « banaliser » une démarche de reconversion, en ne l'accolant pas seulement à des situations de santé dégradée. C'est pourquoi le projet porté par la CFDT ne relève pas uniquement de la prévention de l'usure. La clé d'entrée du projet est la notion de reconversion professionnelle, l'objectif plutôt que la cause.

Il s'agit de **prendre en compte toute situation qui peut amener à vouloir ou devoir se reconvertir**. Les réorganisations territoriales généreront des mobilités parfois subies. Le projet de droit à la reconversion répond tout à fait à ces situations. Il peut aussi s'appliquer à des mobilités choisies, répondre au souhait d'agents de saisir des opportunités pour pouvoir donner un nouveau souffle à leur carrière. Cela pourrait contribuer à sortir de la posture seulement défensive face aux changements en ouvrant de réelles possibilités à ceux qui le souhaitent de saisir de nouvelles opportunités. Cette idée rejoint la troisième situation concernée par cette expérimentation : la possibilité pour chacun de se construire une deuxième carrière s'il le souhaite pour être en cohérence avec les discours qui disent que tout salarié est appelé à changer une à deux fois de métier dans sa carrière, qu'il faut être mobile…

Mais si on valorise l'idée de se reconvertir, que l'on met en évidence que cela peut être vécu comme une chance plutôt que comme une contrainte, il faut aussi s'assurer que c'est possible de le faire. Faire en sorte qu'un agent, quel que soit son statut, son âge, la collectivité dans laquelle il travaille… pourra, s'il le souhaite, mobiliser les moyens nécessaires pour s'engager dans un parcours de reconversion. **C'est pourquoi au final le projet doit permettre de définir toutes les composantes d'un droit à la reconversion, identifier les chaînons manquants, faire en sorte que ce droit soit effectif et en assurer une égalité d'accès selon des critères à définir.**



© treenabeena - Fotolia.com

Le CNFPT et ses instances

Le CNFPT est l'organisme chargé de la formation des agents territoriaux et des concours A+.

Son organisation :

- Un siège rassemblant un ensemble de directions et de services centraux.
- 29 délégations régionales et des antennes départementales.
- Dans chacune des délégations régionales, un délégué régional, issu du collège des élus, préside le conseil régional d'orientation.
- Quatre Instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) : Angers, Montpellier, Nancy, Dunkerque chargés de la formation initiale et continue et de la préparation aux concours pour les agents de catégorie A.
- Un Institut national des études territoriales (INET). Situé à Strasbourg, il assure la formation initiale des personnels de catégorie A+ et la formation continue des cadres dirigeants.

Ses instances :

- **Le conseil d'administration (CA)** est l'organe de décision de l'établissement. Il est composé de 17 élus représentant les employeurs (12 communes, 3 départements, 2 régions) et de 17 représentants du personnel (6 CGT, 5 CFDT, 4 FO, 1 FA-FPT, 1 UNSA).
- **Le Conseil National d'Orientation (CNO)** est une instance paritaire consultative qui assiste le CA en matière de formation. Il est composé 10 élus représentant les employeurs et de 10 représentants du personnel (3 CGT, 3 CFDT, 2 FO, 1 UNSA, 1 FA-FPT) et de 5 personnalités qualifiées dont une proposée par la CFDT.
  Le CNO est saisi pour avis sur le programme de formation élaboré à partir des plans de formation émanant des collectivités territoriales et transmis par les délégations régionales, le programme de l'observatoire de la fonction publique territoriale, les projets de conventions nationales de partenariat portant sur la formation, la validation des listes de jurys de concours.
- **Les Conseils régionaux d'orientation (CRO)** sont des instances paritaires, présidées par des délégués régionaux et placés auprès des délégations régionales (29 réparties sur le territoire national y compris les DOM). Conformément aux décisions du Conseil d'Administration, ils élaborent des programmes régionaux de formation basés sur les priorités nationales et les besoins locaux.

Fiche technique du projet

Pilote et lieu du projet
Ce projet sera piloté par la Directrice Régionale du Limousin. Les expérimentations auront lieu dans des collectivités volontaires des régions Limousin et Poitou-Charentes. Un comité de pilotage et un comité technique seront constitués en septembre 2015.

Titre du projet
Le CNFPT a intitulé ce projet d'expérimentation : « accompagnement des transitions professionnelles ». Interco CFDT parle de « droit à la reconversion ».
Les deux idées sont complémentaires et on peut considérer que le droit à la reconversion est un moyen pour réaliser une transition professionnelle réussie.
Pour Interco CFDT, le but de l'expérimentation est de permettre de définir un droit effectif, lisible et financé et le terme « reconversion » nous semble plus explicite pour le grand public que « transition professionnelle ». C'est pourquoi la CFDT continuera à communiquer sur cette expérimentation en l'appellent « droit à la reconversion ».

Objet et finalité
Expérimenter auprès de quelques collectivités une démarche d'accompagnement de transitions professionnelles afin d'en retirer des enseignements aussi bien de nature réglementaire et juridique, financière que sur l'ingénierie de compétences et l'offre de formation et d'orientation.

Périmètre
Cette expérimentation devra prendre en compte trois types de situation pouvant motiver une reconversion professionnelle :
- Situation d'usure professionnelle, de pénibilité en travaillant en priorité sur l'anticipation et le repérage des emplois sensibles et pas seulement sur le traitement curatif.
- Situation de changement professionnel lié aux changements organisationnels : redéploiement de postes en lien avec la réforme territoriale, mutualisation de services, transfert de compétences. Dans cette situation on veillera aussi à être dans l'anticipation pour favoriser des changements qui soient plus choisis que subis.
- Situation de seconde carrière : donner la possibilité d'une évolution choisie pour un nouveau métier dans des conditions d'âge et d'ancienneté à définir. Ou bien, dans un contexte de réorganisation, ouvrir les possibilités de changement à d'autres agents que ceux directement concernés.

Public : collectivités et agents
5 à 6 collectivités volontaires pour s'engager dans ce type de démarche et ayant des problématiques différentes ou bien acceptant de travailler sur les trois types de situation ci-dessus.
Conseil régional ou départemental, commune non affiliée avec gros effectif, petite(s) commune(s) affiliée(s) et implication du centre de gestion, EPCI en cours de mutualisation des services avec communes membres…

Le nombre et la situation des agents concernés par l'expérimentation dans chacune des collectivités sera défini au cas par cas et pourra être ajusté au fil du temps. Une condition préalable est le volontariat des agents pour s'engager dans cette démarche. Il faudra bien préciser qu'une reconversion n'est pas obligatoire que le dispositif commence par un questionnement sur la nécessité ou non de se reconvertir, le meilleur moment pour le faire… et que chacun pourra quitter l'expérimentation à tout moment. La seule condition sera d'accepter de faire un bilan de l'expérience, quelle que soit sa durée pour permettre d'alimenter l'évaluation globale de l'expérimentation.
L'effectif total suivi dans l'accompagnement sera limité à 100 personnes.

Nature de l'accompagnement
L'accompagnement à prévoir se situe à deux niveaux :
- Au niveau de la collectivité sur une conduite globale du projet, le choix des priorités, le comité de suivi, le dialogue social…
- Au niveau des agents l'accompagnement doit aller de la phase amont (repérage – orientation) à la prise de fonction sur le nouvel emploi en passant par le parcours de professionnalisation qui peut prendre différentes formes et mobiliser des dispositifs tels que VAE et parcours complémentaire de formation le cas échéant, stages pratiques, congé de formation personnelle, actions de formation plus ou moins longue au CNFPT ou dans un autre organisme de formation. Pour les agents de catégorie C de niveau de qualification V ou inférieure, l'objectif d'obtention d'une qualification reconnue devra être recherché.

Durée
L'annonce au conseil d'administration du CNFPT du 24 juin 2015 de la mission confiée à Jean-Claude Lenay pour conduire cette expérimentation a permis de lancer officiellement le projet.

Pour permettre l'aboutissement des parcours les plus longs, cette expérimentation s'inscrit dans la durée (2, 3 ans) mais les enseignements devront être tirés au fur et à mesure (évaluation en continu).

De son côté, le CNFPT a engagé des travaux sur la pénibilité d'une part et sur l'orientation d'autre part. Ces travaux qui ont donné lieu à la production d'études et d'outils seront utilisés dans le cadre de l'expérimentation. L'approche de l'expérimentation par le président et la direction générale du CNFPT est principalement axée sur la lutte contre la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle. Comme suite au colloque « pénibilité » du 3 juillet 2014 le service juridique interne a étudié les modifications législatives et réglementaires envisageables pour répondre aux problèmes de reclassement professionnel. L'expérimentation devra permettre de confirmer, infirmer ou préciser les mesures envisagées dans cette étude légistique.

Un partenariat avec la CNRACL

Pour Interco CFDT, si la pénibilité et l'usure professionnelle ne doivent pas constituer la clé d'entrée du projet, il n'en demeure pas moins que c'en est une composante. D'autres acteurs interviennent sur ce sujet, notamment la CNRACL au travers du fonds national de prévention (FNP) géré par la commission invalidité-prévention présidée par Nadine Brucher de la fédération Interco. Dans son programme d'action, le FNP accompagne des projets de collectivités sur la prévention de l'usure, la qualité de vie au travail, par exemple dans le cadre de restructurations. La CNRACL sera donc partenaire de ce projet dès sa phase de conception.

Les conditions de la réussite

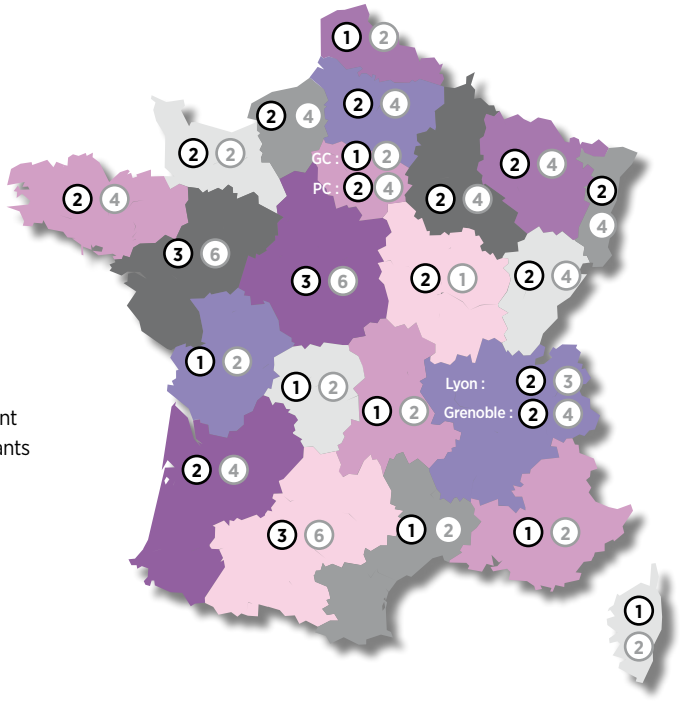
Pour notre fédération, l'expérimentation devra prendre en compte les points suivants :

- Le dialogue social et son articulation avec le dialogue professionnel dans l'esprit de l'accord sur la qualité de vie au travail devront faire l'objet d'un travail avec les collectivités impliquées dans le projet.
- Nous faisons le choix de faire porter l'expérimentation sur un nombre limité de collectivités et d'agents pour qu'elle soit conduite jusqu'au bout : cela signifie que dans le cadre de l'expérimentation et uniquement dans ce cadre, tout obstacle juridique ou financier devra être levé pour permettre notamment d'évaluer les coûts financiers des parcours de reconversion.
- Le dispositif proposé devra être souple et permettre des parcours différents qui pourront aboutir ou non à une reconversion. On peut très bien imaginer qu'un agent renonce à cette idée en constatant que finalement sa situation professionnelle actuelle lui convient ou que ce n'est pas le moment d'engager un tel parcours… lui permettre aussi de revenir dans la démarche plus tard. Chacun a le droit à l'erreur dans ce type de dispositif qui doit combiner orientation et accompagnement (dans l'esprit du conseil en évolution professionnelle), VAE, formation courte ou longue, en alternant des temps individuels et des temps collectifs.
- Les enseignements de l'expérimentation devront être analysés, pas seulement en fin de dispositif mais aussi au fil de l'eau afin de repérer au fur et à mesure ce qui a été fait et ce qui a marché ou pas. L'évaluation ne devra pas porter que sur les résultats mais aussi sur le processus global de conduite du projet à l'échelle de la collectivité et de mise en œuvre des parcours individuels.

Dossier rédigé par
Jean-Claude Lenay
& Véronique Sauvage

Mandatés CRO - Titulaires et suppléants par délégation régionale du CNFPT :

128 mandatés CFDT



(1) Nombre de titulaires
(1) Nombre de suppléants

Martinique : 1 titulaire - 1 suppléant
La Réunion : 1 titulaire - 2 suppléants

GC : grande couronne / PC : petite couronne

Enfin un cap pour les préfectures et les sous-préfectures !

La CFDT le réclamait depuis plusieurs années aux ministres successifs, Bernard Cazeneuve l'a fait, en présentant lors d'un CT spécial (exceptionnel) des préfectures, un plan « préfectures nouvelle génération ». Il était temps !

Le 9 juin, le comité technique spécial des préfectures était présidé par le ministre lui-même. Il devait y présenter les axes autour desquels les préfectures devront désormais concentrer prioritairement leurs missions dans le contexte de contrainte budgétaire que l'on connaît et qu'il n'a pas cherché à cacher : « *Jusqu'ici, la contrainte de moyens a souvent conduit, pour ne pas dire toujours conduit, à une dégradation des conditions d'exercice de missions qui m'apparaissent pourtant essentielles.* »

Avant d'étudier le détail de ces missions, il importe de rappeler le contexte dans lequel ces annonces s'inscrivent.

Des agents qui se vivent oubliés des réformes

La réforme territoriale qui se met en place est censée conduire l'État à se poser la question des missions qu'il doit exercer dans les territoires, en veillant à l'égalité d'accès au service public de toutes les populations, à l'efficacité de son action et à la qualité de travail de ses agents.

Le ministère de l'Intérieur est particulièrement impliqué dans cette réforme aussi bien dans la rénovation de la charte de déconcentration que dans la nouvelle carte des services publics et de ses missions au niveau régional, départemental et infra-départemental.

L'enjeu de la construction de ce nouvel État territorial est colossal mais le problème, c'est que les agents des préfectures et des sous-préfectures ont pour leur part la désagréable impression d'être aspirés dans un tourbillon d'incertitudes dont ils ne voient pas la fin.

Car dans le même temps, les restructurations en interne (RGPP/MAP) continuent leur bonhomme de chemin. Le triennal sur les suppressions d'ETP (équivalent temps plein) est connu : - 185 ETP pour 2015 (avec une enveloppe dédiée aux vacataires en diminution de 50%) et - 1 300 ETP pour les deux années suivantes.

Dans ce contexte, le climat est clairement à la crainte voire à la défiance de la part des agents et on les comprend autant qu'on les soutient : des conditions de travail dégradées ; plus de 10 ans que l'État employeur les balade dans des schémas d'organi-

© PHILIPDOM - Fotolia.com

Un climat de crainte et de défiance

sation sans cesse remis sur l'établi à l'aune des réductions d'effectifs ; une perte de sens et de visibilité dans leur mission ; une absence de prise en compte de leurs expertises et de leurs besoins sur ces réorganisations ; une reconnaissance qui n'est plus à la hauteur...

Enfin, si l'on ajoute à ce triste bilan le sort de l'usager dont on parle tout le temps mais qui n'apparaît jamais sur les nombreux diagnostics produits, n'en jetez plus !

Comment envisager dès lors que l'on puisse bâtir sur autre chose que du sable ?

C'est ce constat que la CFDT a exposé à Bernard Cazeneuve lors de sa prise de fonction à Beauvau au printemps 2014, en lui demandant de fixer un cap et un calendrier qui permette aux agents de sortir du brouillard, de se projeter vers l'avenir et de répondre au qui fait quoi ? À quel niveau ? Et comment ?

Avec pour y parvenir, des grands prérequis :

- Prioriser les missions et stabiliser pour plusieurs années au moins la structuration de l'État territorial, en cessant de fabriquer des coquilles vides pour justifier ensuite de leur abandon et de leur fermeture.
- Mener en parallèle une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Préparer ainsi les redéploiements qui se révéleront nécessaires en sortant du dogme comptable pour aller vers une cohérence acceptable et pérenne.
- Placer nos collègues au cœur de cette construction de l'Administration territoriale de demain, au plus proche des collectifs de travail et des usagers, avec de réelles contreparties en termes de requalifications, de perspectives de carrières et de reconnaissance.

La réponse du ministre

Depuis le 9 juin, ce cap nous l'avons enfin !

Le plan « préfectures nouvelle génération » présenté par le ministre « himself » tient en 5 points :

1. Maintien de la mission de délivrance des titres même si, comme attendu, elle est appelée à s'exercer différemment (plateformes nationales ; télé procédures etc.)
2. Renforcement des missions prioritaires : sécurité et ordre public ; contrôle de légalité et budgétaire des collectivités locales ; lutte contre la fraude ; coordination territoriale et mise en œuvre des politiques publiques.
3. Maintien de l'échelon infra départemental en modernisant le réseau.
4. Un volet RH plus adapté aux enjeux avec un plan de requalification, un suivi individualisé et l'élaboration de nouvelles perspectives de carrière pour les agents.
5. Un dialogue social de construction : sept groupes de travail nationaux vont être créés (titres ; lutte contre la fraude ; sécurité ; expertise juridique et contrôle de légalité ; pilotage des politiques interministérielles ; volet RH) et devront produire, dans un premier temps, les éléments constitutifs d'une nouvelle directive nationale d'orientation des préfectures (DNO) fin 2015.

Alors certes, tout n'est pas réglé : sortir du dogme purement comptable décliné année après année et mettre les ressources humaines au cœur du dispositif seront, pour la CFDT en tous les cas, deux véritables combats à mener.

La CFDT considère que la commande est honorée

Quant à la révolution numérique prônée, elle devra s'appuyer sur des supports et des applications autrement plus efficients et fiables que ceux utilisés jusqu'à ce jour au ministère.

Pour sa part, la CFDT considère que la commande est honorée avec une feuille de route, un calendrier, une méthode et un portage du dispositif par le ministre en personne.

Toutefois, cette présentation a été l'occasion pour la CFDT de rappeler au ministre ses exigences pour les agents, quelle que soit la réforme initiée :

- Un dialogue social déconcentré approfondi (à ne pas confondre avec des réunions d'information).
- Des études d'impact internes systématiques, telles que prévues par la nouvelle charte de déconcentration, qui évaluent les conséquences des nouvelles organisations sur les personnels et leurs conditions de travail.
- Une Ressource Humaine au cœur du dispositif avec un principe d'égalité de traitement pour les agents.
- L'absence de mobilité géographique contrainte.
- Une communication régulière, claire, respectueuse et complète aux agents (la « lettre du préfet », ce n'est plus suffisant !).
- Des carrières et des parcours (re)valorisés.

Message reçu et partagé par le ministre qui, il l'a promis, reviendra à la rentrée pour faire le point.

D'ici là, le programme est conforme à nos attentes, c'est déjà ça !

François Thos

Recrutements

En 2013, 40 874 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement **12 410** et **28 464**), auxquels s'ajoutent **23 314 recrutements directs sans concours** (**22 235** dans la territoriale et **1 079** à l'État).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec **34 645 recrutements externes**, dont près des deux tiers sans concours. (pour la FPE : 29 543 dont 28 464 par concours).

L'État a augmenté son offre d'emplois en 2013 (+19,3% après +5% en 2012) mais malgré cette progression le nombre de recrutements externes reste à l'un de ses niveaux les plus bas depuis plus de 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

Le nombre de recrutements réalisés ne s'accroît que pour la catégorie A, (+ 4 569 recrutés) essentiellement **sur les postes d'enseignants**. En revanche le nombre de recrutements a diminué pour les catégories B (- 707 recrutés) et C (- 369).

Parmi nos ministères, l'Intérieur a accru ses recrutements externes tandis qu'ils reculent à la Justice.

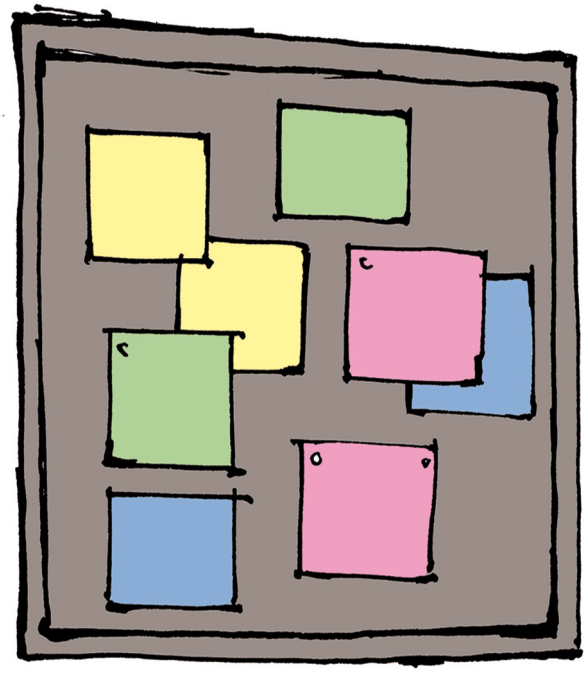
Les femmes sont majoritaires parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A.
Près de 30% des lauréats de la catégorie B de la FPE et 15% de ceux de la catégorie C sont titulaires d'un diplôme d'au moins Bac+4 !

http://bit.ly/1IJ6uXI

Vérifiez vos droits rechargeables au chômage !

Les droits rechargeables à indemnisation en cas de chômage et de reprise d'activité voulus par la CFDT concernent tous les salariés, contractuels du public inclus.
Un droit d'option l'améliore depuis le 1er avril 2015 qu'il vaut mieux connaître.

Lorsque la CFDT suivie par la CFE-CGC et la CFTC a signé avec le patronat l'ANI du 11 janvier 2013, elle a permis que s'ouvrent de nouveaux droits aux salariés dont l'un, les droits rechargeables à indemnisation en cas de reprise temporaire d'emploi, constitue une très réelle avancée par rapport aux anciens dispositifs.
Il subsistait toutefois des situations où l'application de ce nouveau dispositif se révélait pénalisante pour celles et ceux qui avaient initialement cumulé des droits avec des « petits boulots » ou des emplois à temps partiel et qui, après en avoir accumulé de nouveaux avec une rémunération supérieure, se trouvaient à devoir épuiser leurs anciens droits peu indemnisés avant de pouvoir bénéficier d'indemnités conformes à leur activité professionnelle plus récente. Dommage !
C'est désormais réparé comme le précise le ministère du Travail en réponse à une question écrite fort opportune de Jean-Claude Leroy sénateur du Pas-de-Calais soulevant cette question.



Réponse du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social [1]

Le dispositif des droits rechargeables est issu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 par lequel les partenaires sociaux ont souhaité assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi qui alternent les périodes d'emploi et de chômage. La convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. Le dispositif est appliqué depuis le 1er octobre 2014. Le dispositif des droits rechargeables incite au retour à l'emploi en permettant au demandeur d'emploi de conserver ses anciens droits à indemnisation en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage. Il permet ainsi de repousser dans le temps la fin des droits et par conséquent l'entrée dans les régimes de solidarité.

L'étude d'impact initial de la mesure évaluait le nombre d'allocataires dont la durée potentielle des droits sera allongée à un million et le risque d'atteindre une fin des droits avant d'avoir retrouvé un emploi réduit de 32% à moins de 24%. Les premiers éléments de bilan disponibles indiquent qu'en octobre 2014, 23 000 rechargements ont été réalisés : 10 000 rechargements suite à la reprise d'activité d'une durée d'au moins 150 heures et 13 000 rechargements suite à la reprise d'activité d'une durée supérieure ou égale à 610 heures. Toutefois, les premières remontées du terrain font état de certaines situations où le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) correspondant au reliquat des droits précédemment ouverts se traduit par un montant d'indemnisation plus faible que celui que le demandeur d'emploi aurait perçu si l'indemnisation correspondait aux droits issus du contrat de travail rompu. Les situations identifiées sont celles d'allocataires en transition entre des emplois initialement à temps partiel (notamment exercés pendant la période des études) et de nouveaux emplois à temps plein et dont les trajectoires sont caractérisées par des progressions salariales importantes. C'est notamment le cas, comme vous le relevez, des étudiants ayant travaillé pendant leurs études.

Afin de résoudre ces difficultés des ajustements ont été apportés par les partenaires sociaux lors de récentes négociations. Ces ajustements visent à instaurer un droit d'option élargi, à l'instar du droit d'option prévu à l'annexe XI à la convention d'assurance chômage (apprentis et contrats de professionnalisation). Le demandeur d'emploi a la possibilité de choisir entre la reprise du versement de son reliquat de droits et le versement direct de son nouveau droit si les conditions suivantes sont réunies :

- avoir repris un emploi pendant au moins 4 mois (ou 507 heures pour les intermittents du spectacle) ;
- le montant de l'allocation journalière a augmenté d'au moins 30% entre le reliquat et le nouveau droit ou le montant de l'allocation est égal ou inférieure à 20 €.

Environ 118 000 demandeurs d'emploi devraient bénéficier de ce droit d'option. Les avenants d'ajustement à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 ont été signés le 31 mars 2015 par les partenaires sociaux. Le droit d'option est applicable depuis le 1er avril 2015.

[1] *Publiée dans le JO Sénat du 11/06/2015 - page 1 399.*

Telex :

Fonctionnaires d'État transférés

- Publication au JO du 30 juin du **décret n° 2015-782 du 29 juin 2015** relatif aux conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition de fonctionnaires de l'État en application des articles 83 et 86 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de **modernisation de l'action publique territoriale** et d'affirmation des métropoles. Il précise les modalités d'exercice du droit d'option des fonctionnaires de l'État en charge de la gestion des fonds européens transférés aux régions et aux départements.

http://bit.ly/1GWJjL2

- Le même jour publication du **décret n° 2015-783 du 29 juin 2015** relatif aux dates et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de services de l'État qui participent aux missions de l'autorité de gestion des programmes européens financés au titre du fonds social européen ou du fonds européen de développement régional ou du fonds européen agricole pour le développement rural.

http://bit.ly/1LFFfDd

Régime indemnitaire

Le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 relatif à la création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État a été publié au JO du samedi 13 juin 2015. Il aménage le calendrier d'adhésion de certains corps de fonctionnaires au nouveau régime indemnitaire, le Rifseep, en en repoussant l'application de 6 mois et en reportant au 31 décembre 2015 l'abrogation de la PFR (prime de fonctions et de résultats).

http://bit.ly/1GLVgB4

Prévenir la récidive en préparant la réinsertion

Prévenir la récidive des personnes condamnées en préparant avec eux leur réinsertion dans la société c'est le rôle des SPIP. Benoît Tshisanga dirige l'un de ces services. Nous lui avons demandé de nous l'expliquer.

Benoît Tshisanga : « *Je crois très fort en mon métier sinon j'aurais cherché à faire autre chose* »

Du haut de ses deux mètres, il en impose Benoît Tshisanga, Directeur du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) de la Somme. Pourtant ce n'est pas à Amiens que nous le rencontrons mais à Paris où il est venu préparer la CAP dont il est titulaire pour la CFDT.

Des services pénitentiaires, le public connaît surtout les prisons et les personnels de surveillance. Beaucoup moins les SPIP et les personnels d'insertion et de probation qui œuvrent aussi dans les prisons et en milieu ouvert sauf peut-être lorsque l'actualité braque ses feux sur eux à l'occasion d'un drame comme celui de l'affaire Meilhon à Nantes en 2011 [1].

Alors que les politiques s'écharpent toujours entre répression et réinsertion, entre punition et éducation comme en témoignent les violentes charges dont Madame Taubira, l'actuelle ministre de la Justice fait régulièrement les frais de la part de ses adversaires politiques qui l'accusent de laxisme, il nous a paru intéressant d'entendre le point de vue d'un professionnel.

- Benoît, comment es-tu arrivé aux fonctions que tu occupes aujourd'hui ?

- Titulaire d'un master 2 de droit pénal, d'un master 2 de droit social et d'un diplôme supérieur de criminologie à l'université de Lille 2, je suis entré dans la pénitentiaire en 1991. J'ai travaillé en tant que conseiller d'insertion et de probation pendant sept années à la maison d'arrêt de Loos. J'étais, entre autres, chargé du suivi des mineurs. Par voie de concours interne, je suis passé chef de service d'insertion et de probation en 1998, puis directeur pénitentiaire d'insertion et de probation en 2006. J'ai été successivement affecté au SPIP du Pas-de-Calais où j'ai dirigé les antennes de Longuenesse, Saint-Omer, Boulogne-sur-Mer. Puis au SPIP du Nord où j'ai également dirigé les antennes de Dunkerque, Hazebrouck, Lille – Loos – Sequedin, Douai et Cambrai, avant d'occuper les fonctions de directeur départemental adjoint à Lille en 2011. J'exerce depuis le début de l'année les fonctions de directeur départemental de la Somme.

- Comment résumerais-tu le travail des SPIP ?

- En général, l'activité des SPIP consiste à suivre individuellement les personnes placées sous main de justice afin de prévenir la récidive. En milieu fermé comme en milieu ouvert, les personnels d'insertion et de probation rencontrent systématiquement les personnes prévenues ou condamnées afin de faire une évaluation pointue des situations personnelles, familiales et sociales des intéressés, de définir les modalités de suivi adaptées et de proposer un éventuel aménagement de la peine.

Le travail consiste à réaliser des entretiens individuels de manière régulière, de mettre en œuvre des programmes de prévention de la récidive ou des programmes d'in-

[1] *Du nom de l'assassin de la jeune Laetitia Perais près de Pornic en 2011 alors qu'il devait faire l'objet d'un suivi socio-judiciaire auprès du SPIP de Nantes après sa sortie de prison pour outrage à magistrat. À l'époque le Président Sarkozy s'en était pris sans nuance au personnel de justice totalement débordé par la masse des dossiers qui leur échouait.*

Devant la préfecture de Nantes le 10 février 2011. Mis en cause dans l'affaire Meilhon, le personnel du SPIP entasse symboliquement les centaines de dossiers en attente de prise en charge faute de personnel

sertion pour la prise en charge collective et de rédiger des rapports destinés au juge mandant.
Dans les cas d'obligations ordonnées par le juge ou assorties dans des mesures de sursis, les personnels d'insertion et de probation contrôlent le respect des dites obligations, orientent les personnes vers des structures de soins adaptées, à l'appui de notre réseau de partenaires locaux.
L'objectif principal étant de permettre à la personne d'exécuter sa peine dans les meilleures conditions, de l'accompagner pour qu'elle reprenne sa place dans la société.

En résumé, je peux dire que nos missions sont multiples. Elles consistent à mettre à exécution les peines alternatives à l'incarcération, à veiller au respect des obligations judiciaires, à accompagner socialement la personne condamnée. Nous devons garantir les droits des personnes qui nous sont confiées, maintenir ou reconstruire leurs liens sociaux et familiaux, faciliter le retour à la vie sociale.

- Qui travaille au sein d'un SPIP ?

- Une équipe constituée des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP), des assistants de service social, des éducateurs spécialisés, des animateurs socioculturels, des psychologues, des surveillants pénitentiaires, des personnels administratifs et des cadres de catégorie A chargés de l'encadrement (directeurs des services pénitentiaires (DSP), directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP), attachés d'administration (AA). La pluridisciplinarité et la complémentarité sont au cœur de notre activité. Travailler au sein d'un SPIP requiert un goût pour le travail en équipe et un réel intérêt pour l'action en faveur des personnes en difficulté.

Une nouvelle peine alternative à la prison : la contrainte pénale

La contrainte pénale est une peine de probation en milieu ouvert. Elle a été instituée par la loi relative à la prévention de la récidive et à l'individualisation des peines du 17 juillet 2014, dite aussi « Loi Taubira ». Elle soumet les personnes condamnées à des peines de moins de cinq ans, à des obligations de soin, de travail et d'insertion au lieu de les envoyer simplement en prison. L'objectif est de limiter le risque de récidive souvent accru par un séjour en prison. La France sur ce point avait pris beaucoup de retard sur beaucoup d'autres pays européens qui utilisent déjà à grande échelle ce type de mesures pour éviter la récidive.

- Qui sont ces personnes ?

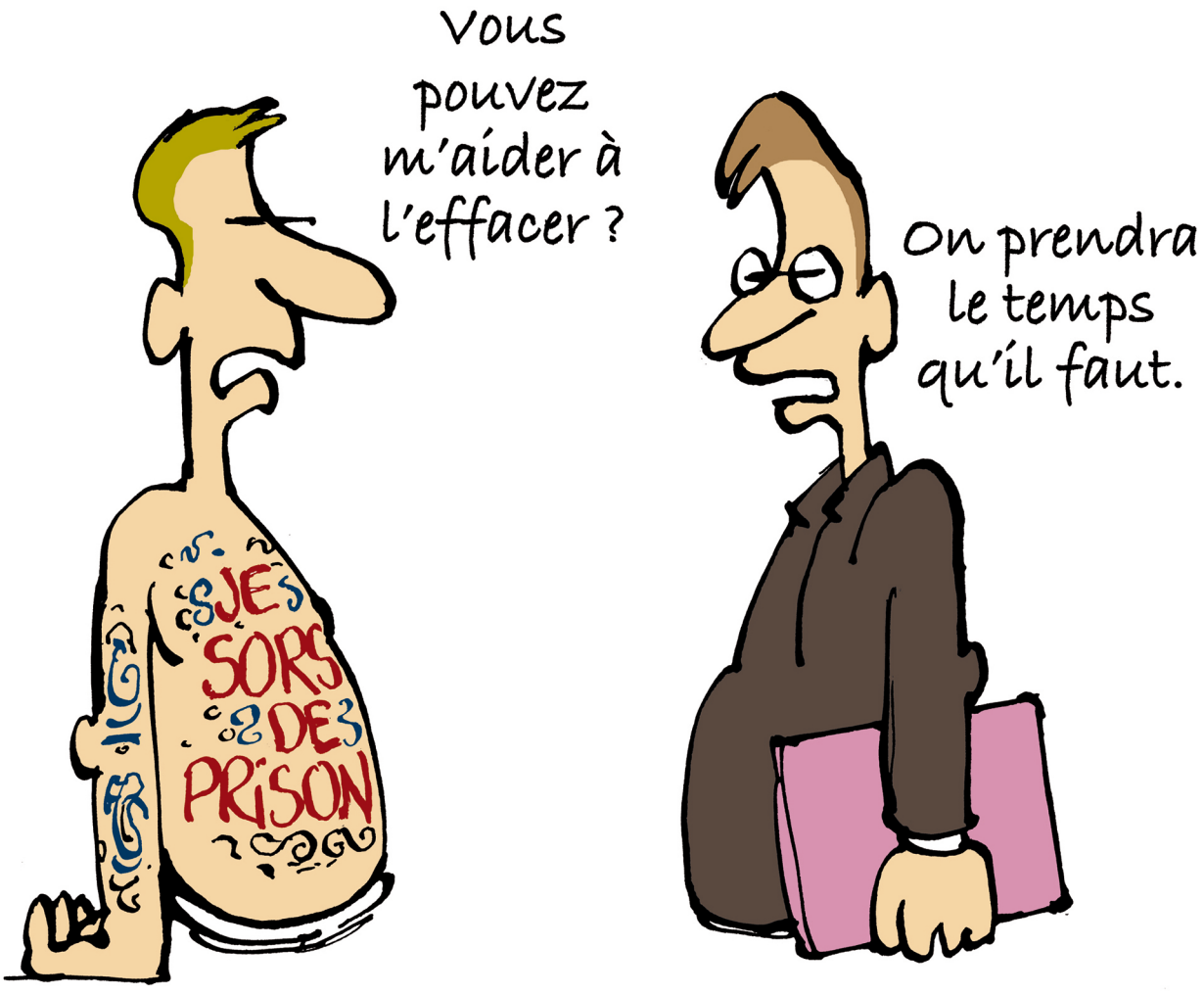
Nous prenons en charge les personnes détenues et les personnes condamnées à des peines en milieu ouvert. Notre public a souvent des trajectoires sociales complexes et parfois chaotiques. Certains ont connu de multiples échecs en matière de scolarité, d'emploi, de vie familiale et sociale. Ces difficultés cumulées les ont placées dans les conditions de fragilité et de vulnérabilité. Je dirais qu'on a deux types d'individus.

Il y a ceux pour lesquels la délinquance est un choix de vie. Certains vivent de l'économie souterraine ou l'économie de la débrouille et s'inscrivent ainsi hors des règles communes. Pour ceux-là, la probabilité de les revoir est forte, ils deviennent des habitués en quelque sorte.

Et il y a ceux qu'on peut appeler « les accidentés de la vie » et qui arrivent à nous au terme d'un parcours de vie chaotique. Ceux-là ont besoin de soutien pour rester debout et continuer à vivre tant bien que mal. Concrètement le service leur apporte de l'aide matérielle, les oriente vers les structures de soins, les aident à recouvrir des droits, trouver un hébergement, une formation, une remise à niveau, un emploi… avec l'appui des partenaires conventionnés. L'appui des partenaires est indispensable pour la prise en charge de notre public. Ensemble nous avons des bons résultats en matière de réinsertion socioprofessionnelle.

- Les surveillants et les médecins qui interviennent en prison dénoncent le fait que nombre de personnes détenues relèveraient bien plus d'un suivi psychiatrique que carcéral. Tu confirmes ?

- C'est souvent vrai mais qu'elle est la solution ? Ces personnes nous sont confiées avec leurs pathologies. À la pénitentiaire et à ses partenaires de les prendre en charge. Il existe des structures pénitentiaires spécialisées pour les accueillir. Ces unités de soins dépendent du ministère de la santé. Mais nous sommes parfois démunis quand il faut préparer la sortie et organiser la vie à l'extérieur. Il nous manque souvent un relais familial et des structures d'accueil suffisantes pour les rece-



voir sur une longue période. Il y a en effet des personnes atteintes de troubles mentaux en prison mais la prison est parfois la seule structure d'accueil pérenne faute de solution adaptée et durable à l'extérieur.

- Peut-on parler de prévention de la récidive pour les islamistes radicaux qui se livrent au prosélytisme en prison ou qui sont incarcérés à leur retour de Syrie ou d'Irak par exemple ? Est-ce qu'on ne touche pas là aux limites de votre mission ?

- C'est un sujet délicat qui nous touche tous. Concernant le prosélytisme, nous y sommes attentifs depuis longtemps. Mais ce que tu évoques c'est autre chose. Il s'agit du terrorisme qui n'est pas une délinquance ordinaire. S'attaquer avec une extrême violence à des individus choisis en raison de leurs opinions, de leur confession religieuse présumée ou de l'uniforme qu'ils portent, c'est du terrorisme. Cela ne s'apprend pas en prison. Nos services ont un rôle à jouer dans le domaine du renseignement et de la prévention. En réalité, nous sommes confrontés à des questionnements que se pose la société tout entière.
De quels moyens dispose-t-on face à ce qui apparaît comme une exaltation suicidaire ? Que faire en détention pour ceux qui sont engagés sur les chemins de la radicalisation ? Que faire à la sortie ? Beaucoup de questions. La question de fond que je me pose c'est pourquoi ces jeunes se tournent-ils vers des solutions de désespérance ? C'est une question sociétale qui se pose à nous tous et dont il est vain d'espérer que la pénitentiaire détienne la réponse.

- On entend souvent dire que l'augmentation incessante de la masse de la population pénale entraîne une augmentation déraisonnable de la charge de travail du personnel d'insertion et de probation. Qu'en est-il aujourd'hui ?

- La norme actuelle est de 73 personnes détenues par conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ou 85 en milieu ouvert. Un stagiaire en préaffectation ne doit pas avoir plus de 50 personnes à suivre. Mais la réalité est différente d'un service à un autre. De mémoire, il y a 66 000 personnes détenues en France et 172 000 personnes suivies en milieu ouvert. L'effectif global des personnels des SPIP est de 4 538 agents. Le compte n'y est pas encore. La surcharge de travail dans nos services est une réalité.
Il faut noter que nos services sont également confrontés au phénomène de turn-over important qui

À quoi servent les SPIP ?

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), services déconcentrés de l'administration pénitentiaire au niveau départemental, assurent le contrôle et le suivi des personnes placées sous main de justice. Afin de prévenir la récidive et de favoriser la réinsertion des personnes condamnées, ils concourent à l'individualisation des peines privatives de liberté et à la préparation des décisions de justice à caractère pénal.

Ordinairement, le SPIP compte un siège par département et une ou plusieurs antennes auprès des établissements pénitentiaires et des juridictions.

Le SPIP a été créé en 1999. Il a remplacé en les fusionnant :
- les comités de probation et d'assistance aux libérés (CPAL) : ce que l'on nomme actuellement le milieu ouvert (MO)/ hors détention ;
- et les services sociaux éducatifs (SSE) : il s'agit du milieu fermé (MF)/ dans les établissements pénitentiaires.

Il existe aujourd'hui 103 SPIP sur l'ensemble du territoire, certains SPIP regroupant deux départements. Ils prennent en charge chaque jour environ 77 000 personnes sous écrou et 175 000 condamnés à des peines autres que la prison.

En milieu fermé
La mission des SPIP est d'accompagner les personnes détenues dans le cadre d'un parcours d'exécution des peines. À cette fin, les personnels d'insertion et de probation agissent en tant que :
- Aide à la décision judiciaire, en proposant des aménagements de peine au juge d'application des peines en fonction du parcours de vie du condamné, de l'acte de délinquance qu'il a commis, et de sa situation économique et financière.
- Aide à la préparation à la sortie de prison par le développement et la coordination d'un réseau de partenaires institutionnels et associatifs. Il s'agit alors de faciliter l'accès des personnes incarcérées aux dispositifs d'insertion de droit commun (logement, soin, formation, travail...).
- Aide au maintien des liens familiaux.
- Aide à l'accès à la culture. Les SPIP programment des activités adaptées au milieu carcéral, telles que la diffusion d'œuvres, ou l'organisation d'ateliers de pratiques artistiques.

En milieu ouvert
Les SPIP interviennent dans le cadre d'un mandat judiciaire :
- Ils apportent à l'autorité judiciaire tous les éléments d'évaluation utiles à la préparation et à la mise en œuvre des condamnations.
- Ils aident les personnes condamnées à comprendre la peine et impulsent avec elles une dynamique de réinsertion, notamment par la mise en place de programmes de prévention de la récidive.
- Ils s'assurent du respect des obligations imposées aux personnes condamnées à des peines restrictives ou privatives de liberté (semi-liberté, travaux d'intérêt général, liberté conditionnelle, placement sous surveillance électronique...).
- Dans le cadre des politiques publiques, ils favorisent l'accès des personnes aux dispositifs d'insertion sociale et professionnelle.

Sources : ministère de la Justice - Wikipédia

génère des postes vacants. Selon les lieux, les postes sont créés et publiés mais ils ne sont pas nécessairement occupés faute de candidats. En conséquence, les titulaires en place doivent prendre en charge le différentiel de dossiers. Il est évident que la surpopulation pénale et la pénurie des personnels impactent autant les personnels en poste que les personnes qui nous sont confiées.

- Peut-on exercer ce métier toute sa vie ?

- Je pense que oui. Il y a plusieurs métiers dans la pénitentiaire. Quel que soit le métier exercé, je recommanderais plus de mobilité tant fonctionnelle que géographique et de la diversification des activités. Ce sont des métiers passionnants mais parfois stressants, voire oppressants. Il manque encore des passerelles en interne et au sein du ministère de la justice pour les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. Le secteur associatif est très friand de profils issus de la pénitentiaire mais cette double carrière a des incidences négatives sur la future retraite et l'on y perd la garantie d'emploi. Aujourd'hui il n'y a guère que la voie de l'avancement puis de la promotion interne pour évoluer dans sa carrière quand on est CPIP. Pour les directeurs c'est un peu la même chose. Ce n'est pas très satisfaisant. La CFDT y travaille.

- Justement, qu'est-ce qui distingue la CFDT dans ton milieu professionnel ?

- Ce qui nous distingue et je crois que c'est valable pour toute la fonction publique, c'est notre ouverture. Notre horizon syndical n'est pas borné à la défense des intérêts d'un seul corps mais s'inscrit dans un ensemble plus large. À ce titre, nous avons moins de représentations négatives dans notre environnement professionnel parce que nous partageons les préoccupations d'autres métiers, d'autres professionnels et d'autres catégories que celle à laquelle nous appartenons. C'est le contraire du syndicalisme corporatiste très présent dans notre milieu professionnel.
La seconde différence c'est ce que nous nommons nos valeurs. Une approche démocratique et humaniste qui nous amène à chercher à construire plutôt que de se contenter de gérer des frustrations et des rapports de force. Le dialogue ne nous fait pas peur – lorsqu'il est possible – et sans préjugés vis-à-vis de l'administration et des agents.

- Pour finir, dirais-tu que l'insertion, la prévention de la récidive, ça marche ?

- Oui, je crois très fort en mon métier sinon j'aurais cherché à faire autre chose. La réinsertion ne se décrète pas. Il faut réunir les conditions favorables, instaurer une relation positive, prendre du temps, travailler dans la durée. Le rôle de la personne concernée, son implication dans le processus mis en œuvre sont essentiels. Les SPIP ne sont pas seuls dans leurs interventions. L'apport des partenaires aidant dans les domaines des soins et de réinsertion socioprofessionnelle est un gage de réussite. Il ne s'agit pas d'une aventure solitaire. Pour que ça marche, il faut fédérer tout un réseau de professionnels autour de la personne concernée.

Propos recueillis par
Olivier Mourot

Le droit individuel à la formation des agents de la fonction publique

Se former tout au long de sa carrière est la principale condition dont dépendent notre parcours professionnel, nos possibilités d'évolution et notre faculté d'adaptation aux changements. Le DIF est là pour ça. C'est un droit. Autant apprendre à s'en servir.

Les agents de la fonction publique ont le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie qui comprend notamment le droit à la formation professionnelle statutaire et la formation continue dans la fonction publique de l'État ou la formation d'intégration ou de perfectionnement dans la fonction publique territoriale ainsi que le **droit individuel à la formation professionnelle** (DIF) dans les deux fonctions publiques. Cette fiche sera l'occasion de détailler ce DIF dont bénéficient, comme les salariés, les agents de la fonction publique [1].

I. LA DURÉE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

La durée du DIF est de **vingt heures par année de service**. Elle est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents à temps partiel, à l'exception des cas dans lesquels le temps partiel est de droit.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, sont prises en compte les périodes d'activité dont les congés qui en relèvent [2] les périodes de mise à disposition, de détachement, ainsi que les périodes de congé parental.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée de cent vingt heures (soit 6 ans). Si l'agent n'utilise pas son DIF à l'issue des 6 ans, la durée disponible du DIF reste **plafonnée à cent vingt heures**.

L'administration doit obligatoirement informer périodiquement les agents du niveau des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF.

En cas de changement d'employeur, le DIF antérieurement acquis par un

[1] *Pour les agents de l'État cf. article 10 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État modifié ; pour les agents de la territoriale cf. article 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°n°84-53 du 16 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

[2] *Cf. article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée ou article 57 de la loi n°84-53 du 16 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

agent reste invocable devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle il vient à être affecté. Et, lorsque l'agent utilise les droits qu'il détient au titre de son DIF auprès de sa nouvelle administration d'affectation, celle-ci prend en charge le coût de l'action de formation qu'il suit ainsi que, le cas échéant, le montant de l'allocation de formation.

Les agents peuvent, avec l'accord de l'administration dont ils relèvent, utiliser **par anticipation** une durée supplémentaire au plus égale à la durée acquise. La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser cent vingt heures.

L'utilisation anticipée du DIF ne peut intervenir qu'en application d'une convention entre l'administration et l'agent, qui précise également la ou les actions de formation retenues, les modalités de contrôle de l'assiduité de l'agent et, le cas échéant, la part des actions se déroulant hors du temps de service.

Cette convention stipule en outre la durée de l'obligation de servir à laquelle s'astreint l'agent intéressé, durée qui correspond au temps de service requis pour l'obtention du DIF ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée.

Par exemple : *un agent aurait droit à 40 heures de DIF et il en demanderait 80 heures, qui lui seraient accordées, sous réserve de rester 2 ans au sein de son administration (afin de reconstituer les 40 heures manquantes).*

En cas de départ de l'administration (mutation…) résultant de son fait avant le terme de la période correspondant à l'engagement de servir mentionné dans la convention, le fonctionnaire est tenu de rembourser une somme correspondant au coût de la formation suivie et le cas échéant de l'allocation reçue au titre de la durée d'utilisation anticipée du droit, ramenée au prorata du temps de service restant à accomplir en vertu de la convention.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, en cas de changement de collectivité ou d'établissement par la voie de la mutation ou du détachement avant le terme de la période d'engagement de servir, la collectivité ou l'établissement d'accueil peut se substituer au fonctionnaire territorial pour rembourser à la collectivité ou à l'établissement d'origine la somme due par ce dernier à la suite de la rupture de son engagement de servir.

II. LES MODALITÉS D'UTILISATION DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le DIF ne peut être accordé, qu'à la demande de l'agent (1), pour une action de formation inscrite dans le plan de formation (2), par l'administration (3), qui peut verser une allocation de formation (4).

1. La demande de l'agent

Le DIF est utilisé à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler hors du temps de service du fonctionnaire. Seules les actions réalisées à la demande de l'agent s'imputent sur ce crédit d'heures.

2. L'inscription des actions de formation au plan de formation

Les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation de son administration.

Dans la fonction publique d'État, l'utilisation du DIF par l'agent peut porter sur des actions suivantes [3] :

- la formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- la réalisation de bilans de

compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;

- la validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Mais seules s'imputent sur le crédit d'heures de DIF, les deux dernières actions si elles sont demandées par l'agent.

Dans la fonction publique territoriale, l'utilisation du DIF par l'agent peut porter sur les actions suivantes [4] :

- la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière ;
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Mais seules les actions réalisées **à la demande** de l'agent s'imputent sur le crédit d'heures du DIF.

L'action de formation choisie par l'agent fait l'objet d'une **demande écrite** par l'agent.

3. L'accord de l'administration

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande faite par l'agent. Le défaut de notification de sa réponse par l'administration au terme de ce délai **vaut accord écrit**.

La faculté d'utilisation par le fonctionnaire de son DIF s'exerce dans le cadre de l'année civile. Lorsque, pendant une période de deux années, l'administration s'est opposée aux demandes présentées à ce titre par un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

4. Le versement d'une allocation de formation

L'agent qui suit, **hors de son temps de service**, une action de formation en vertu du DIF reçoit le versement par l'administration d'une allocation de formation. Ce montant est égal à 50% de son traitement horaire.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas soumise au prélèvement prévu à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour plus de précisions sur ces sujets, le **syndicat CFDT Interco de ton département** est, bien entendu, à ta disposition.

Myriam Boussoum
Secteur juridique

[3] *Article 11 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
[4] *Article 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée.*

SANTÉ

Construisons l'avenir ensemble !

**Les mutuelles doivent renforcer leurs liens,
unir leurs forces et fédérer leurs moyens.
Notre avenir passe par une politique de partenariat,
respectueuse de l'identité de chacun.**

Rejoignez-nous.

MACIF

**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**

Adhérente MUTUALITÉ FRANÇAISE

Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79000 Niort.