

Cfdt: LEJOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT: n°224 • septembre-octobre-novembre 2015 • 1 €







CNF 2015

- Legoland à Bordeaux
- Le CNF de Bordeaux : un grand cru



Vie de la fédé

- Retour d'expérience : rencontre avec Marie-Odile Esch
- Nouvelles têtes fédérales
- Organigramme de la fédération



Fonction publique

Protocole fonction publique : les principales mesures



Actu revendicative

 Campagne nationale CFDT « Je suis une richesse : des moyens pour la Santé et le Social »



Europe

Stärke – Vielfat – Zukunft



Témoignage

• Fusion Bourgogne-Franche-Comté, la CFDT en ordre de marche



Fiche juridique

• Changement d'employeurs dans le cadre des fusions : quel avenir pour le personnel ?

Le Journal Interco-CFDT

septembre-octobre-novembre 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 :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression : INCKÔO, Paris 17^{ème}

CPPAP 091 3 S 05663 ISSN 1167-587X

Photo page 1 : @ VAlex - 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.

20





Cher(e) adhérent(e),

omme tu le sais déjà, ou vas l'apprendre dans ces pages, je succède désormais à Marie-Odile Esch comme secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, et à ce titre m'adresserai désormais à toi tous les trimestres via cet édito.

Cette succession s'est faite à l'occasion du comité national fédéral (CNF) qui réunit les responsables des syndicats de la fédération entre deux congrès. Un moment riche d'échanges et de rencontres et l'occasion idéale pour remercier Marie-Odile pour tout le chemin parcouru avec elle depuis 20 ans comme responsable fédérale, dont 10 comme secrétaire générale.

Le CNF a aussi lancé le chantier de l'évolution de notre organisation fédérale pour que demain, chaque syndicat puisse encore mieux répondre à chacun de ses adhérents, c'est-à-dire à toi, que tu sois fonctionnaire, contractuel ou salarié(e) de droit privé, que tu travailles dans une collectivité locale, un service de l'État, un office public de l'habitat, une entreprise de l'eau, de l'assainissement ou du funéraire.

Le CNF a lancé le chantier de l'évolution de notre organisation fédérale



Claire Le Calonnec, Secrétaire générale

La tâche n'est pas aisée pour les militants d'Interco, dans des syndicats souvent départementaux alors que les structures régionales deviennent de plus en plus importantes (et éten-

dues...). Aussi ont-ils décidé de renforcer leurs coopérations avec le soutien de la fédération. Il en va de la capacité de la CFDT d'être mieux entendue dans tous nos secteurs professionnels!

Ce retour sur nous-mêmes ne nous a pas empêchés d'avoir une rentrée très active :

- Le 22 septembre, la mobilisation des personnels de santé et travailleurs sociaux CFDT clamant : « Nous sommes une richesse », entrait en résonance avec l'actualité de l'accueil des réfugiés. Comment tendre la main à tous ceux qui, français ou étrangers, traversent une période de fragilité, sans les services publics adéquats ?
- La CFDT a signé le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique. Entre autres avancées, il va permettre de transformer du régime indemnitaire - ou d'en donner à ceux qui n'en n'ont pas - en points d'indice : c'est à la fois une mesure de justice sociale et qui profitera à tous les futurs retraités!
- Avec le vote cet été de la loi « portant nouvelle organisation territoriale de la République », beaucoup de fusions se préparent dans les collectivités : les régions bien sûr, mais aussi les intercommunalités et même des « communes nouvelles ». Nous martelons donc de plus belle que ces fusions ne seront réussies qu'en y associant les personnels et leurs représentants : un agent ne se déplace pas comme un meuble !

Sur tous ces sujets (et d'autres) tu en sauras plus long au fil de ces pages : bonne lecture !

Claire Le Calonnec

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



http://opn.to/a/IUX5Z





Legoland à Bordeaux



Pas de nouveau modèle à construire mais de nouveaux assemblages évolutifs à imaginer adaptés à l'évolution de l'organisation du territoire sont préconisés à l'issue du Comité national fédéral de Bordeaux.

Jest à la Cité mondiale, centre des congrès de Bordeaux, que durant cinq jours du 7 au 11 septembre, près de 200 délégués de nos syndicats se sont retrouvés pour évoquer les conditions de l'évolution de notre structuration syndicale aujourd'hui mal adaptée pour répondre à l'évolution de l'organisation territoriale de la France comme de ses entreprises.

C'est à Marie-Odile Esch, notre Secrétaire générale pour quelques jours encore, qu'il revint d'exposer, à l'ouverture de ce CNF, l'histoire de notre fédération, depuis sa constitution en 1974 jusqu'à nos jours. Assise essentiellement sur des syndicats à la compétence multiprofessionnelle mais limitée au territoire départemental, cette structuration est-elle encore per-

tinente à l'heure des nouvelles réformes de l'administration territoriale de la France et d'une économie numérique et mondialisée ?

Pour tenter de répondre à cette question, les délégués des syndicats présents ont bénéficié d'un dispositif encore inédit dans nos pratiques. Tout au long des journées suivantes ils se sont retrouvés au sein de dix groupes de travail co-animés par un conseiller fédéral et un(e) psychosociologue hors la présence de permanents fédéraux qui auraient pu brider l'expression des uns ou des autres.

Plusieurs tables rondes sont venues émailler ces journées dont la première, le mardi 8 septembre, leur a permis d'écouter trois secrétaires généraux de syndicats (Catherine d'ERD 59, Jacques d'Interco 31-09 et Henri d'Interco 26-07) qui leur ont exposé leur propre expérience de fonctionnement « atypique » et de coopération à la suite de la présentation de « l'État de l'Union » par Yves Letourneux (lire encart).

Au-delà de la découverte pour beaucoup de l'organisation déjà diverse de notre fédération, l'exposé par Patrick Guyot et Cathe-





rine Lapouge du fonctionnement d'autres fédérations de la CFDT en a scotché plus d'un. C'est que Patrick, originaire de la fédération Chimie-Énergie a, durant de longues années, dirigé le département « organisation » de la confédération (le DOF) avant récemment de prendre sa retraite, Catherine lui succédant. Où l'on comprit qu'il n'y a pas à proprement parler d'organisation et de fonctionnement « type » des fédérations et des syndicats à la CFDT et, même si l'organisation départementale y est largement majoritaire, d'autres sont recensées (lire encart).

Après ces exposés et comme convenu, histoire de faire prendre un peu l'air à ses neurones, chacun put, le mercredi après-midi s'égayer un peu, qui à la découverte commentée de la ville, d'autres à celle du bassin d'Arcachon et de la dune du Pilat quand d'autres préférèrent (on se demande bien pourquoi) s'enfermer dans l'obscurité au voisinage des barriques de Saint-Émilion.

C'est le jeudi matin qu'eut lieu la restitution du travail des jours précédents par Florence Giust Desprairies, chef de file de l'équipe de psychosociologues qui a accompaqué les groupes de travail.

En substance, des échanges qui eurent lieu au sein des divers groupes de travail, un point fort est ressorti : la proximité, pour les participants, est au fondement de notre identité syndicale. En ce sens, les hypothèses d'élargissement de l'aire syndicale à la région laissent craindre une perte d'identité, une déshumanisation qui peut paraître imposée par la réorganisation administrative et politique en cours, donc imposée par « l'employeur » et à laquelle il peut paraître utile de résister.

Le département reste pour la grande majorité des délégués le

L'intervention de Patrick Guyot

On dénombre à la CFDT 6 échelles géographiques d'organisation des syndicats :

Locale: 94 syndicats.Départementale: 541.Interdépartementale: 140.

Régionale : 178.Nationale : 51.

On distingue également trois types de configuration des fédérations :

- Champs ouverts : cas de la fédération des services, dont le champ est mouvant en permanence.
- Champs évolutifs : cas d'Interco qui évolue au gré des réformes structurelles de l'organisation de l'État et de la décentralisation.
- Champs fermés : FEAE 1; Finances ; SGEN.



Quelques constats:

Les organisations des syndicats et le débat de leur évolution sont aussi le résultat de la faiblesse syndicale en France. De façon générale, il n'y a pas de vérité toute faite : ni le fait du salariat public ou privé, ni la question des moyens syndicaux n'expliquent que les syndicats peuvent fonctionner difficilement ou pas. Il y a des syndicats avec peu de moyens syndicaux qui fonctionnent très bien et inversement.

Au-delà des adaptations et évolutions inhérentes aux organisations syndicales et au contexte de leur champ s'ajoute une révolution à venir : la transition numérique : 3 millions d'emplois seront remplacés dans les années à venir par des nouveaux métiers. Cela va impacter nos structures.

3 exemples de structuration :

- 1) FGMM²: dominante départementale (car c'est un lieu de négociation).
- Fédération Santé Sociaux : dominante départementale également mais coordination politique au niveau régional.
- 3) FCE ³ : obligée de rationaliser son fonctionnement, cette fédération est passée en quelques mois de 235 à 27 syndicats sans problème (après une préparation).

Sur la question de la proximité :

- Le militant de terrain ne cherche pas tant une présence physique qu'un relais placé au bon niveau, qui soit réactif et efficace.
- Sur la question du développement : en revanche une organisation concentrée au niveau régional pose le problème du développement en proximité. Il y a donc un équilibre à trouver sur ce point.
- ¹ Fédération des Établissements et Arsenaux de l'État.
- ² Fédération Générale Mines Métaux.
- ³ Fédération Chimie Énergie.

La fédération Interco c'est :

- 113 syndicats dont 90 départementaux
- 65 107 adhérents au 1^{er} décembre 2014 dont 39 075 femmes (60,02%) et 26 032 hommes (39,98%), 5 163 cadres (7,93%) et 5 247 jeunes de moins de 36 ans (8,06%).
- 54 196 sont des territoriaux, 6 694 sont des agents de l'État et 4 217 du secteur privé.
- Pour la 8º année consécutive, la fédération Interco CFDT a terminé son exercice annuel 2014 en progression (+ 2,76%, à la première place dans le classement des fédérations).
- Et, pour la première fois depuis sa création en 1974, elle a dépassé le seuil des 700 000 cotisations.
- Interco représente à elle seule 48% des votes CFDT dans la fonction publique.





Le Conseil fédéral sans retraités

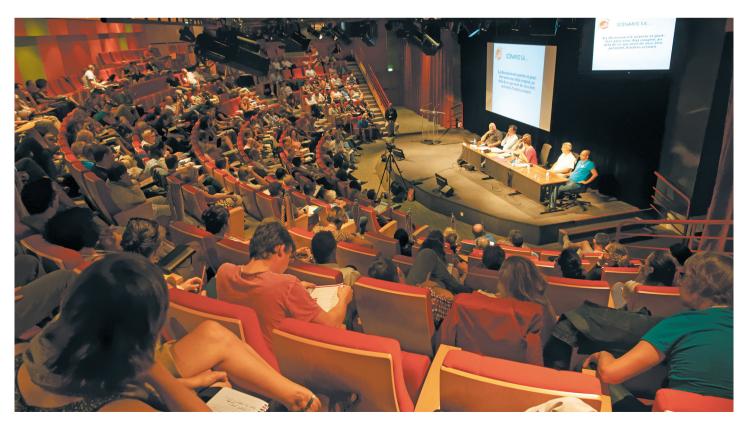
En prélude à ce CNF, un congrès extraordinaire a été organisé. Il s'agissait à la suite du congrès d'Évian, de proposer de mettre fin dans nos statuts à l'existence d'un collège spécifique pour les retraités au sein du Conseil fédéral. Cette survivance était devenue superflue depuis que la confédération a regroupé les retraités CFDT au sein de l'Union Confédérale des Retraités, structure interprofessionnelle elle-même déclinée en Unions Territoriales. Après l'intervention de 4 syndicats qui ont souhaité faire part des façons diverses dont ils faisaient une place en leur sein à leurs adhérents retraités, ce que le projet de résolution n'interdit pas, la modification proposée a été mise aux votes.

Elle a été approuvée par 97,14% des mandats.











meilleur garant du maintien du lien de proximité avec les salariés, les adhérents, les militants, et permet de résister à l'individualisation des rapports sociaux et de combattre l'isolement des individus. Mais est-il pertinent pour garantir l'efficacité de l'intervention syndicale au sein d'un environnement perçu comme particulièrement complexe ¹?

En ce sens il conviendrait de développer des synergies, des coopérations, des modes de fonctionnement en réseau de militants.

Le département à lui seul ne satisfait pas à la nécessaire intervention syndicale aux niveaux supérieurs, notamment régionaux de l'État et de la territoriale. Il ne répond toujours pas aux champs du privé et si l'idée de syndicats régionaux rencontre des résistances, un « autre chose » doit être inventé qui ne doit pas être facultatif mais piloté, organisé voire financé par la fédération tout en étant élaboré et mis en œuvre par les syndicats ² en fonction de leurs réalités « de terrain ».

Sur ces constats, une nouvelle table ronde réunissait Sophie Bretesché ³ et Jean-Paul Bouchet ⁴ autour de la conduite du changement (lire encart).

- 1 « Comment font-ils ? » se sont dit les psychosociologues présents, reprenant ainsi à leur compte la même question que s'étaient posée les intervenants du cabinet IDRH en 2008 lors de l'audit de la fédération...
- ² Les vidéos de ces séquences seront prochainement mises en ligne à l'intention des syndicats.
- ³ Enseignante Chercheur. Département Sciences Sociales et de Gestion de l'École des Mines de Nantes.
- ⁴ Secrétaire Général de la CFDT Cadres. Membre du Bureau national confédéral. Président de l'Agirc. Président du Cesi. Ancien président de l'Ires.

Le changement dans les organisations de travail

Sophie Bretesché nous a présenté diverses pratiques de changements au sein d'organisations de travail à partir d'exemples qu'elle a étudiés.

Le premier concerne un changement opéré sans modification de la structure managériale. Ainsi à Nantes, une collectivité territoriale qui décide de mutualiser ses services supports sans modification organisationnelle alors qu'en même temps elle institue une organisation du travail en mode projets (500 environ). Faute de structure de coordination adaptée, la messagerie devient l'outil d'une coordination par défaut entre les divers acteurs avec les inconvénients de ce type de relations entre les agents : gestion d'une urgence subjective et prégnante en même temps que se développe une bureaucratie envahissante fondée sur le reporting.

Le second cas expose une résistance au changement. Une résistance qui peut se lire comme le signe d'une culture d'entreprise vivace. Le risque majeur de nos organisations c'est l'apathie, le désintérêt. En ce sens la résistance est une réaction qui manifeste l'intérêt que l'on porte à son environnement de travail. Ainsi d'un OPH dont le nouveau directeur cherchait à asseoir son autorité par une « révolution organisationnelle » imposée sans concertation ni adaptation. Cette forme de conduite du changement a généré un malaise important au sein du personnel, déstabilisé et démotivé, générant des situations de conflit et jusqu'à des dépressions graves car il faut du temps pour intégrer le changement.

Tout changement affecte l'identité professionnelle ce qui nécessite un travail sur la mémoire puis d'oubli accepté. Cela nécessite une planification, de l'échange et du temps.

Pour Jean-Paul Bouchet intervenant à son tour et concernant Interco, il distingue deux enjeux : notre attractivité et notre efficacité. Les deux sont liées « On est condamnés à l'efficacité sauf à disparaître. Définissons d'abord l'instrument de mesure de cette efficacité. À la fin du processus il nous permettra de dire si nous l'avons été ».

La fédération est dans une démarche participative qui peut nous permettre de mener une évolution pas à pas par l'expérimentation. Il convient, dit-il, de définir un socle commun. Ce cadre fixé, on pourra se mettre d'accord sur des adaptations en fonction du contexte mais ces adaptations devront être écrites et validées par une autorité apte à décider.



Il expose que le syndicalisme n'échappe pas à un certain nombre de risques, le premier d'entre eux étant celui de la déconnexion de la réalité professionnelle. La question de la proximité aux réalités professionnelles est capitale même si le numérique apporte des changements. Les usages du numérique peuvent constituer une opportunité de dialogue social comme ils peuvent faciliter notre action syndicale.

Il nous invite aussi à éviter le nombrilisme et à prêter attention à ce qui se construit autour de nous : « Nous sommes entre nous or il y a des choses qui changent tout autour de nous. Ne les ignorons pas! ».



La coopération entre syndicats

Renforcer les coopérations c'est drôlement utile mais quelles sont les incitations, les écueils ?

Cette table ronde a permis d'entendre les enseignements tirés de la présentation de trois expérimentations de coopération de syndicats qui ont chacun leur histoire.

Dans le Nord c'est la coexistence sur un même territoire d'un syndicat des communaux et OPH de 2 700 adhérents et d'un syndicat État/région/département de 1 700 adhérents, composé de 10 sections dont une de retraités.

Catherine Blanc, tout en montrant l'intérêt des actions engagées en commun (rencontres, formations communes, mutualisation des moyens pour les élections professionnelles de 2014...), s'interroge sur la valeur ajoutée d'un syndicat par rapport à une grosse section. Quel espace reste-t-il aux autres adhérents du syndicat lorsque la majorité d'entre eux sont adhérents d'une seule et même section ?

En Drôme et en Ardèche il n'y a qu'un seul syndicat compétent pour deux départements qui ont une tradition de collaboration forte de part et d'autre du Rhône. D'autres syndicats et associations de ce territoire fonctionnent également dans cette configuration. Interco 26/07 compte 22 sections dont une pour les EHPAD et une autre pour les adhérents isolés.

Pour Henri Prat, la configuration d'Interco 26/07 permet d'atteindre une taille critique (900 adhérents) qui permet de mutualiser des moyens et le droit syndical, de s'enrichir de l'expérience réciproque sur un même champ (entre les 2 conseils départementaux par exemple). La mise en commun entre structures est toujours un plus, il en est convaincu. Comme il le résume : « 1+1 = 2,2 et pas 1,8 ».

En Midi-Pyrénées, les syndicats ont mis en place la CRIM (Coopération Régionale Midi-Pyrénées) structure consultative à laquelle tous les syndicats de la région ont adhéré. Chacun d'eux conserve son indépendance politique mais la CRIM permet de se coordonner.

Concernant son syndicat, Jacques Lager précise qu'Interco Haute-Garonne est à l'origine un syndicat qui s'est reconstruit après 2003. Désormais en pleine forme et l'Ariège étant en déshérence, il est devenu Haute-Garonne-Ariège pour développer et dynamiser son voisin dans l'objectif de lui permettre d'atteindre son autonomie.

En matière de coopération il y a les temps forts comme au moment des élections professionnelles ou encore l'accompagnement des fusions des conseils régionaux. Il y a là, nécessité de coopérations y compris avec l'interpro. Il faut essayer de faire en sorte que ce qui s'initie entre les syndicats à ces occasions produise des synergies qui durent au-delà « mais il y a l'idéal de ce que l'on souhaiterait faire et le possible : ce qui se passe concrètement ».

Comment formaliser les modes de coopération, selon quelles modalités financières ?



Claire Le Calonnec rappelle, et cela a été confirmé au Congrès de Nantes, que le syndicat reste la structure syndicale de base de la fédération Interco. Le choix pour plusieurs syndicats de travailler ensemble est une décision « politique ». Coopérer c'est se déposséder de son pouvoir, c'est l'apprentissage de la solidarité et de la mutualisation des moyens. C'est pourquoi on ne peut pas imposer la coopération mais l'expérimenter et l'accompagner.



Après l'intervention d'Inès Minin, Secrétaire nationale confédérale venue assurer les délégués de l'attention bienveillante de la confédération puis un dernier groupe de travail, les délégués prirent d'assaut les cars mis à leur disposition pour se rendre à la traditionnelle soirée festive qui était organisée à leur intention au Château Lafitte Yvrac (et ses cayes...).

C'est donc tout aussi traditionnellement fatigués qu'ils se réunirent une dernière fois le lendemain matin dans l'amphithéâtre de la Cité mondiale pour y voter une motion, saluer notre nouvelle Secrétaire générale Claire Le Calonnec élue la veille lors d'un Conseil fédéral de circonstance, qui vit également l'élection de François Thos et Chantal Gosselin au Secrétariat national, cette dernière assumant la fonction de trésorière en remplacement de Ludivine Jalinière.

Ce fut également l'occasion d'applaudir les militants d'Interco 33 qui n'ont eu de cesse de s'activer pour la réussite de ce CNF et, pour leur secrétaire générale Marielle Dussol, d'introduire la séquence émotion.

Se succédèrent alors sur scène, compagnes et compagnons de militance de Marie-Odile au nombre desquels Bernard Martinez, Didier Gounet, Françoise Dattaz, Yves-





Marie Marionneau, Michèle Nathan... pour raconter et témoigner de leur compagnonnage avec celle qui fut notre Secrétaire générale durant 10 ans. Cela ne se raconte pas mais les voix tremblaient un peu et Marie-Odile, émue comme

on le pense bien, eut quelque mal à empêcher ses yeux de se mouiller. C'était sans compter avec le chœur des conseillers fédéraux accompagnés à l'accordéon par Chantal, la chenille devant la scène sous les claquements des tapettes à main et la standing ovation d'un public aussi ému qu'elle.

Il allait être midi. Le CNF était fini.

Olivier Mourot François Thos Monique Gresset







Le CNF de Bordeaux : un grand cru



Pour que toute la réflexion produite au CNF ne soit pas lettre morte, celui-ci s'est conclu par le vote d'une motion appelant à une évolution rapide mais en douceur

intitulant notre CNF: « Quelle organisation service de notre développement? », Marie-Odile avait clairement indiqué quel sens cela avait de réinterroger notre organisation fédérale : permettre de mieux nous développer, c'est-à-dire continuer à croître en nombre et diversité d'adhérents, à progresser sur le terrain électoral, dans des syndicats « où il fait bon vivre » et travailler et nous placer en position de mieux répondre aux évolutions de notre environnement professionnel au bénéfice de nos adhérents.

Les délégués des syndicats, qui avaient fait le choix de venir passer une semaine à Bordeaux en ce moment de rentrée, se sont saisis de la question sans ambages : à l'évidence, elle répondait à une préoccupation. Qu'ils soient ici sincèrement remerciés de leur participation active.

Au terme de ces journées d'échanges sur l'évolution de notre organisation, plusieurs idées fortes ont fait consensus et donné lieu au vote d'une motion ¹ approuvée à l'unanimité des déléqués présents :

Tout d'abord, il nous a paru

important de ne pas perdre en **proximité** avec les adhérents et les salariés, de pouvoir se rencontrer, échanger, débattre, agir. C'est pourquoi la pertinence des syndicats départementaux a été réaffirmée.

- Le « multiprofessionnel », les 11 branches d'Interco sont certes source de complexité, mais aussi d'enrichissement réciproque. Les rassemble leur finalité du « service au public », marqueur de la fédération. C'est pourquoi nous y sommes attachés et qu'il nous faut trouver les moyens de mieux répondre à chacun dans sa diversité.
- Le fait régional se développe, et si nous écartons l'idée de nous calquer sur les 13 futures régions, il demeure nécessaire de renforcer notre organisation au niveau régional.

Pour y parvenir, la réflexion entamée au cours du CNF sera déconcentrée dans chaque région avec tous les militants concernés, dans l'objectif d'aboutir à des **expérimentations régionales** qui partent de l'existant. Lancées en 2016, elles pourront faire l'objet d'une première évaluation au congrès fédéral de 2017 et aider à préparer efficacement les élections professionnelles de 2018.

Pour y parvenir, l'engagement de tous les syndicats d'Interco est bien entendu nécessaire, mais le conseil fédéral s'est engagé de son côté à se rendre disponible auprès d'eux pour expliquer cette démarche.

Il travaillera aussi aux conditions de méthode et d'accompagnement qui permettront à ce projet de réussir.

Nous voulons mener ce changement dans la fédération comme nous voudrions qu'il soit mené dans nos administrations et entreprises, de prouver par l'exemple que ce que nous revendiquons à l'extérieur, nous réussissons à le faire en interne.

Car rappelons-le, réussir cette évolution organisationnelle, c'est permettre de mieux se développer, donner du poids à nos revendications et déjà commencer à préparer les futures élections

> Claire Le Calonnec Secrétaire générale

¹ Lire le texte de la motion ci-contre.





Le texte de la motion votée au CNF

Les syndicats réunis en Comité national fédéral à Bordeaux du 7 au 11 septembre 2015 savent que leur environnement est en pleine évolution avec, entre autres changements, les réformes de l'organisation de l'action publique et des règles de représentativité.

La fédération ayant la primauté du choix d'organisation des syndicats qui la composent, ces derniers ont débattu de la nécessité de s'adapter afin de poursuivre et amplifier notre politique de développement et de nous renforcer sur l'ensemble de notre champ fédéral.

Partageant le constat d'une nécessaire évolution, les syndicats souhaitent que le travail collectif se poursuive sur l'adaptation de notre organisation face à ces nouveaux défis.

- Les syndicats départementaux restent le niveau pertinent pour garder la proximité avec les salariés qu'ils organisent.
- Il est nécessaire de renforcer notre organisation au niveau régional, tout en écartant l'idée d'une généralisation des syndicats régionaux.
- Il est tout aussi nécessaire de prendre en compte la diversité et la réalité de nos territoires et de nos champs fédéraux pour toute réforme de notre structuration.
- Ces préalables nous conduisent à déconcentrer notre réflexion au niveau de chacune des treize régions avec les responsables et militants de tous les syndicats les composant.
- L'objectif de cette réflexion est d'aboutir à des expérimentations régionales en partant de l'existant.
- La perspective des élections professionnelles de 2018 nous commande de lancer les expérimentations dès 2016 et de procéder à une première évaluation dans le cadre du congrès fédéral de 2017.

En conséquence, les syndicats demandent au conseil fédéral :

- De travailler sur les conditions de la méthode et de l'accompagnement permettant la réussite de ce projet d'ampleur pour la fédération et donc des syndicats qui la composent.
- De se rendre disponibles auprès des syndicats pour expliquer la démarche engagée.



Vendredi matin, vote de la motion à l'unanimité des délégués. 4 s'étant abstenus

: Interview

Retour d'expérience : rencontre avec Marie-Odile Esch

Après dix années passées à la tête de la fédération, Marie-Odile a souhaité mettre fin à son mandat de Secrétaire générale de la fédération Interco. Avant qu'elle nous quitte, nous lui avons demandé de se raconter.

> e CNF de Bordeaux s'achève et sur scène se joue un acte émouvant. Marie-Odile passe le flambeau du Secrétariat Général à Claire qui lui succède à la tête de la fédération. Les cadeaux, les embrassades et les chansons ne masquent pas l'émotion. Une nouvelle page s'écrit dans l'histoire de notre fédération mais avant que le feuillet ne se tourne tout à fait, j'ai demandé à Marie-Odile de se raconter et de nous faire partager un peu de son expérience de militante et de responsable syndicale à la tête de notre fédération.

> Marie-Odile, le CNF a acté ton départ de la fédération et tu viens de passer la main à Claire. À ce moment, que ressens-tu?

> Une multitude de ressentis parfois contradictoires. Je suis heureuse de la manière dont nous avons, Claire et moi, réalisé ce passage de témoin en prenant le temps d'un tuilage et cela m'apporte de la sérénité, la fédération va poursuivre son évolution avec une équipe solide. Il y aura forcément un changement de « style » mais pas de rupture. Je suis soulagée

de ne plus avoir le poids de la responsabilité de Secrétaire générale ce qui libère mon esprit et me rend plus détendue. En même temps, le sevrage a été un peu brutal puisque i'ai assuré ma fonction jusqu'au bout. Du jour au lendemain, mon téléphone sonne moins et je ne suis plus sollicitée pour tout et n'importe quoi, je ne suis pas habituée à cela. Par ailleurs, ie sais bien qu'en raison de mon choix je renonce à ce que j'adorais le plus dans ma fonction, rencontrer des équipes et des militants dans toute la diversité de ce que sont les syndicats Interco. Bref! J'amorce une période de sevrage. Je me désintoxique tout en restant très attentive à toutes les infos...

En adhérant à la CFDT, imaginaistu que tu deviendrais un jour SG de la FD ?

Alors là certainement pas ! Je ne savais même pas qui était le SG à l'époque'. La fédération me paraissait très loin, je suppose que c'est toujours le cas des nouveaux adhérents. Moi j'avais répondu oui à des militants sympas, convaincus et convaincants que je connaissais et

que je voyais agir sur mon lieu de travail. La connaissance du fonctionnement de la CFDT n'est venue qu'avec le temps. Et puis comme je ne me rase pas tous les matins, je n'ai pas eu ce genre de fantasme...

Alors comment es-tu arrivée à cette prise de responsabilité ? Ton parcours d'abord.

Par des rencontres, des opportunités que j'ai saisies quand des propositions m'ont été faites, le choix personnel aussi de m'engager à fond dans le militantisme CFDT en lieu et place d'un choix professionnel initial dont l'exercice commençait à me peser et devenait ingérable. J'avais à cette époque - au milieu des années 1990 - l'impression de ne rien faire correctement avec un mi-temps d'assistante sociale à l'A.S.E 2 et un mi-temps syndical. Au cours de ces mêmes années, la fonction publique territoriale se mettait en place avec ses cadres d'emplois. La filière médico-sociale avait (déjà) suscité bien des mobilisations et la fédération dont je n'ignorais plus l'existence, mon syndicat du Bas-Rhin étant fortement impliqué

² Aide Sociale à l'Enfance.



¹ Jacques Nodin!



Paris le 2 février 2006, manifestation pour les salaires. Marie-Odile aux côtés de François Chérèque

dans sa politique, cherchait bien évidemment à coordonner les initiatives locales. C'est à cette occasion que j'ai rencontré de visu des responsables fédéraux, appris à les connaître et à échanger avec eux. En 1995, mon syndicat a proposé ma candidature au conseil fédéral lors du CNF de Thionville et c'est ainsi que j'ai intégré l'organe politique de la fédération, son Conseil fédéral. En y participant activement (achèvement de la construction statutaire, premières élections FPT, statut des assistantes maternelles, ARTT, etc.), je me suis sans doute fait « repérer ». C'est ainsi qu'à la fin des années 90, j'ai été

sollicitée pour intégrer le « staff » fédéral. J'ai longtemps résisté, ne souhaitant pas quitter le relatif confort d'une fonction locale que je maitrisais même si j'en mesurais « l'étroitesse », pour un grand saut dans l'inconnu associé à une faible envie de travailler sur Paris. Puis finalement, l'insistance de mes camarades fédéraux, les freins locaux à mon engagement syndical et l'envie de relever un challenge ont fait basculer ma décision. En janvier 2000, j'ai achevé la négociation de l'accord ARTT dans mon conseil général et je suis partie à Paris comme chargée de mission d'abord pendant 15 mois. J'ai

notamment piloté le vaste chantier d'enquêtes auprès de plus de 12 000 assistantes maternelles, construit et animé la première formation des élu(e)s CCPD puis ce fut le Congrès de Nantes St-Herblain où j'ai intégré l'équipe du secrétariat national avec Alexis Guénégo.

Ce fut le dernier mandat d'Alexis. Comment en es-tu venue à lui succéder?

2001-2004 fut un mandat compliqué en externe avec les mobilisations autour de la réforme des

V ie de la fédé:









Congrès d'Albi en juin 2005 Marie-Odile vient d'être élue Secrétaire générale de la fédération

retraites et des tensions internes liées au départ annoncé d'Alexis qui devait rejoindre l'exécutif confédéral et dont la succession n'était pas préparée. Une candidature a émergé pour le remplacer qui n'a pas fait l'unanimité au sein du conseil fédéral. Les tensions ont tourné en implosion de l'équipe du secrétariat national à moins d'un an du congrès fédéral d'Albi de 2005. Il est toujours difficile d'expliquer objectivement une période dont on est personnellement un acteur. Pour résumer, nous n'étions plus que trois sur un exécutif de sept membres à « tenir la boutique » et tenter de la proieter dans l'avenir tout en assurant le présent (revendicatif - institutionnel - fédéral et confédéral). Je me souviendrai toujours du jour où Alexis s'est assis dans mon bureau pour me dire : « Tu n'as pas le choix, c'est toi la prochaine secrétaire générale... ». Je suis restée sans voix face à ce qui constituait une bombe supplémentaire dans le stress que je gérais depuis des mois. J'ai pris malgré tout le temps d'y réfléchir et d'en parler avec quelques camarades et amis et avec mes proches, puis j'ai donné une réponse positive avec un nœud grandissant au fond de l'estomac tant i'appréhendais ce nouveau saut dans l'inconnu d'une énorme responsabilité qu'Alexis avait marquée très fortement au fil de ses différents mandats.

Dans quel état d'esprit as-tu engagé ton mandat dans ces circonstances ?

Je savais que je prenais cette responsabilité par défaut, je n'y étais pas préparée du tout. J'avais l'impression de vivre sur une vague qui me portait mais comme je ne suis pas une spécialiste du surf je ne savais pas trop que faire sur ma vague. Et puis j'ai fait ce que je fais toujours à savoir prendre cela

comme un défi à relever et me suis mise à construire des proiets et constituer l'équipage du paquebot Interco que ie devais piloter, Réussir le congrès a bien sûr été mon premier obiectif, il fallait sortir de cette crise et de ses conflits de personnes et profiter du congrès pour redonner à lire que la fédération et ses syndicats avaient un destin commun. J'ai donné tout ce aui me restait en énergie pour positiver la résolution d'orientation et donner la « niaque » aux équipes et l'envie de renouer avec la syndicalisation. Mon mandat avait démarré sur un fond de crise et i'ai par tous les moyens cherché l'apaisement me faisant ainsi parfois violence dans la recherche du compromis. L'équipe du secrétariat national renouvelé à plus de 80% s'est construite sur ce challenge partagé et s'est mise au travail très vite et sans état d'âme pour qu'Interco continue à être la grande fédération des syndicats dédiés aux services publics. Un ami du SN déjà présent en 2005 m'a dit récemment : « tu as été le ciment de notre équipe », cela m'a touchée et rétrospectivement je me dis que i'ai relevé mon défi.

C'est quoi le boulot de la Secrétaire générale ?

Si tu veux que cet article ne dépasse pas son nombre de pages, ce n'est pas la question à poser! Je ne sais pas s'il existe une liste exhaustive du boulot d'un SG mais je suis sûre qu'elle serait longue. C'est comme tout boulot de responsable, être partout même là où l'on ne t'attend pas... endosser des habits pour lesquels tu n'as pas forcément la silhouette. Apprendre, comprendre, écouter, analyser, proposer, conduire en faisant progresser, manager des individus, des groupes et des projets, arbitrer, décider, se remettre en question donc cultiver le doute tout en montrant sa solidité, etc.





Il y a, c'est une évidence, une grande part de soi dans le boulot. Je n'ai d'ailleurs jamais considéré cela que comme un boulot. C'est un prolongement de ce que je suis. C'est la forme qu'a pris mon engagement syndical basé sur des convictions de vie et une envie d'entraîner le plus de monde possible dans nos batailles. Je suis une passionnée et une charnelle plus qu'une intellectuelle je n'ai pas changé en devenant SG. J'ai juste essayé de mieux doser et équilibrer les différents aspects de ma personnalité. J'ai découvert des aspects de moi et en ai contrôlé d'autres pour me préserver aussi un peu.

Dans cette complexité que tu décris, quelles difficultés as-tu rencontrées?

Le plus difficile n'est pas la multiplicité des dossiers dans une fédération comme Interco parce qu'au sein des militants il y a une grande richesse d'expériences et de compétences. Ce que tu ne maîtrises pas tu peux trouver des relais qui te l'apprendront. La gestion des femmes et des hommes aui constitue le réseau militant est plus complexe. La diversité des parcours et des personnalités, la prise en compte des singularités pour faire du collectif suppose une attention constante. J'ai une formation en sciences sociales cela m'a sans doute aidé dans ce travail... mais c'est épuisant. Cela reste essentiel, tu ne construis pas du collectif uniquement sur des idées et des projets s'ils ne sont pas incarnés. Ton rôle est de donner envie de faire et de faire ensemble. C'est difficile mais stimulant et quand ça fonctionne, tu prends plaisir à évaluer les résultats. Les autres difficultés que j'ai rencontrées sont de nature institutionnelle. Nos interlocuteurs sont nombreux en interne. Tu as les autres structures : les fédérations et les Unions Régionales ainsi que la Confédération et les Unions - l'UFFA principalement mais aussi les cadres - avec lesquels il est indispensable de travailler pour produire des expressions et des actions cohérentes mais avec lesquelles il faut composer, apprendre à les connaître et se faire connaître. Et puis il y les interlocuteurs administratifs et politiques qui bougent souvent, alors il faut recommencer encore et encore à nouer des liens, se faire entendre, expliquer, négocier. Accepter d'avancer à petits pas alors que tu rêves d'une course de vitesse. Tu vois les problèmes mais tu n'arrives que timidement à lever les freins aux évolutions réelles, c'est frustrant parce que cela te donne un sentiment d'inutilité, de faire du sur-place. En exemple je pourrais te citer les moult réunions intersyndicales où les postures sont plus fortes que l'objectif d'améliorer la situation des salariés. Autre mur qui sans cesse se dresse sur notre chemin : l'absence d'interlocuteurs en capacité de s'engager dans le dialogue social côté employeurs territoriaux. Beaucoup de temps perdu, c'est la plus grande des difficultés à surmonter, mettre en mouvement tous les acteurs qui se réclament de l'intérêt général...

Pourquoi arrêter maintenant?

Parce que malgré ce que je viens de dire. la mutation que nous vivons est en cours. Le champ fédéral est en bouleversement avec des réformes d'envergure. Il m'a semblé nécessaire d'entretenir une dynamique de mouvement en impulsant aussi un changement en interne. Comme je l'ai dit à Bordeaux, si c'est dans les vieux pots qu'on fait les meilleures soupes on peut utilement changer les ingrédients sans dénaturer la recette. Claire et son équipe présente et future sauront apporter ce renouveau pour conduire les réformes et amener la fédération dans une nouvelle étape de son développement.







ie de la fédé:



En 2010, voyage en Israël et Cisjordanie Visite du camp palestinien de réfugiés de Balata à proximité de Naplouse



L'autre élément qui m'a poussée à m'arrêter et la crainte de tout responsable : celle du mandat de trop. Même si je ne suis ni démobilisée. ni usée par mes fonctions, il est un temps où il faut savoir passer le relais avant que cela n'arrive et puis retrouver une vie un peu moins stressante pour moi et mes proches, c'est aussi une raison objective d'arrêter. Quinze ans d'aller-retour hebdomadaire Strasbourg-Paris sans compter tous les autres kms parcourus à travers la France et les déplacements à l'étranger, c'est pas mal mais c'est vraiment usant.

Tu vas faire quoi désormais?

Continuer à militer bien sûr mais différemment. En novembre j'intègre le groupe CFDT des 18 membres du Conseil Economique Social et Environnemental où j'espère, grâce aux compétences acquises, pouvoir servir autrement les intérêts des salariés. J'aurai je l'espère le temps de travailler plus le fond des questions qui nous seront soumises pour avis et propositions. Et comme le projet CFDT est d'avoir plus de liens avec les différentes structures, à la fois pour que nos avis reposent sur le vécu des salariés que ces structures captent et transforment en axes revendicatifs, et pour donner davantage à lire la sphère d'influence que peut constituer le CESE dans l'élaboration des lois, c'est un nouveau challenge à relever pour moi.

Je reste aussi totalement à disposition de **ma** fédération et de la confédération si je peux leur être utile dans une période où les changements devront être accompagnés pour être compris et réussis.

Olivier si tu me le permets, je voudrais profiter de cet article pour remercier encore une fois très chaleureusement les militants et tous les adhérents qui m'ont fait confiance pendant toutes ces années. Ils ont constitué l'énergie de mon moteur interne, à la fois objet et sujet de mon engagement. Merci.

> Propos recueillis par Olivier Mourot



Nouvelles têtes fédérales

Avec un secrétariat national remanié à l'issue du CNF, il nous a paru utile de vous permettre de mettre des visages sur les noms.

laire, Chantal, François, vous connaissez peut-être déjà leur nom de famille pour les avoir rencontrés dans les syndicats, à l'occasion d'une formation ou d'un congrès mais peut-être pas. Qui sont ces nouvelles têtes sur les épaules de la fédération ? Nous leur avons demandé de se présenter eux-mêmes à nos lecteurs... qui sont aussi nos adhérents.



Claire Le Calonnec



Née le 5 mars 1958 à Angers (49), Claire Le Calonnec est attachée territoriale après des études d'économie à Rennes (35). Mère d'un enfant, elle a fait carrière de 1980 à 2000 au sein de services financiers de plusieurs collectivités de l'ouest de la France.

Adhérente à la CFDT depuis 1981 elle a débuté sa carrière syndicale comme Secrétaire de la section CFDT du Crédit Municipal de Nantes avant d'être élue en 2003 Secrétaire Générale du syndicat Interco de Loire-Atlantique. Conseillère fédérale depuis 2001, elle a été élue au Secrétariat National de la fédération Interco en 2013 et est depuis représentante CFDT auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP).

Élue à l'occasion du CNF de Bordeaux, elle est désormais notre Secrétaire Générale et succède ainsi à Marie-Odile Esch.

Très attachée au service public, elle entend placer le dialogue social et la négociation entre les représentants du personnel et les employeurs, au cœur de la réussite de son évolution.

Telex:

Le 18 août a été publiée la loi sur le dialogue social dite « Rebsamen » qui comporte tout de même 62 articles.

Son titre 1 vise à améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise (notamment les TPF)

Le titre 2 est consacré au régime d'assurance chômage de l'intermittence

Le titre 3 concerne la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi. Le titre 4 institue la prime d'activité.

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

http://bit.ly/1NW2ITW

Le JO du 5 août publie plusieurs textes intéressant les Administrateurs civils.

- Décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.
- http://bit.ly/1Empz63
- Décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux.
- http://bit.ly/1NWuIRY
- Décret n° 2015-985 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics.
- http://bit.ly/1hHWjMV



Au JO du 31 juillet un décret vise à adapter les règles relatives au mandat des commissions administratives paritaires de l'État en cas de réorganisation des services au sein desquels ces commissions ont été instituées pour un ou des corps donnés et deux décrets instituant une indemnité de mobilité afin d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.

- Décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'État.
- http://bit.ly/1MQa6MB
- Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale.
- http://bit.ly/1MX6cTG
- Décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale.
- http://bit.ly/1MX6cTG

Le 26 juillet un décret attribue un crédit de temps syndical aux organisations syndicales membres du Conseil commun de la fonction publique et un arrêté en détermine le montant pour chaque organisation.

- Décret n° 2015-915 du 24 juillet 2015 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique
- http://bit.ly/1Jlr2Gi
- Arrêté du 24 juillet 2015 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique.
- http://bit.ly/1VdyScl

Le 23 juillet est publié l'arrêté du 16 juillet 2015 portant modification de l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et au certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes.

http://bit.ly/1MX7w92

Le 6 septembre publication de deux textes intéressant les fonctionnaires, personnels ouvriers des établissements industriels de l'État à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense de l'État et agents contractuels de l'État de droit public recrutés pour une durée indéterminée, mutés ou déplacés dans le cadre d'une réorganisation d'un service de l'État dans lequel ils exercent leurs fonctions, résultant de la fusion des régions. Ils instituent un accompagnement indemnitaire de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

- Décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.
- http://lc.cx/ZzL2
- Arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.
- http://lc.cx/ZzL6

Chantal Gosselin



Fonctionnaire territoriale à la ville de Brest depuis 1991, adhérente CFDT depuis cette date, Chantal a intégré le conseil de section de la ville de Brest en 1994 puis est devenue permanente à temps plein à la section en septembre 1999.

Secrétaire départementale en 2008, animatrice de formation à la fédération et à la région Bretagne depuis 2004 et formatrice depuis 2012, Chantal a toujours eu une appétence pour la formation. Elle a travaillé à l'écriture de la formation

négociation collective avec Yves Simenel.

C'est en 2009 qu'elle a été élue conseillère fédérale au Congrès de Montpellier. On l'y a surprise en plusieurs occasions le soir, à y jouer de l'accordéon! Elle a souhaité être membre de la commission de branche des OPH afin de maîtriser la prise en charge de ce secteur qui lui était inconnu. La pluralité des différents champs professionnels d'Interco lui a beaucoup apporté tant en savoirs que dans l'envie de savoir faire et de faire.

Chantal a siégé en CTP et en CAP dans sa collectivité. Depuis les dernières élections, elle est suppléante au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au CNFPT.

Elle a accepté de quitter sa Bretagne pour devenir Secrétaire nationale chargée de la trésorerie suite au départ de Ludivine Jalinière. C'est un nouvel univers qui s'ouvre à elle et elle se dit prête à en relever les défis.

François Thos



Né le 12 mai 1968 à Paris « mort à venir... mais pas à Venise ».

Après des études d'histoire et n'ayant pu mener à son terme sa vocation dans le journalisme, il débute sa carrière professionnelle en 1993 en tant que facteur à la Poste (il y est déjà vacataire depuis 5 ans) « mon plus beau souvenir de service public ».

Puis il se dirige en 1997 vers le ministère de la Défense, à l'office national des anciens combattants,

« si si c'était très bien! » où il exerce notamment des missions de communication. Il intègre le ministère de l'Intérieur en 2000 tout d'abord au fichier national des permis de conduire « haaaa les recours permis à points de conducteurs munis d'avocats, parangons de la mauvaise foi » puis à la préfecture de Paris au sein du bureau de l'insertion professionnelle et des luttes contre les exclusions « passionnant mais des contextes et des situations vraiment terribles ».

Militant au sein de la section préfecture (syndicat de centrale SMI-CFDT), il se voit proposer d'intégrer la fédération Interco fin 2009 en tant que secrétaire fédéral chargé notamment du secteur Intérieur auprès de Ludivine Jalinière... à 6 mois des élections professionnelles « un apprentissage accéléré et le début d'une belle aventure collective ».

Cette aventure, il décide de la poursuivre après le Congrès d'Évian « *afin de valider aux élections pro de 2014 tout le travail de développement et de dialogue social mené par les camarades* ».

Il est désormais Secrétaire national de la fédération Interco.

Sa devise : l'euro et sinon « on ne va pas se laisser abattre - JFK ».



Organigramme de la fédération Interco

Claire Le Calonnec Secrétariat Général Juridique	Yves Letourneux SGA Europe International	José Porceddu Gestion des Ressources Humaines	François Thos Communication	Jean-Claude Lenay Organisation	Chantal Gosselin Trésorerie	Yves Simenel Systèmes information	Didier Szliwka Formation Syndicale	Christine Marchetti Syndicalisation
Émilie Geraud Ghislaine Khennane Nadine Brucher Stélios Tsiakkaros Véronique Sauvage Monique Gresset Marie-Odile Esch Michèle Nathan Ludivine Jalinière Blanche Fasola Jean-Édouard Gauran	Michel Leclerc	Vincent David Ghislaine Bertino J. Philippe Guilloteau Patrice Chollier	Guillemette Favreau Alain Roussel Alain Olmos Olivier Mourot	Pierre-François Chêne Serge Haure Julien Morcrette	Fatna El Ouardi Samira Karour	Eric Barnéon Frédéric Fourcault	Patrice Royer	Farid Orso Manzonetta Olivier Frézel
Muriel Berthet mberthet@interco.cfdt.fr 01 56 41 52 57		Aline Bagassien abagassien@interco.cfdt.fr 01 56 41 52 84	Pascale I pdesousa@ii 01 56 4	Pascale De Sousa pdesousa@interco.cfdt.fr 01 56 41 52 78	Philippe Lecoeuche plecoeuche@interco.cfdt.fr 01 56 41 52 86	ecoeuche interco.cfdt.fr 1 52 86	Isabelle Lamouche ilamouche@interco.cfdt.ff 01 56 41 52 68	Isabelle Lamouche nouche@interco.cfdt.fr 01 56 41 52 68
 Europe Démocratie sociale Protection sociale Coordination des négociations statutaires 	Eau-Assainissement Justice Retraite Organisation de Elections l'action publique Cadres Travail social Action so	Retraités Elections Cadres Action sociale des personnels	Intérieur Affaires Sociales • Jeunes	Forces de sécurité Organisation Sécurité civile publique Formation professionnelle	Responsabilité sociale entp & adm Développement durable	• Logement social et habitat • Sécurisation des parcours pro	 Conditions de travail Égalité profession- nelle et diversité Pratiques syndicales 	Territoriaux • Enfance • Réponse à la carte
	• Auvergne • Rhône-Alpes	Alsace Champagne-Ardenne Lorraine MAE Synd Adm Centrales	• Île-de-France	• Picardie • Nord-Pas-de-Calais • Centre	Outremer Aquitaine Limousin Poitou-Charentes Corse	• Bretagne • Normandie	Bourgogne Franche-Comté Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées	• Pays de la Loire • PACA

Secrétaires nationaux Secrétaires fédéraux Chargés de mission



Protocole fonction publique: les principales mesures

Puisqu'après quelques péripéties, le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » des fonctionnaires va s'appliquer, quelles avancées contient-il?

e protocole négocié pendant un an n'aura finalement pas la force d'un accord majoritaire du fait du refus de s'engager de CGT, FO et SUD, mais il s'appliquera par décision unilatérale du gouvernement. Pour la CFDT, qui estime qu'il comporte des perspectives positives, c'est une bonne nouvelle pour les agents dont les rémunérations sont gelées depuis plus de 5 ans.

Au 1er janvier 2016, commencera ainsi à s'appliquer la mesure de « rééquilibrage » de la rémunération : une (petite) part du régime indemnitaire sera transformée en points d'indice, lesquels bénéficieront aussi à ceux qui n'ont pas de primes.

 C'est une augmentation de pouvoir d'achat pour ces derniers et une mesure de justice sociale que la CFDT demandait depuis longtemps,

C'est un « plus » pour la retraite de tous.

Cette mesure s'appliquera au 1er janvier 2016 pour les catégories B (6 points d'indice soit 27,80 € bruts mensuels) et au 1er janvier 2017 pour les catégories C (4 points - 18,50 €). Les catégories A seront concernées au 1er janvier 2017 (4 points - 18,50 €) et au 1er janvier 2018 (5 points - 23,15 €).

En février 2016, aura lieu un rendezvous salarial pour « examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques ». Nous voulons y voir la fin du gel de la valeur du point.

2016 sera aussi l'année d'écriture des centaines de décrets (!) qui découlent du protocole, par corps et cadre d'emplois et quelle que soit leur date d'application, pour sécuriser les dispositions du protocole avant les élections présidentielles de mars 2017

En 2017, les agents de catégorie C seront reclassés des échelles 3, 4, 5 et 6 actuelles dans les futures échelles C1, C2 et C3. Passer de 4 à 3 grades, c'est l'assurance pour un plus grand nombre de parvenir au grade le plus élevé, surtout en tenant compte du principe énoncé

dans le protocole : « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories ».

Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront alors identiques pour toutes les filières et la grille des agents de maîtrise restructurée et revalorisée.

En 2018, les assistants sociaux, éducateurs de jeunes enfants... seront enfin en catégorie A. De 2017 à 2020, toutes les grilles

de rémunération seront aussi revalorisées progressivement et chacun pourra bénéficier de points d'indice supplémentaires et souvent d'un nouvel échelon pour ceux qui ont atteint le dernier échelon actuel de leur grille.

À ces mesures s'en ajouteront d'autres, pour améliorer et simplifier les recrutements, les mobilités, etc. Bref, un ensemble de dispositions favorables qui va nous demander beaucoup de travail, de vigilance et sans doute de rappels à l'ordre tant que les décrets ne seront pas tous sortis... Et sur lesquelles nous reviendrons dans ces pages au fur et à mesure de leur mise en œuvre.

Claire Le Calonnec Secrétaire générale







Campagne nationale CFDT « Je suis une richesse : des moyens pour la Santé et le Social »

En cette rentrée 2015, les fédérations Interco, Santé Sociaux et SGEN ont mobilisé les professionnels du social et de la santé pour changer le regard porté sur leurs métiers et demander les moyens qu'exigent leurs missions.

e mardi 22 septembre à Paris, la pluie n'a pas rebuté les manifestants de nos trois fédérations réunis aux Invalides. Au début du rassemblement, c'est sous un parapluie que Laurent Berger, notre Secrétaire Général, a pris la parole pour assurer les manifestants du soutien plein et entier de la confédération et dire combien les métiers et les missions du social et de la santé sont une richesse pour notre économie. Un investissement sur le long terme indispensable, facteur de cohésion sociale qui fait sens dans la société « fracturée » d'aujourd'hui.

C'est ensuite sous les rayons du soleil et en musique sur l'air de « *Au nord c'était les corons...* » que nous accueillons les Nordistes mais aussi les cars venus de province et particulièrement une belle délégation de Bretagne et de Picardie. Chacun a pu échanger avec les collègues des autres secteurs voire des autres départements sur ses conditions de travail.

Les animateurs ont fait leur boulot en proposant des intermèdes musicaux et une chaîne humaine autour de la pelouse des Invalides toute colorée en orange CFDT! Le « mur de la colère »





Rencontre CFDT avec le Cabinet de la Secrétaire d'État

La CFDT a été reçue le 6 octobre au ministère de la Santé par la directrice de cabinet de la Secrétaire d'État - Ségolène Neuville - Chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion.

Le 2 septembre 2015, dans le cadre des États Généraux du Travail Social (EGTS), lors de la remise du rapport de la députée M^{me} Bourguignon « *Reconnaître et valoriser le Travail social* », le Premier ministre a annoncé l'élaboration d'un plan d'action gouvernemental pour le travail social.

La CFDT Interco et Santé-Sociaux, après son audition en mai 2015 par M^{me} Bourguignon, a été sollicitée par M^{me} Lefèvre, directrice de cabinet, afin d'exposer ses analyses et propositions dans le cadre de la préparation de ce plan. Un conseiller social de la ministre de la Santé participait à l'entretien.

La délégation CFDT, composée des représentants d'Interco et Santé-Sociaux, a tout d'abord fait état de son accord « global » avec l'état des lieux du travail social développée au fil du rapport de M^{me} Bourguignon, sans pour autant être en accord avec la totalité du contenu de ses 23 propositions.

Dans le droit fil de la plaquette fédérale 2014 sur les travailleurs sociaux, durant plus de deux heures la CFDT a pu proposer et développer ses positions et réflexions.

Nous avons abordé:

- **La reconnaissance et valorisation** du travail social et de ses professionnels.
- La nécessité que le Politique les élus se positionnent sur la question du travail social : que l'État, les régions et les départements (en tant que chef de file) définissent leurs choix respectifs et les financements en matière de politiques publiques d'action sociale. Nous avons proposé la création d'un Conseil Territorial des Politiques Publiques d'Action Sociale et du Travail Social dans lequel serai débattu du projet social départemental. Au niveau régional, une commission sociale serait créée dans le cadre de la Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP) instituée par la loi de modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles du 27 janvier 2014, qui permettrait de s'articuler avec le plan régional des formations sociales.
- La définition de nouvelles règles en matière de gouvernance locale pour l'action sociale et le travail social, ainsi qu'une inscription du travail social sur le territoire (arrêt du travail en « tuyaux d'orgues) approche dans une logique de développement social.
- La prise en compte du « parcours » de l'usager qui est, par définition, trans-institutionnel.
- La rénovation du système de formation initiale et continue.
- La désespérance des professionnels devant le non aboutissement des EGTS : « il ne va rien en sortir ! » .
- « L'effet ciseau » budgétaire fortement ressenti au quotidien par les professionnels au niveau des moyens réduits pour la prévention médicosociale, la protection de l'enfance, l'insertion dans le cadre du RSA...

Concrètement la CFDT a proposé :

Au niveau de la formation :

<u>Initiale</u>: maintien des 14 diplômes d'État tout en améliorant la transversalité en proposant des modules suivis en commun, l'ouverture du fonds de

- financement et gratification des stages (doté de 5.3 millions d'€) à tous les employeurs **publics** comme **privés**. Cela serait aussi une vraie reconnaissance de la valeur des formations et de **la pertinence de « l'alternance intégrative »** les incluant dans le processus universitaire : **Licence Master Doctorat (LMD).**
- Continue: ne pas mettre en place un système de Développement Professionnel Continu (DPC). À partir d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT), proposer des formations permettant de construire des parcours professionnels et des passerelles entre les emplois du territoire. Mettre en place avec les élus du personnel des formations thématiques interprofessionnelles et interinstitutionnelles à l'échelle des territoires.

Au niveau des finances :

- La CFDT a insisté pour que l'État assume ses responsabilités financières en matière de prestations légales « de base » (APA, AAH-PCH, RSA, Enfance en danger- notamment Mineurs Isolés Étrangers) et que les marges de manœuvre ainsi retrouvées localement fassent l'objet d'une convention ou d'une charte incitant libre administration des collectivités oblige les collectivités à les réaffecter au travail social qui, pour la CFDT, est un investissement et une richesse et non un coût!
- La CFDT a dénoncé le systématisme du fonctionnement en appel à projets qui, dans le concret, tue une bonne partie des capacités à l'innovation et défavorise les petites structures.

Au niveau du statut :

Nous avons acté le principe de la reconnaissance LMD ainsi que le projet de passage à la catégorie A dans la fonction publique (qui se négociera ailleurs). Il s'agit aussi ici de la place que la société donne au travail social et à ses acteurs. La baisse du nombre des candidatures aux concours d'entrée des instituts est un indicateur qui doit alerter la puissance publique.

Au niveau de la reconnaissance du Travail Social :

Sortir le Conseil Supérieur du Travail Social de la confidentialité de ses débats et rendre visible ses travaux; que l'État et les collectivités territoriales investissent, chaque année en mars, la journée internationale du Travail Social. Nous avons pointé la pertinence et l'intérêt du rapport des élèves de l'Institut National des Études Territoriales (INET) de septembre 2014 intitulé « Du travailleur social au travail social dans les collectivités »... beaucoup de vérités sur la réalité des professionnels territoriaux!

Après 2 ans et demi de processus des EGTS, d'assises territoriales en rapports thématiques, nous avons fait passer le message : les professionnels désespèrent d'être entendus, pris en compte et respectés !

Cependant, nous devons souligner la qualité du dialogue et de l'écoute respective durant cet échange. Il nous est apparu que nos interlocuteurs avaient conscience des enjeux et des problématiques du secteur. Reste à voir ce que les arbitrages politiques (et financiers) produiront!



Ctu revendicative:

a recueilli les témoignages des professionnels et leurs revendications pour l'amélioration des conditions de prise en charge des personnes malades ou en difficultés sociales, dans les établissements publics ou privés.

La journée avait commencé par une conférence de presse, dans l'immeuble des fédérations, où plusieurs journalistes de la presse spécialisée se sont montrés particulièrement curieux de la thématique de notre badge « Le Social est une Richesse ». Yves Letourneux - Secrétaire général adjoint de la fédération Interco, Nathalie Canieux - Secrétaire générale des Santé Sociaux, Fréderic Sève -Secrétaire général du SGEN et les Secrétaires fédéraux ont dû faire preuve de pédagogie pour expliquer le sens de la démarche et l'adresse aux politiques - les élus de nos communes et départements - afin qu'ils considèrent les politiques sociales et de santé comme un investissement productif pour l'avenir et une ressource. Le social n'est pas un simple coût financier, une simple ligne budgétaire, mais un véritable plus pour l'économie et l'ensemble de la collectivité. En une phrase. le PIB n'est pas une fin en soi!

Dernier temps fort de la journée, une délégation de nos trois fédérations a été reçue à l'hôtel Matignon par deux conseillères techniques du Premier ministre. C'est la force et la complémentarité de nos fédérations CFDT de regrouper dans une même délégation les responsables nationaux et des professionnels qui connaissent très bien la réalité du travail de terrain.

La désespérance du « terrain »

Les Secrétaires généraux ont argumenté la thématique de la campagne mais surtout exposé les difficultés des professionnels en relation avec le manque de moyens et l'impossibilité pour les agents du service public de remplir correctement leurs missions sociales ou de santé. Du côté du social, nous avons mis en évidence les diminutions drastiques des moyens des missions de prévention sociales ou médicosociales, telles que la PMI. Nous avons aussi dénoncé l'impossibilité pour les professionnels en charge de la protection de l'enfance d'assurer leurs missions dans les départements (ex : manque criant de places en établissement éducatifs et accueil des mineurs isolés étrangers) et le « flux tendu » des permanences des assistantes sociales dont les charges de travail vont croissant. Nous avons

terminé sur la désespérance « du terrain » devant le non aboutissement des États généraux du travail social. Les Secrétaires généraux ont insisté pour que le Premier ministre soit informé des constats et analyses CFDT sur le manque de moyens pour la santé et le social et sur le fait que nos trois fédérations étaient en attente d'une parole forte du chef du gouvernement sur ce sujet.

À la sortie de ce rendez-vous d'une heure, nous avons eu les échos positifs de la mobilisation en province : 350 personnes à Nantes, 500 à Lyon, 300 à Rennes... Chaque équipe CFDT mobilisée localement a su trouver les moyens de rencontrer les personnels dans les établissements et de poser ses revendications dans le fil de la thématique de cette journée. Des délégations ont été reçues par des cabinets des Préfets, des présidents de conseil départementaux, les directions des ARS. etc.

Avant la finalisation des États Généraux du Travail Social et après la remise du rapport de M^{me} Bourguignon, la CFDT devait faire entendre ses revendications. Cette journée portée par les militants et les salariés marquera l'action de la fédération Interco pour la défense du travail social.

Michel Leclerc Chargé de Mission Travail Social





Stärke – Vielfat – Zukunft¹

Un syndicat qui compte à lui seul trois fois plus d'adhérents que la CFDT toute entière, il faut le chercher en Allemagne. Ver.di – c'est de lui qu'il s'agit – tenait son 4ème congrès à Leipzig, l'occasion de comparer nos pratiques.

rès de 1 700 personnes se sont retrouvées du 20 au 26 septembre 2015 à Leipzig (Allemagne) pour participer au 4^{ème} congrès de Ver.di avec 1200 délégués mandatés par les sections régionales et sectorielles et 500 invités dont une soixantaine d'invités internationaux qui ont rempli l'immense centre des congrès de la ville. 28 syndicats dont la CFDT Interco (représentée par Stélios Tsiakkaros) venus de 12 pays dont la Colombie et les USA pour les plus lointains, composaient cette délégation internationale.

La cérémonie d'ouverture du congrès s'est déroulée le dimanche 20 septembre à partir de 18h avec une succession de spectacles et d'interventions de personnalités. Mobilisation pour les réfugiés syriens et irakiens

Cette cérémonie avait pour thème principal, outre l'ouverture du congrès, la lutte contre le racisme et l'accueil des réfugiés syriens ou irakiens qui fuient la guerre dans leur pays.

Ainsi la chorale des jeunes de Cologne a interprété une série de chansons pour appeler à la fraternité et à la lutte contre le racisme et la xénophobie. Moment très fort d'émotion d'autant plus que le talent de ces jeunes est déjà bien affirmé.

La Chancelière allemande Angela Merkel est venue en personne s'adresser aux congressistes. Particulièrement applaudie quand dans son intervention elle a insisté sur le devoir d'humanité de l'Allemagne et de l'Union Européenne d'accueillir ces centaines de réfugiés qui fuient la mort dans leurs pays. Elle a également été ovationnée quand elle a soutenu la nécessité d'étendre le salaire minimum dans tous les secteurs professionnels et en revanche quelque peu sifflée quand elle a évoqué les bienfaits pour l'Allemagne qu'apporterait

le si controversé traité transatlantique autrement appelé TTIP ou TAFTA.

Aux dires de certains délégués, sa prestation a été autrement plus appréciée cette fois-ci que lors du précédent congrès où une grande partie de la salle s'était levée pour lui tourner le dos. C'est ce qui a fait dire à Philipp Jennings, le secrétaire général de l'UNI Global 2 dans son intervention « Mais qu'avez-vous fait à Madame Merkel pour qu'elle soutienne avec autant de conviction le salaire minimum et pour qu'elle en « pince » autant pour votre syndicat !? ». Elle a en effet conclu son intervention en affirmant « Ver.di est un grand syndicat et même si on n'est pas toujours d'accord on ne peut se passer de votre avis » - applaudissements.

Le Maire de Leipzig est également intervenu au cours de cette cérémonie d'ouverture et son discours a été principalement axé sur l'accueil des réfugiés. Ainsi, il a informé l'assemblée qu'à deux pas de là, dans le hall n°3 (le congrès se tient dans le hall n°4) sont hébergés près de 2000 réfugiés accueillis par la ville de Leipzig. « Pour ceux qui ne comprennent pas notre volonté d'accueillir ces réfugiés qui fuient la guerre et qui la contestent je leur dit que nous n'avons rien à leur dire et que le débat avec eux n'est pas possible » a-t-il clamé de la tribune

² Uni Global est une Fédération Syndicale Internationale regroupant tous les secteurs des services privés comme l'ISP regroupe les services publics.



^{1 «} Force – Diversité – Avenir » le slogan du congrès du syndicat allemand Vondi.



sous l'ovation des congressistes. Il faut dire que ce message s'adressait à ceux, venant de tous milieux d'extrême droite, racistes et xénophobes, qui le lendemain organisaient une manifestation dans le centre ville de Leipzig avec pour slogan « une conscience contre l'islamisation de l'occident ».

Dans les couloirs du congrès, le mouvement des jeunes de Ver.di s'est mobilisé pour venir en aide aux réfugiés en vendant des bracelets sur lesquels était écrit « Refugees Welcome ». Par ailleurs, il a été décidé que le spectacle produit lors de la cérémonie d'ouverture serait rejoué pour les réfugiés hébergés dans le hall attenant.

Le lendemain, démarrage officiel des travaux avec la mise en place des différentes instances du congrès qui a pris près de 2 heures. Ce qui est très étonnant pour qui a quelque peu l'habitude des congrès de la CFDT, ce sont les interventions impromptues émanant de la salle pour des demandes de modifications du règlement intérieur ou des procédures. Toutes ces demandes sont reçues par le président de séance et soumises au vote à mains levées. Quand il y a près de 1200 délégués, on peut imaginer le temps passé à régler ces questions mais le tout dans la bonne humeur et le respect de chacun.

Concernant l'activité de la mandature passée, ce ne sont pas moins de sept rapports oraux qui se sont succédés à la tribune avec comme point d'orgue, le rapport oral du Président sortant. Je me contenterai de rendre compte de ce dernier.

Frank Bsirske, président sortant et candidat à sa succession a tracé pendant près d'1h30 l'activité du syndicat lors des 4 années écoulées (comme pour nous, un congrès se tient tous les 4 ans). Il s'est d'abord félicité du fait qu'avec plus d'1,5 millions de journées de grève, Ver.di était le syndicat allemand qui avait le plus organisé de grèves dans bon nombre de secteurs.





Plus de 1,5 millions de journées de grève

La Banque postale allemande, avec 75% de syndiqués, a subi une grève de près de 4 semaines au printemps 2015 en réponse à une menace de baisse des salaires pour augmenter les bénéfices. Pour Ver.di, ce conflit représen-

tait un enjeu majeur car considéré comme une rupture de la tradition allemande du consensus social avec la volonté patronale de réduire l'influence des syndicats dans l'entreprise.

Pire, il y a eu une tentative de briser la grève en recrutant des intérimaires venus de Roumanie et de Bulgarie contre laquelle Ver.di s'est opposé avec succès.

De nombreux conflits et grèves ont eu lieu dans le secteur des services sociaux pour une demande de réévaluation et de reconnaissance de



ces métiers à majorité occupés par des femmes (tiens ! cela nous rappelle quelque chose...).

Dans les Caisses d'Épargne, 115 jours de grève furent nécessaires pour une augmentation de salaire alors que celui-ci n'avait pas été augmenté depuis près de 15 ans au point d'avoir été dépassé par le taux horaire du salaire minimum allemand qui est de 8,50 €.

Comme nul n'est prophète en son pays, les entreprises liées à l'Église et qui comptent près de 1,3 millions de salariés ont aussi connu des turbulences et des grèves. Ces salariés ne bénéficiaient ni de conventions collectives ni du droit de grève. Ce fut chose faite dans un certain nombre de Länder grâce à ce conflit ce qui fit titrer aux journaux que « l'Église devient un patron normal ».

Sont passés en revue ensuite d'autres entreprises ou secteurs dans lesquels des grèves furent organisées et des acquis obtenus (Amazon, le groupe Métro, etc).

Le constat que fait Ver.di, selon

De moins en moins de conventions collectives

son Président, c'est que le système conventionnel qui est une grande force dans le système social allemand, va en s'affaiblissant dans le secteur tertiaire remettant ainsi en cause la tradition allemande. De plus en plus de branches se retrouvent sans conventions collectives et la volonté de Ver.di consiste à sécuriser ce système conventionnel.

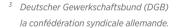
Il est ensuite intervenu sur l'instauration d'un salaire minimum depuis le 1er janvier 2015 qui, pour lui, est une grande victoire du mouvement syndical allemand. Toutefois, tout n'a pas été si facile, car certaines fédérations syndicales membres du DGB ³ n'étaient pas franchement pour l'instauration d'un salaire minimum par la loi car remettant en cause le pouvoir

des syndicats dans les négociations salariales. Pour le président de Ver.di. si ce salaire minimum est devenu une réalité cela est dû à l'engagement déterminé de son syndicat affirmant que « si Ver.di n'existait pas, cela aurait été plus difficile de l'imposer au DGB ». Cependant, il regrette qu'il existe encore des exceptions à l'application du salaire minimum comme pour les chômeurs de longue durée aui reprennent un travail, les jeunes de moins de 18 ans ou encore les porteurs de journaux. Par ailleurs, les contrôles sur l'application du salaire minimum sont encore insuffisants d'autant que le patronat en freine l'instauration effective.

Un programme de resyndicalisation a été adopté

L'état de santé du syndicat est passé en revue. Au moment du congrès de fusion en 2000, le nouveau syndicat Ver.di comptait plus de 2,5 millions de membres. Les effectifs ont chuté jusqu'en 2011 pour passer sous la barre des 2 millions. Lors du précédent congrès un programme de resyndicalisation avait été adopté « perspectives 2015 ». Ce programme, consistant en une vaste campagne de marketing en ligne, dans les journaux et à la télévision, ainsi que la mobilisation de plus de 300 « recruteurs » dans les principales villes d'Allemagne, a semble t-il porté ses fruits, puisque à partir de 2013 les effectifs du syndicat sont repartis à la hausse (2013 : 131 545 entrées - 2014 : 96 937 entrées) pour atteindre aujourd'hui les 2,2 millions de membres. Ver.di reste le 2^{ème} syndicat allemand derrière l'IG Metall mais le 1er chez les actifs.

Pour conclure son discours, Frank







Bsirske a lancé un vibrant plaidoyer pour l'accueil des réfugiés dénonçant vertement tous ceux qui s'attaquent aux foyers de réfugiés. Ce genre d'incidents se multiplie dans certaines villes allemandes. Il a lancé avec force que « le demandeur d'asile qui vient et qui veut s'organiser dans son travail avec notre syndicat, sera le bienvenu ».

Puis 45 interventions des délégués se sont succédées sur les différents rapports d'activité. Est revenue comme une litanie, dans la quasitotalité des interventions, la fierté d'avoir obtenu des résultats par la grève et la « lutte ». La volonté unanime d'accueillir dignement les réfugiés qui ont afflué ces derniers mois en Allemagne. Assez peu de critiques sur la direction sortante si ce n'est l'épisode d'une grève qui se serait terminée trop tôt par la signature d'un accord : « pourquoi après une négociation de 16 heures a-t-on accepté les propositions patronales alors que les salariés étaient prêts à poursuivre la grève ? Cela a créé une désillusion »

Quelques verbatim relevés dans les interventions des délégués :

- « Ce que nos politiques revendiquent aujourd'hui pour les hôpitaux, c'est un vrai scandale ».
- « C'est nous qui avons le gâteau mais il (le patron) ne veut pas le partager, nous voulons notre part du gâteau » (pour le groupe Metro). « Nous avons toujours ce phénomène que les employeurs gagnent quand on fait la grève » (pour les services sociaux).

Chaque membre de la direction sortante est ensuite monté en tribune pour répondre aux interventions qui les concernaient. Le quitus à l'activité a été donné à une très large majorité.

Puis est venu, le mardi après-midi l'élection de l'exécutif du syndicat (Bureau Fédéral), ce que semblet-il tout le monde attendait. Cela a pris plus de 5 heures dans l'ordre du jour.

En effet, il a fallu débattre de la proposition du conseil syndical sortant de passer le nombre de membres du Bureau fédéral de 12 à 14, alors que le congrès de 2003 avait décidé de le réduire à 12 membres. Après 1 heure de débat environ, les délégués ont voté à près de 67% le passage de 12 à 14 membres.

Dans la foulée, s'est déroulée l'élection des membres du Bureau fédéral lui-même. Élus individuellement les uns après les autres, chaque candidat monte à la tribune pour clamer sa profession de foi, des délégués peuvent intervenir pour ou contre son élection puis le vote est organisé par boîtier électronique (oui – non – abstention).

L'exécutif national comporte 6 hommes et 8 femmes

C'est le président qui est passé au gril en premier, il a été élu avec 88,5% des voix. Ce sont ensuite les deux vice-présidents et successivement les 11 responsables de secteur. Ils ont tous été élus avec des scores allant de 85 à 95% des voix sauf la responsable du secteur politique sociale et marché du travail qui n'a recueilli que 56% des voix. Ce qui est à remarquer et on peut féliciter le syndicat Ver.di pour cela, c'est que le Bureau Fédéral est composé de 6 hommes et 8 femmes!

La présence des invités internationaux prenait fin ce mardi soir. L'accueil qui nous a été réservé a été en tout point remarquable. La présence d'un interprétariat simultané en français, anglais et espagnol, nous a

Ver.di c'est qui?

Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, littéralement « syndicat unifié des services »).

Ver.di est un syndicat allemand né en 2000 d'une fusion de **5 syndicats**. Il représente la presque totalité du secteur tertiaire allemand, du secteur public au secteur du commerce en passant par les banques, les assurances, les transports et d'autres encore... l'équivalent de 7 fédérations de la CFDT!

Ver.di compte plus de **2,2 millions de membres** ce qui en fait le premier syndicat de ce pays et, selon la présentation officielle, le « plus grand syndicat du monde libre ».

C'est aussi près de **3 300 salariés** qui travaillent pour obtenir des résultats pour les adhérents.

Ce syndicat est membre du DGB et, au niveau international, à UNI global union et à la Fédération internationale des ouvriers du transport.



grandement facilité le suivi des débats. Ce fut une première pour moi et j'en suis revenu, tout d'abord très impressionné par l'énorme machine que représente Ver.di puis réconforté dans la nécessité de continuer à tisser des liens et des relations bilatérales avec les syndicats de nos voisins européens. Ver.di, malgré la très grande diversité des secteurs qu'il recouvre (plus de 1000 métiers) m'a laissé l'impression d'une organisation cohérente, soudée et surtout puissante. J'ose le dire, j'en suis (un rien) envieux.

Stélios Tsiakkaros





Fusion Bourgogne-Franche-Comté, la CFDT en ordre de marche

Pourtant parties bonnes premières, les deux régions Bourgogne et Franche-Comté font du surplace en matière de gestion des ressources humaines dans l'attente des prochaines élections. La CFDT ne les a pas attendues, leurs deux sections travaillent la main dans la main.

es sections CFDT des conseils régionaux de Bourgogne et Franche-Comté ont appris début 2014 que leurs président et présidente respectifs avaient dé-

cidé de fusionner les deux régions avant même qu'une quelconque obligation légale ne le leur impose. L'argumentaire en vigueur chez nos politiques était double à l'époque: prenons les devants, nous éviterons que nos régions soient éclatées vers d'autres puissants voisins (Rhône-Alpes, Île-de-France ou Alsace), prenons les devants, nous



Wilfried Sattler (Franche-Comté)



serons financièrement récompensés par le gouvernement... très vite la démarche législative a pris le pas sur la volonté bilatérale de nos présidents.

Passé l'étonnement, les sections des deux régions ont pratiqué le « wait and see » pendant quelques mois, l'urgence était aux élections professionnelles de décembre 2014 qui se sont jouées sur les bilans, mais surtout sur la forte présence CFDT et sur sa réputation : écouter et donner l'information en temps réel.

Nos deux équipes de sections sont sorties des élections professionnelles de décembre 2014 épuisées mais satisfaites : la CFDT est 1ère organisation à plus de 35% de part et d'autre (avec 5 listes en présence en Franche-Comté et 4 en Bourgogne).

Les équipes partent donc dans le processus de fusion avec un vrai avantage, puisque premières et nettement en tête dans les deux régions, alors que les autres organisations syndicales n'ont pas le même ordre de représentativité dans chacune des deux régions (FO, 2^{ème} en Franche-Comté, non représentative en Bourgogne par exemple).

Le 16 janvier 2015, la loi est adoptée, fixant le périmètre des futures régions et liant le sort de la Bourgogne et de la Franche-Comté. Début 2015, la méthodologie de rapprochement des régions commence à se mettre en place : les directeurs généraux se partagent l'animation des ateliers qui doivent aboutir à la création d'une seule région au 1er janvier 2016 : la convergence des politiques « ressources

Le travail d'état des lieux remarquablement mené

humaines » revient au directeur général de Bourgogne.

Nos régions, en « bonnes élèves » de la fusion, se devaient de proposer une démarche susceptible de faire adhérer les organisations syndicales et les personnels à la démarche.

Le directeur général chargé des ressources humaines met en place une « commission mixte du dialogue social », organisée sur la base de la représentativité, ce qui





Les revendications de la CFDT de Bourgogne Franche-Comté

La CFDT de Bourgogne et de Franche-Comté ont élaboré leurs revendications par ordre de priorité chronologique, pour faire pied à la volonté des élus de tout reporter à 2016.

La mise en place d'un protocole de droit syndical devrait avoir lieu en novembre 2015, sur des bases plutôt positives (à l'image de celui de Bourgogne) : valeur accordée au dialogue social ou seulement volonté d'apaisement des organisations syndicales avant les élections ?

Par ailleurs, nous avons fait une priorité absolue pour 2015 de l'harmonisation des règles d'avancement de grade : sinon comment procéder à deux CAP séparées en 2015 (qui sont programmées en novembre) en Bourgogne et en Franche-Comté sur des critères et des ratios différents pour des nominations qui interviendront en 2016 dans une nouvelle région unifiée ?

Le risque d'une année blanche n'est pas à exclure et semble même se confirmer depuis quelques jours. Ce serait un début catastrophique pour la perception de la fusion par les agents. La DGCL ¹ reste obstinément muette sur ce sujet.

Un focus particulier est mis sur les règles d'avancement donnant accès à tous les agents avec spécialité au grade d'ATTP2 ² des établissements d'enseignement : la Franche-Comté a fait passer tous les agents « avec spécialité » alors que la Bourgogne exige d'eux une fonction d'encadrement avec pour conséquence 10 fois moins de promus!

Nous paraissent aussi réalisables en 2015 :

- La revalorisation des chèques-déjeuner pour tous, c'est-à-dire les agents des sièges et les agents des lycées pendant leurs jours de permanence (comme en Franche-Comté) sur le prix du plat du jour aux abords du siège (c'était la base de calcul retenue lors des précédentes négociations) soit 9 €. Et c'est déjà dur à trouver à Dijon, davantage encore qu'à Besançon! Actuellement le chèque-déjeuner est à 7 € dont 60% à la charge de l'employeur en Franche-Comté contre 6 € dont 50% à la charge de l'employeur en Bourgogne.
- L'harmonisation de la prise en charge de la mutuelle dès 2015 : alignement sur la Franche-Comté de 10 € à 30 € et non de 0 € à 15 €.
- Enfin prévention des risques psycho-sociaux et des besoins d'accompagnement, de conseil et de formation pour les agents menacés de mobilité (budget formation, prime de mobilité forcée).

Dès 2016, nous revendiquons :

- La sortie du cadre d'emplois spécifique qui bloque la carrière des agents des établissements d'enseignement... mais ce n'est pas gagné. Les autres organisations syndicales qui en Franche-Comté le revendiquaient avec la CFDT, ont adopté depuis les postures traditionnelles de refus qui prévalent en Bourgogne.
- L'alignement des régimes indemnitaires sur le mieux disant. En Franche-Comté les régimes indemnitaires sont schématiquement plus favorables pour les plus bas et les plus hauts salaires, alors qu'en Bourgogne ils le sont pour le milieu (les B et A de base).
- Le respect de la souplesse du règlement de temps de travail, conquête des agents du siège en Franche-Comté (formules ARTT, possibilité de cumuler congés et ARTT de manière à avoir un maximum des vacances scolaires avec ses enfants sans payer de frais de garde).
- Qualité bourguignonne du dialogue social... mais là ce seront les futurs partenaires qui seuls pourront répondre, par leur pratique.

¹ Direction Générale des Collectivités Locales.

² Adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe.



donne 6 postes de titulaires (et 6 suppléants) à la CFDT. Celle-ci doit se réunir tous les deux mois à partir du 13 mars 2015. Et de fait, le travail d'état des lieux est remarquablement mené : tous les points de convergence et de divergence sont précisés, affinés : régime indemni-

taire, action sociale, temps de travail, protocole de droit syndical, politique de prévention ...

Une sérieuse ombre au tableau cependant : initialement, le directeur général préfigurateur avait annoncé une phase d'état des lieux jusqu'en mai et une phase de construction de scénarii sur les thématiques RH (primes, action sociale, temps de travail, règles d'avancement etc.). La newsletter de la Gazette des communes se fait alors l'écho de la grogne des élus qui refusent de voir « préempter l'avenir ». Il faut dire que l'Association des régions de France (ARF) semble avoir très mal percu la décision du président de la région Basse-Normandie qui, constatant que ses agents sont moins bien dotés en régime indemnitaire que ceux de Haute-Normandie, a procédé à l'ajustement par le haut dudit régime indemnitaire... « irresponsable » affirment les élus bourguignons, « antidémocratique » renchérissent les élus francs-comtois... En clair, on peut choisir le futur logiciel commun de gestion du personnel, mais hors de question de faire quoique ce soit pour le personnel avant les élections régionales.

Très vite les objectifs de la commission mixte sont recadrés et les réunions, quoique très enrichissantes sur l'état de la future union, s'enlisent dans l'état des lieux, dans la photographie de la situation, sans débat possible sur les perspectives d'harmonisation. En juin, les organisations syndicales (hors FO qui fait la même demande en solo), lassées par le sur-place, interpelées par les personnels sans pouvoir répondre, se mobilisent et interpellent les deux exécutifs dans le même sens : il faut passer à la négociation et certains sujets ne peuvent attendre 2016!

L'administration travaille à partir du document CFDT

Cette mobilisation aboutit à la mise en place de deux ateliers : l'un sur le protocole de droit syndical, la





garantie étant donnée aux organisations que la négociation peut aboutir avant 2016, l'autre sur un panel de thèmes jugés prioritaires (harmonisation par le haut des règlements de temps de travail, des régimes indemnitaires, des règles d'avancement... la CFDT y ajoute l'action sociale).

Les exécutifs régionaux demandent aux organisations de faire des propositions... seule la CFDT s'engage d'emblée à remettre sa copie le 10 septembre pour le 1er atelier, le 15 septembre pour le second (c'est chose faite).

Les autres organisations restent campées dans une position de rejet de la fusion, de refus de s'engager et de refus de la représentativité. Refusant d'écrire une seule revendication, elles sont outrées de constater que l'administration travaille à partir du document CFDT!

Et les sections CFDT dans tout cela? Le 4 février, nos équipes se sont rencontrées pour préparer ensemble la première commission mixte du 13 mars : depuis lors, c'est une habitude bien ancrée, alternativement à Besancon et à Diion. Nous faisons aussi l'état des lieux de nos pratiques syndicales et engageons la mutualisation des moyens : tracts communs, premières heures d'information syndicales réalisées par des équipes mixtes dans les services administratifs des deux « sièges » comme dans les lycées de Dijon et Besançon lors des permanences de juillet ... une démarche très bien perçue par les agents, à poursuivre.

perçue que l'administration interdit aux services de communiquer : seuls les directeurs, dûment mandatés sur un thème de convergence peuvent échanger! No comment. L'ambiance actuelle est très particulière : les deux régions rendent compte à leurs agents des conclusions de l'étude SGMAP (scénarii

d'organisation future) de manière

La démarche est d'autant mieux

L'encadrement supérieur donne l'impression de auitter le navire

très différente : la Franche-Comté sans même annoncer l'obiet des rencontres entre agents et leurs directeurs, la Bourgogne en donnant le document, en toute transparence. Les tensions se font très perceptibles, à ce jour aucune réponse n'est donnée aux agents sur la localisation future de leur activité actuelle ni sur l'avenir de leur poste (même si les deux présidents ont assuré qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique forcée... promesse qui n'engage qu'eux jusqu'aux élections). L'encadrement supérieur recherche des mobilités dans d'autres collectivités, donnant un peu l'impression de guitter le navire, et joue parfois le jeu dangereux (en Franche-Comté) de monter les agents les uns contre les autres, ceux qui risquent de perdre contre ceux qui pourraient gagner, voire de dénoncer l'incapacité des organisations syndicales à faire avancer les décisions... que les élus refusent de prendre

À cette heure, nous attendons les réponses des élus à nos revendications (sans grande illusion sur l'étendue des mesures prises avant les élections), le 15 octobre, juste avant les congés scolaires, comme par hasard. Les deux équipes CFDT vont mettre à profit la période de campagne pour aller ensemble à la rencontre des principales têtes de listes.

Dans ce paysage de fin du monde, dans l'attente des résultats des élections politiques, contre vents et marées, les deux sections CFDT qui se connaissent de mieux en mieux, s'apprécient et se complètent, continuent à communiquer, à aller au devant des personnels et s'orga-



nisent pour travailler ensemble afin d'aborder les élections professionnelles de 2016 en ordre de bataille : eh oui, la fusion, c'est aussi l'obligation de recommencer les élections! Notre objectif : défendre l'intérêt de tous les personnels ensemble, pour gagner ensemble.

> Dominique Aubry-Frelin et Claude Trivulce

Plus sur: http://www.fonction-publique. gouv.fr/reforme-territoriale





Changement d'employeurs dans le cadre des fusions : quel avenir pour le personnel ?

Fusion de communes, d'intercommunalités, de régions que se passe t-il pour les agents qui changent d'employeur? Voilà la fiche juridique qui vous dit tout.



vec la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales (dite loi RCT) et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTR), les fusions d'établissements publics de coopération intercommunale ou de collectivités territoriales sont d'actualité. C'est pourquoi il nous est apparu utile de faire le point sur les conséquences pour le personnel impacté par ces réorganisations territoriales.

Bien que les sources juridiques diffèrent, que l'agent concerné travaille au sein d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou bien d'une collectivité territoriale, les conséquences sur sa situation devraient être les mêmes.

En effet, la fusion d'un EPCI avec un autre EPCI, entraîne la création d'une nouvelle personne morale de droit public et par conséquent la disparition des EPCI d'origine, de même que la fusion entre collectivités territoriales entraîne la création d'une nouvelle collectivité territo-



riale et la disparition des anciennes.

Ainsi, dans toutes ces hypothèses, dans la mesure où la fusion se traduit par une substitution de personne morale, la nouvelle situation des personnels devra être formalisée (I) et certains droits garantis (II).

I. LA FORMALISATION DE LA NOUVELLE SITUATION DES PERSONNELS

Les fusions d'EPCI ou de collectivités territoriales se traduisent par la disparition de l'ancienne personne morale et la création d'une nouvelle personne morale.

C'est pourquoi le nouvel employeur devra formaliser ¹ la nouvelle situation des personnels.

Ainsi, **pour les fonctionnaires**, un arrêté individuel de nomination par voie de transfert pris par le nouvel employeur (EPCI ou collectivité territoriale) peut leur être notifié.

Si le fonctionnaire est détaché et qu'il exerce ses fonctions dans le service transféré, il y a lieu de considérer que le détachement est prononcé entre deux personnes publiques nommément désignées. C'est pourquoi, il convient de procéder à un nouveau détachement entre l'administration d'origine et le nouvel employeur.

De même, si le fonctionnaire est mis à disposition, une nouvelle convention doit être signée par l'administration d'origine et le nouvel employeur.

Pour les agents contractuels de droit public, des avenants aux

contrats en cours ou des arrêtés individuels devront indiquer la substitution d'employeurs.

Pour les agents contractuels de droit privé, des avenants aux contrats en cours devront indiquer la substitution d'employeurs.

II. LES CONSÉQUENCES SUR LA SITUATION DU PERSONNEL CONCERNÉ

L'agent concerné par une fusion d'EPCI ou de collectivités territoriales change d'employeur et ce dernier, comme le précédent, doit évidemment respecter les garanties offertes par le statut de la fonction publique et ce, qu'il soit agent titulaire, contractuel ou stagiaire.

L'ensemble des personnels des EPCI ou des collectivités territoriales fusionné(e)s est réputé relever, à la date de la fusion, du nouvel établissement public ou de la nouvelle collectivité territoriale dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes ². Ces dispositions ont les conséquences suivantes :

Pour les fonctionnaires : ils conservent, chez le nouvel employeur, les mêmes possibilités d'avancement (d'échelon et de grade) et de durée de carrière.

Pour les agents contractuels de droit public : les contrats devront être exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties. Si l'agent remplit les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indé-

terminée au terme d'une période de 6 ans en contrat à durée déterminée ³, l'ancienneté acquise dans la commune préalablement au transfert est cumulée avec l'ancienneté acquise chez le nouvel employeur.

Pour les agents contractuels de droit privé : les contrats devront être exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance.

En outre, pour l'ensemble des personnels des EPCI ou des régions fusionnées, les avantages sont clairement déterminés par les textes (1) alors que ce n'est pas le cas pour les agents concernés par les fusions de communes ou de départements (2).

 La protection assurée aux agents concernés par les fusions d'EPCI ou par les fusions de régions

Pour ces agents, la réglementation est claire : ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis. Ils bénéficient d'autres avantages à côté des garanties accordées par le statut ⁴.

Le régime indemnitaire dont les agents bénéficiaient antérieurement doit être maintenu s'il est plus favorable que celui proposé au sein du nouvel EPCI ou de la nouvelle région

Le maintien des droits acquis concerne les primes de « fin d'année » ou les primes de « 13^{ème} mois » instaurées avant le 26 janvier 1984.

La nouvelle bonification indiciaire

⁴ Cf. Article L5211-41-3 III alinéa 11 du CGCT (pour la fusion d'EPCI) ; article 114 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 précitée (pour la fusion de régions) ; article L431-1 du code des communes dont la rédaction diffère.



¹ Circulaire DCGL du 2 mai 2012 précitée, p. 21.

² Cf. Article L5211-41-3 III alinéa 11 du CGCT (pour la fusion d'EPCI); article L431-1 du Code des communes (pour la fusion de communes); article 114 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 précitée.

En application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

| iche juridique |



(NBI) constitue un complément de rémunération indiciaire dont le versement est lié à l'exercice de certaines fonctions particulières. Par conséquent, son versement sera maintenu si l'agent exerce toujours les fonctions concernées dans la nouvelle structure ⁵.

L'action sociale doit être définie par délibération du nouvel EPCI ou de la nouvelle région.

Ces derniers sont substitués de plein droit pour l'exercice de leurs compétences aux anciens EPCI ou anciennes régions dans toutes leurs délibérations, actes et contrats qui restent donc applicables jusqu'à leur échéance sauf accord contraire des parties ⁶.

Ainsi, les agents conservent leurs prestations d'action sociale issues des deux anciens EPCI ou des deux anciennes régions jusqu'à la mise en place d'une nouvelle politique d'action sociale par le nouvel employeur ⁷.

Il en va de même pour la protection sociale complémentaire.

Le maintien des autres conditions d'emploi n'est quant à lui jamais garanti. Il s'agit par exemple droits à congés, du rythme de travail, de l'organisation du planning. Ainsi, l'agent transféré doit respecter les cycles de travail et l'organisation du service de l'emploi d'affectation.

 La protection incertaine due aux agents concernés par les fusions de communes ou par les fusions de départements

Pour les agents concernés par les fusions de communes, une protection,

certes incomplète, est prévue (a) alors que pour les agents concernés par les fusions de départements, les textes sont muets (b).

a) La protection prévue pour les agents concernés par les fusions de communes ⁸

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels ainsi que les agents de droit privé qui remplissent leurs fonctions dans les communes concernées par une fusion de communes ou la création d'une commune nouvelle doivent être pris en charge par la nouvelle commune à compter de la fusion ou de la création. Ils demeurent soumis aux dispositions de leur statut.

Jusqu'au règlement définitif de leur situation, ils sont maintenus dans leur situation administrative antérieure et continuent d'être rémunérés dans les mêmes conditions qu'ils l'étaient par leur commune d'origine.

En tout état de cause, ils conservent, dans la nouvelle commune, leurs droits acquis et l'ensemble des avantages dont ils bénéficiaient, à savoir la garantie des mêmes possibilités d'avancement d'échelon et de grade ainsi que de durée de carrière et les mêmes modalités de rémunération que dans leur commune d'origine.

En conséquence, ces agents semblent bénéficier des mêmes garanties que celles accordées aux agents précédents concernés par une fusion d'EPCI ou de régions. Mais un doute existe concernant les garanties relatives à l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

Concernant les agents concernés par les fusions de départements, la

réglementation est encore plus éva-

 b) L'absence de réglementation pour les agents concernés par les fusions de départements

En application des dispositions de l'article L3114-1 I du CGCT, plusieurs départements formant, dans la même région, un territoire d'un seul tenant peuvent demander à être regroupés en un seul département.

Cet article ne fait aucune mention des personnels. Mais, dès lors que le regroupement doit être décidé par décret en Conseil d'État, ce dernier devrait déterminer le sort du personnel.

La seule tentative, la fusion des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, et de la région d'Alsace, formant la « Collectivité territoriale d'Alsace », n'a pas abouti. Ce projet a été rejeté par une forte majorité d'électeurs au cours du **référendum** qui s'est déroulé le dimanche 7 avril 2013 en Alsace. La situation des agents n'a donc pas pu être clairement abordée dans ce cas.

Toutefois, avec l'aide du syndicat INTERCO CFDT de ton département, une négociation locale pourrait aboutir à ce que les agents concernés par ces dernières fusions puissent bénéficier des mêmes droits que ceux concernés par les fusions d'EPCI ou les fusions de régions.

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

> Myriam Boussoum Secteur juridique

⁸ Attention : il ne s'agit pas de la création d'une intercommunalité mais d'une autre commune.



⁵ Circulaire DCGL du 2 mai 2012 précitée, p. 21.

⁶ Article L5211-41-3 III alinéa 9 du CGCT.

⁷ Circulaire DCGL du 2 mai 2012 précitée, p. 23.



Le sourire du CNAS, c'est aussi le mien!

Guillaume, animateur territorial, vous parle du CNAS :

Cette année, j'ai obtenu un prêt très intéressant pour acheter mon appartement. J'ai bénéficié de réductions pour un séjour vacances et d'un tarif préférentiel pour aller voir mon groupe de rock préféré et tout cela grâce au CNAS! En tant que célibataire, je profite pleinement des prestations sociales, culturelles et de loisirs du CNAS, et je sais que je pourrai toujours compter sur lui. Ainsi soutenu, c'est avec le sourire que je m'emploie à servir mes concitoyens.



Pour découvrir toutes les prestations, rendez-vous sur

www.cnas.fr

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



Pour les acteurs du service public local



Votre vocation est d'être au service des citoyens, la nôtre est de vous assurer.

Parce que vous vous engagez pour les autres, GMF s'engage pour vous en vous proposant, par exemple, d'assurer votre véhicule même lorsque vous l'utilisez pour des déplacements professionnels, sans supplément de cotisation. Et pour aller plus loin, GMF propose des garanties spécifiques liées à votre fonction d'agent territorial: une protection juridique en cas de litige lié à l'exercice de votre fonction, des solutions d'épargne sûres et disponibles pour préparer votre retraite, ou encore une garantie perte de revenu (traitement et primes) en cas d'arrêt de travail.

Rejoignez GMF - 1^{er} assureur des agents des services publics. Pour en savoir plus rendez-vous sur www.gmf.fr/fonction-publique-territoriale

