



# LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°226 • mars-avril-mai 2016 • 1 €

## Actu revendicative

- Le social « en actions » avec Interco !
- Signez la pétition !

## Fonction publique

- Le grand bazar du nouveau régime indemnitaire

## Zoom

- Une charte du management en Alsace

## Témoignage

- Mutualisation du Grand Troyes

## Débats

- Regard sur la situation de la France

## Fonction publique territoriale

- Tout savoir sur la police municipale

## Fiche juridique

- Le télétravail dans la fonction publique

JE SUIS UNE  
RICHESSE

S'engager pour chacun Agir pour tous

Cfdt:

#ONVEUTMIEUXA

ISSN



9 771167 587109

## Sommaire :



### Actu revendicative

- Le social « en actions » avec la fédération et les militants Interco !
- Signez la pétition aux parlementaires et au gouvernement



### Fonction publique

- Le grand bazar du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)



### Zoom

- Une charte du management dans la région du Fleishnaka



### Témoignage

- Mutualisation du Grand Troyes ou l'art de se réorganiser pour se réorganiser



### Débats

- Regard sur la situation de la France



### Fonction publique territoriale

- Tout ce qu'il faut savoir sur la police municipale



### Fiche juridique

- Le télétravail dans la fonction publique

4

8

12

18

21

24

28

### Erratum

Dans le précédent Journal c'est indûment que Véronique Sauvage a été créditée de l'article sur la réunion cadres en Nord-Pas-de-Calais rédigé par Monique Gresset.

Par contre, c'est à Véronique Sauvage que revient l'article sur le dialogue social à Suresnes et c'est en 2009 et non en 1999 qu'y a été signée la charte sur le parcours syndical (p10).

### Le Journal Interco-CFDT

mars-avril-mai 2016

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

<https://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<sup>ème</sup>

CPPAP 091 3 S 05663

ISSN 1167-587X

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

# Cher-e adhérent-e,

Ces dernières semaines, la CFDT a été amenée à se singulariser par deux fois dans le paysage syndical. Ce ne sont pas des moments faciles à vivre quand on est adhérent-e CFDT, car parfois les invectives pleuvent, c'est pourquoi je souhaite te redire notre position, toujours débattue et votée démocratiquement dans nos instances internes. Ce qui ne t'empêche pas d'exprimer ton opinion et d'en discuter dans ton syndicat, car quand on est plusieurs centaines de milliers d'adhérent-es, on ne peut pas être tous d'accord sur tout au même moment !

Tout d'abord l'avant projet de loi travail : avec tous les autres syndicats, la CFDT en a d'abord demandé le report, puis beaucoup plus seule, a proposé de multiples améliorations... qu'elle a largement obtenues. Logiquement, elle n'a donc pas participé aux manifestations pour en demander le retrait :

- Le retrait, c'est l'immobilisme qui ne résout rien. Or dans notre monde en mutation, où les gens changent désormais plusieurs fois d'emploi, il faut inventer de nouvelles garanties : c'est la vocation du CPA (compte personnel d'activité).
- Il faut davantage de dialogue social au plus près des réalités de la branche et de l'entreprise. Le code du travail ne peut répondre à tout (de même que les innombrables lois et décrets régissant la fonction publique). Les accords de branche répondent mieux aux spécificités des entreprises qu'elle organise et constitue un socle de garanties indispensable ; et quand le besoin s'en fait sentir, les syndicats et sections syndicales sont tout à fait capables d'organiser les salariés pour négocier avec l'employeur, ne les méprisons pas.

Le pari de la CFDT, d'obtenir à l'issue du débat parlementaire une loi travail à l'avantage des salariés, comporte sans doute quelques risques. Mais n'est-il pas temps d'affirmer nos positions et de croire en nos propres forces, au moment où nous devenons la première organisation syndicale en France ?

Puis le rendez-vous salarial pour la fonction publique, obtenu lors des négociations « parcours professionnels, carrières, rémunérations ». Le dégel (0,6% en juillet et 0,6% en février 2017) a paru clairement insuffisant à la CFDT fonctions publiques, qui a donc maintenu pour ce qui la concernait le préavis de grève pour le 22 mars, déposé quelques jours avant en intersyndicale. Ça n'a pas été le cas de l'UNSA qui s'est satisfaite des annonces gouvernementales, ni de la CGT, qui a préféré amalgamer les revendications des fonctionnaires avec celle du retrait de l'avant-projet de loi travail, où elles se sont d'ailleurs dissoutes...

La CFDT fonctions publiques a estimé au contraire que les agents publics méritaient bien une journée d'action sur leurs propres revendications, y compris salariales. L'appel à grève et manifestation ayant été rendu difficile par les « lâchages » des autres syndicats, elle a pris l'initiative d'une pétition en ligne : après tout, la manifestation intersyndicale n'est pas l'alpha et l'oméga de nos actions !

Cette pétition en ligne a l'avantage de ne pas durer qu'un jour et de rendre chacun-e d'entre nous acteur de sa réussite : l'as-tu signée et relayée auprès de tes collègues ? Je t'engage vivement à le faire (détail en page 7) : plus son succès sera large, plus nous aurons de la force et des arguments dans des négociations à venir !



Claire Le Calonnec,  
Secrétaire générale

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



<http://opn.to/a/Zdkhd>

Claire Le Calonnec

# Le social « en actions » avec la fédération et les militants Interco !

*Le chantier du Plan d'action en faveur du travail social et du développement social est ouvert. En lien avec les autres fédérations nous vous présentons notre plan de travail auquel de nombreux militants seront associés.*

Près de 40 ans que notre fédération se bat pour faire progresser la reconnaissance des métiers, des diplômes et des missions des travailleurs sociaux qui sont bien souvent des travailleuses. Cela explique-t-il la lenteur avec laquelle nos politiques traduisent nos revendications en actes ? Toujours est-il qu'un important chantier s'ouvre avec « le Plan d'action en faveur du travail social et du développement social » et l'accès à la catégorie A, en 2018.

La fédération qui entend prendre toute sa part aux côtés des autres fédérations concernées dans ce vaste chantier, lance un plan de travail fédéral.

## 2013- 2015 : les EGTS

Durant ces 3 années, d'Assises Régionales, en groupes thématiques, pour arriver au rapport de M<sup>me</sup> Bourguignon, députée en mission ; les États Généraux du Travail Social ont mis en réflexion les secteurs professionnels du « champ social ». **La fédération Interco a pris une part active aux débats** au sein de la Commission Professionnelle Consul-

tative (CPC) du Travail Social. Notre présence dans 2 groupes de travail thématiques : coordination des acteurs-développement social et Travail collectif ; les rencontres avec le cabinet de la Secrétaire d'État M<sup>me</sup> Neuville en mars et octobre 2015 ainsi que notre audition par M<sup>me</sup> Bourguignon en mai 2015, en attestent.

Finalisation gouvernementale de ces EGTS, « **le Plan d'Action en faveur du travail social et du développement social** » a été présenté en Conseil des ministres par M<sup>mes</sup> Touraine et Neuville le 21 octobre 2015.

La CFDT constate un manque « de souffle » politique dans la présentation des 26 mesures de ce plan ; qui n'a pas été porté par le Premier ministre, contrairement au rapport de M<sup>me</sup> Bourguignon « **Reconnaître et valoriser le travail social** » le 2 septembre 2015.

Ce plan couvre le large spectre du champ social. Il a la volonté de traiter de beaucoup de sujets concernant les professionnels, les étudiants et les usagers. Cependant, **il ne nous précise pas l'orientation politique globale que souhaite prendre le**

**gouvernement** au niveau de la place, du rôle et de l'importance du travail social dans la société de demain. L'avant-propos et l'introduction ne sont pas suffisants pour nous éclairer sur les choix « du politique ». Pour la CFDT, ce plan n'a pas eu la portée sociétale que les professionnels, les usagers, les institutions (ADF- ARF - ministères - CNLE - Associations d'usagers,...), les centres de formation étaient en droit d'attendre.

Dans une société en difficultés économiques et sociales, **il est nécessaire pour la CFDT de mettre le travail social dans une place centrale du « faire société »** au même titre que l'Éducation nationale, la santé ou la sécurité. De plus, observons que ce plan a été présenté **sans budget**. Une nouvelle fois le travail social (et non les prestations sociales) **n'aurait pas besoin de financement ?** On est en droit de s'interroger : aucun plan gouvernemental pour l'Éducation nationale ou la sécurité des citoyens n'est présenté sans moyens budgétaires ! Parlons clair : le budget ne fait pas tout, mais c'est un indicateur important. On a beau être **une richesse**



Le 22 septembre à Paris. Rassemblement CFDT « Je suis une richesse » en faveur du travail social.

(slogan interfédéral du 22 septembre 2015), les professionnels et structures du social ont besoin de moyens financiers pour engager les évolutions contenues dans les 26 mesures de ce plan.

### Contenu du Plan d'Action gouvernemental en faveur du travail social et du développement social

Ce plan s'articule autour de 4 axes dont la mise en place s'effectuera dans les 5 prochaines années. Attention, les titres sont un peu réducteurs et il convient de véritablement s'intéresser en détail à ces mesures, pour parfois s'interroger sur leur contenu.

**1 - Participation des bénéficiaires** (on ne dit plus usagers !) des prestations sociales aux projets institutionnels, aux formations initiales et continue des professionnels. Organiser un 1<sup>er</sup> **accueil social inconditionnel et mettre en place un référent de parcours** pour les personnes (ex-usagers donc !).

**2 - Promouvoir le développement**

**social** en décloisonnant et en coordonnant les politiques publiques et les intervenants ; former les élus, les cadres et dirigeants à la compréhension du travail social ; **sécuriser le partage d'information** ; développer **l'utilisation du numérique** pour les professionnels et les personnes.

**3 -** Mieux reconnaître le travail social par la **revalorisation de la filière sociale – catégories A et B** - dans les fonctions publiques. Mais aussi **le passage en catégorie A** par la reconnaissance des 5 diplômes d'État de niveau III actuel au Registre National de la Certification professionnelle, en niveau II à partir de 2018 (merci le protocole Parcours Professionnel Carrière et Rémunération = PPCR voulu par la CFDT et pas par d'autres syndicats !).

**Ces 5 diplômes devront être réingénérés**, leurs missions redéfinies et **paramétrées dans le grade universitaire Licence (LMD)**. Il s'agit aussi de reconnaître l'intervention sociale comme discipline de recherche

et garantir la délivrance des diplômes avec les régions, créer un corpus commun par niveau de formation, **repenser l'alternance intégrative**, développer l'apprentissage et la **mixité** des métiers.

**4 -** Rénover la gouvernance du travail social par la transformation du Conseil Supérieur du Travail social en **Conseil Interministériel du Travail Social** et renouveler sa composition. Mettre en place des **comités d'éthique locaux** issus d'une Conférence de consensus et mettre en place l'évaluation du plan par M. Soulage, appuyée par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

### Les « actions » Interco, présentées et validées par le Conseil Fédéral du 3 février 2016

#### Assistants familiaux et Élections CCPD - Feuille de route ministérielle Protection de l'Enfant

■ **Mise en place d'un groupe projet** composé d'assistantes

<sup>1</sup> *Assistant de Service Social – Éducateur Spécialisé – Conseillère Économie Sociale et Familiale – Éducateur Technique Spécialisé – Éducateur de Jeune Enfant.*

**Prime d'activité**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la prime d'activité remplace la prime pour l'emploi (PPE) et le RSA activité. Elle doit permettre de soutenir le pouvoir d'achat de tous les travailleurs de plus de 18 ans, **y inclus les agents de la fonction publique** qui remplissent les conditions pour y prétendre. Pour une personne seule, **la rémunération ne doit pas être supérieure à 1 500€ net par mois.**

Toutes les démarches se font exclusivement par Internet auprès de la CAF.

[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

**NOTRe circulaire**

Le gouvernement vient d'adresser aux préfets de région et de département deux « instructions du Gouvernement » accompagnées de leurs annexes pour la bonne application de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Ces deux textes, datés du 22 décembre 2015 et rendus publics le 29 décembre, rappellent les grands axes de la réforme selon deux thématiques :

- les incidences de la suppression de la clause de compétence générale des départements et des régions ;
- et son corollaire, la nouvelle répartition des compétences en matière d'interventions économiques des collectivités territoriales.

On y trouvera aussi d'utiles précisions sur le schéma régional de développement économique, d'internalisation et d'innovation (SRDEII) ou encore la notion de chef de file.

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/12/cir\\_40360.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/12/cir_40360.pdf)

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/12/cir\\_40359.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/12/cir_40359.pdf)

**A ctu revendicative :**

familiales et assistants familiaux, qui se réuniront le **10 mai prochain** à la fédération. L'objectif de ce groupe projet est triple :

- participer aux réflexions et à la préparation des réunions Assistants Familiaux avec le Cabinet de la ministre M<sup>me</sup> Rossignol dans le cadre de la feuille de route Protection de l'Enfance 2015-2017,
- construire et actualiser le revendicatif fédéral pour ces professionnels,
- préparer les élections CCPD de fin 2016 et 2017.

Vu les nombreuses demandes de participation, nous avons décidé de la réunion d'un **groupe de militants ressources** permettant un apport complémentaire avec les travaux du groupe des professionnels. Proposition est faite à d'autres militants, ne pouvant venir sur Paris, d'en suivre les travaux « à distance » et nous faire « remonter » leurs contributions, permettant d'alimenter les débats.

**Suivi du Plan d'action en faveur du Travail Social - Suites de notre action interfédérale « Le Social : une Richesse »**

■ **Création d'un groupe projet.** Les syndicats ont été sollicités par courriel le 15 février. Une douzaine de militants vont suivre la déclinaison des 26 actions du plan. La première rencontre a eu lieu à la fédération le **30 mars dernier.**

- Ouverture d'un **espace collaboratif** de travail sur le site fédéral : **INTERConnectés.**
- Réalisation d'un **tract fédéral Interco de présentation**, avec commentaires et analyses CFDT du plan, pour une diffusion mi-avril 2016.
- Nous avons sollicité la **Secrétaire d'État M<sup>me</sup> Neuville**, en

**charge du Plan** ; et nous avons été reçus par sa Directrice de cabinet le 17 mars 2016.

- Nous avons répondu à l'**invitation de M. Soulage, en charge du suivi du Plan, pour participer à la 1<sup>ère</sup> réunion du Comité de concertation** et de suivi de la mise en place des 26 mesures du plan, le 24 mars à la Direction générale de la Cohésion sociale.
- **Suites de notre action interfédérale** : Interco – Santé-Sociaux et SGEN, « La Santé et le Social : une Richesse » par l'organisation en **région Auvergne-Rhône-Alpes d'une journée régionale d'échanges** et de rencontre des responsables et militants de nos 3 fédérations sur la thématique de la valeur du travail social et de la santé au regard de la richesse produite au sein de la société marchande... mais pas que ! Projet de **publication d'une tribune** signée par nos trois Secrétaires généraux et Laurent Berger.
- Création d'un **blog fédéral Interco** pour recueillir les avis et contributions des militants qui ne pourront assister à cette journée.
- **Début 2017**, réflexion interfédérale sur la place et le rôle du social au XXI<sup>ème</sup> siècle permet-

tant la rédaction d'une **adresse CFDT** que la **Confédération** portera aux différents candidats à l'élection présidentielle et aux législatives. Nous pensons aussi à un **événement national CFDT sur Paris en fin d'année.**

- **2018**, développement des actions de terrain en s'appuyant sur les productions de 2016 et 2017... dans l'objectif de préparer les élections professionnelles de fin 2018.

Voici le programme de « **nos actions** » **Interco**, en relation avec les fédérations Santé Sociaux et SGEN. Il y a matière à travailler pour **développer nos propositions et revendications CFDT**, autour du sens du travail social dans « ce qui fait société », de la responsabilité des professionnels dans un service public à la hauteur des enjeux du XXI<sup>ème</sup> siècle.

N'hésitez pas, au travers de vos réflexions, actions et mobilisations locales, à **nous faire partager vos activités et vos productions.** Ce mouvement de synergie entre les syndicats, les militants et la fédération ne peut-être que productif pour construire ensemble notre revendicatif Interco.

*Michel Leclerc  
Chargé de mission Travail Social*



Paris, place des Invalides. Laurent Berger est venu soutenir les militants.

Cfdt:

# SIGNEZ LA PÉTITION

## Aux parlementaires et au gouvernement

**JE SUIS FONCTIONNAIRE, JE SUIS CONTRACTUEL**

**#JeSuisUneRichesse**

**#OnVeutMieuxa**

Quels que soient mon métier ou mes fonctions, quelle que soit ma mission, que je sois titulaire ou contractuel, je suis indispensable au développement de mon pays et à sa cohésion sociale.

Je travaille au service de tous sur tout le territoire dans des conditions trop souvent difficiles et dégradées.

Mon pouvoir d'achat baisse depuis six ans, mon employeur public ne finance pas ou peu ma cotisation mutuelle, mes compétences sont mal reconnues...

Je ne suis pas un nanti : 0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet, je veux mieux que ça !

Pour mon engagement dans le service public, pour mon investissement dans le travail au quotidien, je mérite d'être entendu(e) et respecté(e).

Avec la CFDT, je demande l'ouverture immédiate de négociations, notamment sur les conditions de travail, la protection sociale complémentaire, la prévention de la pénibilité, l'avenir des métiers et du service public.

Je ne suis pas un COÛT, je suis une RICHESSE !

**SIGNEZ !**

<http://bit.ly/1ShtjZg>



**POURQUOI  
CETTE PÉTITION ?**

Le 17 mars 2016, l'engagement de la CFDT et de 5 autres organisations syndicales pour le protocole PPCR a permis l'ouverture de négociations avec la ministre de la fonction publique pour obtenir le dégel du point d'indice, figé depuis 6 ans.

Ce dégel a eu lieu, mais n'est pas à la hauteur des attentes des agents. +1,2% en deux ans dont 0,6% au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6% au 1<sup>er</sup> février 2017.

Mais sur l'année 2016, l'augmentation du point sur 12 mois représente un gain de 0,3%... on espérait mieux.

C'est pourquoi la CFDT entend faire savoir à ceux qui nous gouvernent et votent les lois, que les fonctionnaires comme les contractuels tous agents du service public valent et veulent mieux que ça.

Une rémunération décente mais aussi des conditions de travail améliorées alors que depuis des années, le discours ambiant les désigne comme un coût insupportable pour les finances publiques.

Ce que nous disons alors que se préparent les grandes manœuvres électorales de 2017, c'est que nous sommes, par notre engagement et notre travail non un coût mais une richesse.

C'est ainsi que l'UFFA-CFDT, sur une proposition de notre fédération, a lancé le 22 mars une pétition en ligne avec l'aide de l'ONG Avaaz et on se dit qu'un objectif de 100 000 signatures, soit bien moins que le nombre de nos adhérents du secteur public est un objectif ambitieux mais atteignable... **si vous signez tous !**

**JE SUIS UNE  
RICHESSE**

S'engager pour chacun Agir pour tous

Cfdt:



# Le grand bazar du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)

*Dans la fonction publique d'État, le RIFSEEP est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Problème, il n'y a toujours pas de circulaire de gestion opérante permettant d'y voir clair sur la mise en œuvre de cette usine à gaz. Exemple éclairant et inquiétant au ministère de l'Intérieur.*

La PFR<sup>1</sup> vous vous souvenez ? Si oui, oubliez ! Cette création indemnitaire de l'ancienne majorité censée récompenser la performance des fonctionnaires a été supprimée par la nouvelle majorité lorsqu'elle est parvenue au pouvoir. Las, elle l'a remplacée pour un nouveau dispositif tout aussi abscons somptueusement baptisé RIFSEEP<sup>2</sup> auquel nous nous sommes tout autant opposés. Depuis janvier 2016, au ministère de l'Intérieur, le RIFSEEP s'applique aux corps administratifs, à ceux de la filière sociale et aux ingénieurs informatiques. Alors que la « bascule » en paye des anciens dispositifs vers le RIFSEEP, s'est opérée à la même date, nous sommes toujours dans l'attente (au moment du bouclage) de la « circulaire de gestion » indispensable à la mise en œuvre du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Avant toute chose, il convient de rappeler que le RIFSEEP a été rejeté massivement au niveau interministériel par la CFDT puisqu'il a été imposé par la fonction publique sans débat de fond sur la refondation des régimes indemnitaires existants.

<sup>1</sup> Prime Fonctions-Résultats.

<sup>2</sup> Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. D'ici fin 2016, il remplacera la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.



Le décret du 20 mai 2014 modifie en profondeur la logique indemnitaire préexistante qui reposait essentiellement sur le grade, donc la valeur professionnelle.

**Désormais, le montant de l'IFSE (indemnité de fonction de suggestion et d'expertise - base du RIFSEEP) est censé être fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions : le grade, n'étant dès lors plus le critère premier de définition du régime indemnitaire.**

Pour chaque corps, les fonctions sont réparties dans différents groupes et chaque fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions.

Ce classement a généré à juste titre de nombreuses critiques et inquiétudes puisqu'en l'absence de circulaire de gestion, il était impossible d'en mesurer les effets immédiats et à venir.

C'est pourquoi la CFDT a depuis longtemps indiqué que la circulaire de gestion prévue par le décret aurait dû accompagner la définition des groupes de fonctions fin 2015 afin de donner de la visibilité aux agents sur les conséquences du classement.

**Un système inéquitable**

Pour mémoire, l'IFSE (indemnités de fonctions, de suggestions et

d'expertise) fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Il convient de souligner que l'article 3 du décret du 20 mai 2014 laisse toute latitude aux administrations pour fixer les modalités de ce « réexamen » et les revalorisations qui peuvent en découler. Chaque ministère est donc amené à rédiger sa propre circulaire de gestion, avec ses priorités, ses critères et ses montants.

Un véritable casse-tête pour nos employeurs qui, nous le voyons bien, « rament » pour sortir de l'ornière.

Ainsi, le ministère de l'Intérieur a pris le parti, dans son projet de circulaire, de **revaloriser de manière automatique le régime indemnitaire en cas de mobilité au sein d'un même groupe de fonctions ou vers un groupe de fonctions supérieur.**

Il est à noter que la mobilité vers un groupe de fonction inférieur n'entraînera pas une baisse du régime indemnitaire. Un moindre mal.

**Mais la mobilité est donc clairement érigée au même niveau que la promotion de grade.**

Rien n'est précisé en revanche concernant le réexamen du régime indemnitaire en l'absence de changement de fonctions.

Or, il est indispensable de savoir dès maintenant la manière dont sera traitée l'absence de mobilité si l'on veut éclairer les choix de nos collègues.

Le projet de circulaire aborde par ailleurs la mobilité interministérielle et la mobilité inter-périphères (différentiel indemnitaire Île-de-France/province).

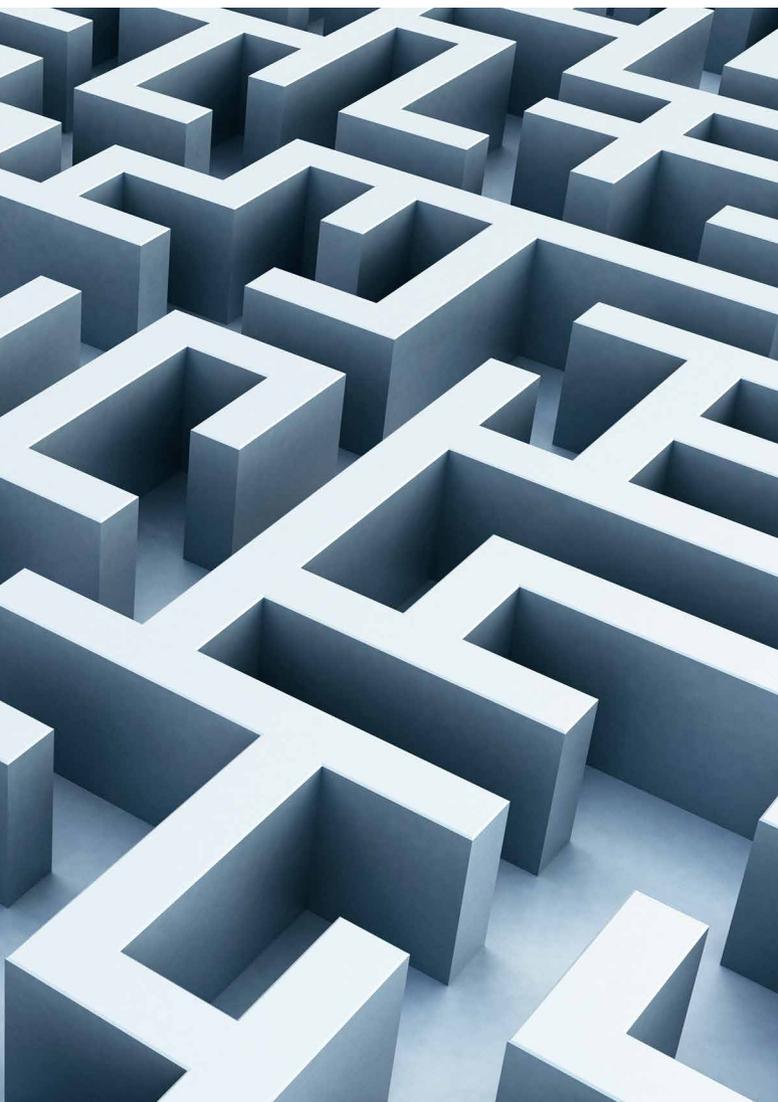
**Écarts salariaux**

« *Malgré des actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la Fonction publique, les écarts de salaire y demeurent importants* », indique une note du Centre d'Études de l'Emploi, publiée mercredi 20 janvier 2016. Ainsi, en 2010, les agents masculins percevaient, en moyenne, une rémunération mensuelle totale nette supérieure de 18,9% à celle de leurs homologues féminines, soit 365 euros de plus par mois. Si les différences de temps de travail sont l'une des deux principales sources de l'écart de rémunération selon le sexe au sein de chaque fonction publique, c'est dans la fonction publique hospitalière que ce facteur en est la cause première. En revanche, c'est la ségrégation professionnelle dont une part non négligeable est verticale, qui est la cause majeure de l'écart salarial dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

<https://lc.cx/4pda>

**Dématérialisation**

La dématérialisation du bulletin de paie dans la fonction publique de l'État devrait être expérimentée courant 2016 dans la Marine nationale, selon les informations transmises par l'administration aux organisations syndicales du CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État) lors d'une réunion d'information sur le sujet, jeudi 10 septembre 2015. Ce chantier de dématérialisation, mené par la DGFIP dans un objectif de modernisation et d'économies, notamment en termes d'affranchissement, concernerait à terme les 29 millions de feuilles de paie générées par an pour les agents de l'État. Il se traduirait par la création d'un espace numérique sécurisé permettant à chaque fonctionnaire d'avoir accès à son bulletin de paie et à ses droits à la retraite. Cette mesure avait été annoncée par l'ancien secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification en juin dernier.



## Ce qu'en pense la CFDT au ministère de l'Intérieur

**Les éléments d'analyse ci-dessous pourront être utiles aux équipes Interco CFDT dans leurs relations avec leur employeur et démontrent, si besoin en était, que la circulaire de gestion est indispensable en amont de la mise en œuvre de ce dispositif.**

### Conséquence du classement dans les groupes de fonctions

Au moment de la bascule, les conséquences financières sont nulles puisque le décret garantit le maintien du régime indemnitaire existant au 31 décembre 2015.

Le fait d'être classé dans le groupe le plus élevé ou dans le groupe le plus bas n'a aucune incidence. C'est sur la durée que les effets pourront s'apprécier au regard de la mobilité.

- En effet, le projet de circulaire prévoit des augmentations plus importantes si la mobilité s'exerce vers un groupe de fonctions plus élevé.
- L'augmentation liée à une mobilité qui s'exercera au sein d'un même groupe de fonctions sera plus élevée pour les agents classés dans les groupes supérieurs.
- Les montants minima (dits socles indemnitaires) prévus pour chaque groupe de fonctions n'ont pas d'incidence pour les agents déjà en poste.
- Les agents promus au choix dans un corps supérieur seront classés dans le groupe le plus bas.
- Les agents recrutés dans le cadre d'un concours ou d'un examen professionnel (dispositif Sauvadet par exemple), sont classés dans le groupe correspondant à leur poste d'affectation.

Initialement, l'administration voulait baisser de manière sensible les socles indemnitaires de l'administration centrale.

La CFDT s'y est opposée puisque cette mesure aurait défavorisé les agents nouvellement recrutés ou promus dans un corps.

### Rémunération de la promotion de grade

La revalorisation du régime indemnitaire au moment de la promotion de grade sera automatique.

### Rémunération de la mobilité

Il convient de distinguer 3 types de mobilité :

- la mobilité interministérielle,

- la mobilité inter-périmètres (région parisienne/province),
- la mobilité fonctionnelle au sein d'un même périmètre.

### La mobilité interministérielle :

Le projet de circulaire prévoit que les fonctionnaires entrant au ministère de l'Intérieur, que ce soit par voie de détachement ou de mutation, conserveront le montant de l'IFSE détenu dans leur administration d'origine.

### La mobilité inter-périmètres (région parisienne/province) :

Pour les mobilités inter-périmètres au sein du ministère de l'Intérieur, la circulaire prévoit finalement une augmentation de 45% quand un agent effectue une mobilité de la province vers la région parisienne et une diminution de 33% dans le cas inverse.

**La CFDT a effectué les simulations correspondantes par corps et par grade dans les deux sens et a constaté que cette approche était source d'inégalités importantes qui sont inacceptables.**

### La mobilité fonctionnelle :

- La mobilité fonctionnelle est rémunérée si elle s'effectue au sein du même groupe de fonctions ou si elle s'effectue vers un groupe de fonctions plus élevé.
- Elle est soumise à ce stade à une condition d'ancienneté de 3 ans sur le poste et de 4 ans dans le corps.
- La condition de 3 ans s'apprécie à compter de la dernière date d'affectation et non à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- La mobilité vers un groupe de fonctions inférieur n'entraîne pas de baisse de l'IFSE.

**Suite à l'intervention de la CFDT, les durées requises ont été modifiées par rapport à la 1<sup>ère</sup> version de la circulaire. Les attachés, secrétaires administratifs et adjoints administratifs doivent faire 3 ans sur un poste pour bénéficier d'une revalorisation. Initialement, les durées prévues pour les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs étaient respectivement de 4 et 5 ans.**

Quant à la condition d'avoir cinq ans au moins d'ancienneté dans le corps avant de pouvoir bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE, elle nous

paraît excessive, notamment pour les agents en début de carrière. Elle est en outre contraire au décret puisqu'elle contredit l'article 3 qui permet un réexamen du régime indemnitaire au bout de 4 ans en cas d'absence de mobilité.

**La CFDT a demandé et obtenu que cette durée d'ancienneté soit ramenée à 4 ans et que les groupes de fonctions apparaissent sur les fiches de poste.**

### La clause de révision quadriennale en cas d'absence de mobilité

La circulaire se contente de rappeler les termes de l'article 3 du décret du 20 mai 2014 :

« *Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent.* »

Elle n'apporte aucune indication sur les conditions d'une revalorisation éventuelle.

La circulaire renvoie de fait l'examen de cette question à plus tard en prenant le soin de préciser que la première révision n'interviendra que le 1<sup>er</sup> janvier 2020 !

**La CFDT demande que la circulaire prévoit dès maintenant les modalités de mise en œuvre de cette clause qui participe à l'économie générale du dispositif.**

**Pour la CFDT, le délai de 4 ans doit en outre courir à compter de la dernière date d'affectation et non à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

Le ministère doit se rapprocher de la DGAFP sur ce point.

### Les modalités de mise en œuvre

Il est urgent maintenant que le ministère de l'Intérieur finalise les circulaires (il y aura une circulaire par filière) de gestion de l'IFSE puisque certaines de ses dispositions doivent s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

C'est le cas de celles qui concernent la mobilité interministérielle et la mobilité inter-périmètres.

C'est également le cas de celles relatives aux promotions de grade puisque les avancements issus des CAP de 2015 prennent effet pour la plupart d'entre elles au 1<sup>er</sup> janvier 2016 également.

Ces deux sujets sont particulièrement sensibles puisqu'il n'est plus possible de se référer aux barèmes donnant par grade le montant des primes applicables au ministère de l'Intérieur.

Le projet de circulaire prévoit en effet que les fonctionnaires entrant au ministère de l'Intérieur que ce soit par voie de détachement ou de mutation conserveront leur régime indemnitaire d'origine.

Pour ce qui concerne les mobilités IDF/province au sein du ministère de l'Intérieur, le projet de circulaire prévoit une augmentation de 45% quand un agent effectue une mobilité de la province vers la région parisienne et une diminution de 33% dans le cas inverse.

**La CFDT a constaté, chiffres à l'appui, que cette approche était source d'inégalités importantes et a demandé à l'administration de revoir sa copie.**

**Il est évident que la logique de l'IFSE va générer très rapidement des inégalités salariales qui sont inacceptables. Des agents appartenant au même corps, au même grade, et occupant des fonctions similaires auront des montants de primes sensiblement différents.**

Mais surtout, partir du postulat que la mobilité est nécessairement vertueuse et mérite à ce titre d'être récompensée, quel que soit le

contexte ou les raisons de cette mobilité, c'est méconnaître la réalité de la gestion des ressources humaines. Il sera difficile dans ces conditions de fidéliser les agents sur des postes techniques, à haute valeur ajoutée d'autant qu'à ce stade, le projet de circulaire est muet sur le réexamen de l'IFSEE en cas d'absence de mobilité.

Le système est par ailleurs foncièrement inéquitable puisque les agents ne sont pas égaux devant la mobilité, à cause notamment de leur affectation ou de leur corps d'appartenance. Le champ des possibles est d'autant plus restreint que la structure où l'on exerce son activité est petite.

Dans un contexte de blocage de la valeur du point d'indice et de réformes internes (ex : « plan préfetures nouvelle génération »), il n'est pas pertinent de réserver les augmentations indemnitaires aux seuls agents qui effectueront une mobilité.

**Un dispositif ingérable à terme**

La CFDT s'est en effet inquiétée de l'effet GVT (glissement vieillesse technicité) produit par la gestion de l'IFSE et de son financement. Elle n'a obtenu aucune réponse de l'administration.

Or n'oublions pas que ce dispositif

s'inscrit dans un contexte de restrictions budgétaires.

Rapidement, la mobilité ne sera plus gérée en fonction de critères RH, mais en fonction de critères purement budgétaires !

Pire, en rémunérant la mobilité, l'IFSE va bloquer la mobilité !

Par ailleurs, le RIFSEEP va avoir un effet inflationniste sur les actes de gestion, pour les bureaux RH et les bureaux paye.

Sachant que le ministère de l'Intérieur apparaît comme l'un des premiers à dégainer sa circulaire et compte tenu de ce qu'elle induit, **il y a tout lieu d'être inquiets pour les collègues des autres ministères mais également pour ceux de la fonction publique territoriale pour lesquels le dispositif va se mettre en place par déclinaison.**

Une chose est sûre, le RIFSEEP a été élaboré par des hauts fonctionnaires de « hautes sphères » pour des hauts fonctionnaires de « hautes sphères », sans penser plus avant aux effets que produirait sa généralisation dans l'ensemble des corps et des services de la fonction publique.

Ainsi, avec le RIFSEEP, il est clair pour la CFDT qu'il s'agit de limiter les dégâts que ce dispositif inique ne manquera pas de causer à court terme.

*Louise-Marie Siadous*

**Accompagnant éducatif et social**

Au JO du 31 janvier, un décret et un arrêté du 29 janvier 2016 créent officiellement un nouveau métier dans le secteur médico-social et, plus précisément, dans la prise en charge des **personnes en perte d'autonomie**. Il s'agit en l'occurrence du décret créant le **diplôme d'État** d'accompagnant éducatif et social et de l'arrêté précisant le contenu et le déroulé de la formation conduisant à l'obtention de ce diplôme.

► **Le décret :**

📄 <http://bit.ly/20DVX8Y>

► **L'arrêté :**

📄 <http://bit.ly/1R85EKm>

**Protection de l'enfant**

La loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant a été publiée au Journal officiel du mardi 15 mars 2015. À compter de la rentrée scolaire 2016, la loi prévoit, lorsqu'un enfant est confié à l'aide sociale à l'enfance, le versement de l'allocation de rentrée scolaire (ARS) due à la famille à la Caisse des dépôts et Consignations. C'est la Caisse des dépôts qui en assure la gestion jusqu'à la majorité de l'enfant ou, le cas échéant, jusqu'à son émancipation, ce pécule lui étant ensuite versé.

Par ailleurs, la loi réforme l'adoption simple afin de la rendre irrévocable durant la minorité de l'adopté (sauf demande du ministère public pour motifs graves). La loi modifie également la définition de l'inceste et introduit cette notion dans le code pénal. Elle punit désormais systématiquement la non-dénonciation d'agression sexuelle commise sur un mineur. Enfin, la loi encadre l'utilisation de tests osseux servant à déterminer l'âge de jeunes migrants se déclarant être mineurs.

📄 <http://bit.ly/1U9sHsH>



# Une charte du management dans la région du Fleishnaka <sup>1</sup>

*Il y a plus de 10 ans, le conseil régional d'Alsace a mis en place une charte du management au terme d'une importante concertation. Quel a été son destin ? Quelle pertinence à l'heure de la nouvelle régionalisation et... du télétravail ?*

Les chartes sont des actes juridiques signés par plusieurs acteurs pour définir un objectif et parfois des moyens communs dit « Wikipédia » qui ajoute que le **management** est la mise en œuvre des moyens humains et matériels d'une entreprise pour atteindre ses objectifs. Lorsqu'en 2004, le conseil régional d'Alsace décide de s'atteler à l'élaboration d'un tel document, elle fait l'objet d'un travail collectif auquel les représentants CFDT de l'époque se sont très fortement impliqués.

Alors qu'aujourd'hui l'Alsace-Lorraine s'étend à la Champagne et aux Ardennes, il nous a semblé opportun de revenir sur cet épisode et, une décennie passée, tenter d'en dresser le bilan. Pour ce faire, nous avons posé la question à des adhérents et sympathisants d'Interco 67 au conseil régional d'Alsace. La rencontre a eu lieu juste avant la fusion des régions. Certains de ses militants ont participé à l'époque à l'élaboration de cette charte.

## L'origine de la charte

Il est nécessaire de revenir sur l'origine de la démarche qui a été initiée dans un contexte de changement (déjà !) au sein des conseils régionaux qui ont connu, avant les TOS en 2007, une vague de transferts (transports, formation professionnelle...). Ainsi, entre

1994 et 2004, le personnel avait doublé au conseil régional d'Alsace : « *De nouveaux agents sont arrivés, on était plus nombreux, on ne se connaissait pas forcément, il n'y avait pas de lieux de rencontre, il fallait fédérer autour de quelque chose, trouver un moyen pour parler le même langage et que l'ensemble des collaborateurs soit traité de manière équitable* ».

Le changement de taille a nécessité de structurer l'organisation et le directeur général a voulu professionnaliser le management. Cela, c'est la partie visible de l'iceberg...

C'est donc qu'il y a une partie cachée. Cette charte est aussi née parce qu'il y avait des directeurs qui ne disaient pas bonjour. Il fallait rappeler des règles de savoir-vivre ensemble, il y a eu besoin de refixer des bonnes pratiques

Le contenu de la charte a été construit collectivement. « *C'est quelque chose qui était partagé, il y a eu pas mal de réunions, des sous groupes, puis mise en commun... on a détaillé les choses* ». Ensuite, la charte a été présentée et distribuée à chaque agent. Dans la page de présentation de la charte, il est précisé que cette charte a été rédigée avec les 70 évaluateurs de la région Alsace, des élus au CTP et 23 agents tirés au sort. « *Le grand intérêt de la charte à l'époque est qu'elle était basée sur la consultation générale des services* ».

## Que dit cette charte ?

Six engagements sont formulés en une phrase, puis précisés sur une page maximum. Des exemples

**Conformément à l'article 1 de la Charte de management je vous dit : BONJOUR.**



<sup>1</sup> Littéralement « escargot de viande ». Spécialité alsacienne de hachis de viandes à pot-au-feu, échalotes et persil mariné au vin blanc, roulé dans une pâte à nouilles et cuite en tranches dans le bouillon. À servir avec une salade verte bien relevée.

concrets de pratiques et comportements sont donnés.

Dans la page d'introduction, il est précisé que la charte sert de cadre de référence commun et peut être utilisée dans le cadre de l'entretien. Il est également précisé que ce cadre général est destiné à s'adapter en fonction des évolutions de la région et de son environnement.

#### Est-ce que ça sert à quelque chose ?

C'était une démarche positive au moment où elle a eu lieu et cela tient beaucoup aux personnes qui l'initient et la portent : « C'était une bonne initiative, une bonne impulsion : mais le DRH de l'époque est parti. C'est lié à des personnes ».

La démarche d'élaboration et de diffusion de la charte a eu des effets

positifs : « À l'époque ça a servi, certaines attitudes de directeurs se sont améliorées », « Cela a permis que les gens se parlent », « Intéressant et utile dans le contexte d'alors : ça a été une aide à l'organisation hiérarchique des directions ».

La charte de management a été déclinée en plusieurs axes de formation et tous les ans des formations pour les managers et encadrants de proximité sont inscrites au plan de formation. Le service formation remet la charte aux intervenants qui doivent l'intégrer dans leur programme de formation. « Le centre de formation a beaucoup travaillé pour le suivi de la charte. Ça a peut être servi à sensibiliser à la question du management ».

Aujourd'hui on se rend compte que la charte est connue des anciens mais

pas des nouveaux. Si on juge plutôt utile d'avoir un document écrit « pour rappeler quelques règles de bonnes pratiques », on constate que cela ne suffit pas : « Au quotidien, il y a des directeurs qui piquent des crises », « Le management est sur le papier, dans la réalité on l'oublie... », « Le problème c'est la pratique, ça a empiré ». Et puis « il faut d'abord avoir un projet ».

Il a surtout manqué un suivi : « ce qui aurait été bien c'est réunir les managers une fois par an ». Certains regrettent qu'on ne soit pas allé jusqu'au bout de la démarche « ça aurait pu servir pour les critères et fiches d'évaluation ».

#### Une charte du management dans le contexte de la fusion ?

Il y aura beaucoup de sujets à traiter dans le cadre de la fusion de trois conseils régionaux avec des modes de fonctionnement, des organisations hiérarchiques, des politiques de rémunérations différentes. Les rencontres syndicales entre les trois régions fusionnées ont mis en évidence des écarts sur le temps de travail, les régimes indemnitaires, l'action sociale... autant de questions à mettre rapidement à l'ordre du jour du dialogue social.

L'enjeu dans ce contexte va être de « créer du commun », il faudrait un « projet fédérateur, un objectif commun pour collaborer ». Pour ce faire, il faut « que les agents soient considérés de la même manière de Strasbourg à Châlons ». La reconnaissance reste un paramètre très important de la qualité de vie au travail : « Les responsables sont beaucoup sur le politique : ne pas oublier le personnel, car c'est lui qui va mettre en œuvre les politiques. Important que les gens se sentent bien et se sentent reconnus ».

On s'accorde à dire que la question fondamentale reste le management et



#### Manager l'emploi public

Dans un rapport rendu public le 21 janvier et élaboré pour la fondation Terra Nova, l'économiste Maya Beauvallet énonce que pour remotiver les agents publics, il faut développer la mobilité, en supprimant les corps et **en cessant les politiques de rémunération à la performance** qui sont contre-productives comme l'OCDE l'avait déjà relevé dans un rapport sur les services publics publié en 2009 lequel énonçait que « les primes à la performance sont souvent soit inutiles soit démotivantes ».

#### ► Télécharger le rapport :

<https://lc.cx/4pPs>

#### À bicyclette

Le décret n° 2016-144 du 11 février 2016, publié au JO du 12 février, fixe à **25 centimes d'euros** le montant de l'indemnité kilométrique vélo créée par la loi relative à la transition énergétique. Ce dispositif permet aux employeurs volontaires de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

<http://bit.ly/10e48Ss>

#### Déontologie pénitentiaire

Publication au JO du 17 février du **décret n° 2016-155 du 15 février 2016** modifiant les articles 20 et 31 du décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 **portant code de déontologie du service public pénitentiaire** lequel énonce que l'interdiction faite aux membres du personnel pénitentiaire d'entretenir avec les personnes ayant été placées par décision de justice sous l'autorité ou le contrôle de l'établissement ou du service dont ils relèvent, ainsi qu'avec leurs parents ou amis, des relations qui ne sont pas justifiées par les nécessités de leurs fonctions est **dorénavant enfermée dans un délai de cinq ans**.

<http://bit.ly/1osWq2h>

# Charte du management de la Région Alsace

Juin 2004



## 1 Je fais preuve de savoir-vivre, d'exemplarité, de reconnaissance et de respect

Ce premier engagement insiste sur la politesse, le comportement exemplaire, l'accueil des nouveaux, la reconnaissance des collaborateurs.

### Exemple de conseils :

- Je laisse mes collaborateurs signer les notes qu'ils ont rédigées et aussi souvent que possible, je les laisse présenter leurs travaux lors des réunions importantes avec le DGS, le président ou les élus.
- J'associe mes collaborateurs aux décisions concernant leur secteur d'intervention.

### Commentaires des agents rencontrés :



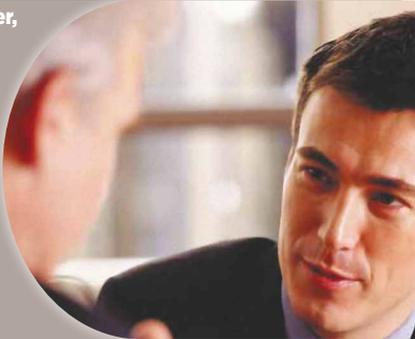
Les agents rencontrés avaient constaté une réelle amélioration sur le « bonjour » des directeurs. Il est aussi précisé que « ça concerne tout le monde, pas que les chefs ».

Quelqu'un regrette « qu'aujourd'hui encore, personne ne guide les nouveaux arrivants ».

Pour certains, cette exemplarité concerne aussi les élus.



2 J'ose encadrer, c'est-à-dire décider, dire, suivre les objectifs individuels, prendre du temps pour le management (ne pas sacrifier le management à l'expertise)



La première précision apportée sur cet engagement est de « bannir les comportements hypocrites, éviter les non-dits et le double langage ».

L'équilibre entre management et expertise est précisé : « La collectivité grandit, le management se structure et s'organise. Il ne doit plus être considéré comme une fonction annexe mais comme une fonction principale ».

### Commentaires des agents rencontrés :



Quelqu'un suggère d'ajouter : « je sais déléguer ».



## 3 Je connais, à mon niveau, et fais connaître le projet formalisé de la Région Alsace et les objectifs collectifs pour que les représentants de la collectivité soient en mesure de parler d'une seule voix

Le projet de la région sert de référence pour construire le projet de service.

Le manager communique son enthousiasme (sic) pour les politiques publiques.

Une attention particulière doit être portée à l'accueil, l'information, l'intégration des nouveaux arrivants.

### Commentaires des agents rencontrés :



« C'est le minimum ! » dit l'un. Cet élément était particulièrement important dans le contexte de 2004-2005

qui a vu la création d'antennes du conseil régional, devenues agences territoriales : les managers de ces structures locales ont un rôle clé en terme d'information sur le projet de la collectivité.

Cet aspect est particulièrement sensible dans le nouveau contexte de fusion des trois régions : « on ne nous dit rien ».



## du management de la région Alsace

**4** J'assure la transversalité, je coordonne les projets et les actions, j'informe



Cet engagement porte sur le travail interservices ou directions et la nécessité d'organiser le travail et l'information dans le cadre de démarches de projets.

Une rubrique s'intitule « trop d'informations tue l'information » et insiste sur l'utilisation à bon escient des moyens de communication. Une réunion de coordination, même courte, vaut parfois mieux qu'une note ou un échange de mails...

Enfin, il est conseillé d'exprimer clairement les demandes et priorités.

**Commentaires des agents rencontrés :**

“ La transversalité, ça manque. Ce sont les premiers pas de l'encadrement mais ça concerne aussi chacun, le travail entre collègues. ”

**5** J'anticipe dans la gestion, je mesure et répartis les tâches, je définis les priorités et j'assure la continuité



Le premier sous-titre de cet engagement est « manager, c'est peser ! » où on insiste sur la mise en priorité et l'anticipation.

Le 2<sup>ème</sup> sous-titre : « pas toujours les mêmes ! » : qui précise qu'il faut déléguer vers tous les agents.

Cette rubrique revient aussi sur le projet de service. L'accent est aussi mis sur la vigilance à avoir sur la cohérence d'ensemble des écrits qui émanent du service. Il est conseillé de « privilégier le fond sans négliger la forme ».

**6**

Je renforce les points forts du management de la région Alsace



Cet engagement rappelle des valeurs communes à conserver dans un contexte d'évolution de la région d'une collectivité à tradition de missions avec le développement de missions de gestion.

Les points forts au sein des services de la Région sont les principes d'autonomie, de liberté, de proximité, d'écoute, de convivialité, de simplicité...

### Région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine



## Les suggestions pour retravailler la charte

Au travers des échanges, certains éléments d'objectifs et de méthode ont été évoqués si une démarche de ce type était engagée :

### Les objectifs :

- S'interroger sur les valeurs qu'on partage et celles à développer.
- Mettre en place des synergies, créer une osmose et trouver un sentiment d'appartenance.
- Éviter que tout se cristallise autour des différences et trouver quelque chose qui fasse lien.
- Ne pas mettre en avant que les côtés négatifs, pour pouvoir travailler de manière plus sereine car la charge de travail va être élevée.
- Mobiliser les agents autour de choses qu'ils partageront (car ça va être difficile de motiver les gens), expliquer que ça va mettre un peu de temps.

### La méthode :

- Associer les agents : il faut écouter les gens qui ne parlent pas forcément et qui ont des choses à dire quand même.
- Mélanger toutes les catégories, de toutes les (anciennes) régions.

### Pilotage et suivi de la charte :

- Une charte de management n'a de sens que si le projet est impulsé et porté au plus haut niveau, pour en faire une ligne de conduite pour l'ensemble des directions et services.
- Prendre en compte le contenu de la charte dans les grilles d'évaluation pour l'entretien professionnel.
- Régulièrement se mettre autour de la table pour la revisiter et la réactualiser.

que « le problème c'est la pratique ». Mais les questions de management d'aujourd'hui sont différentes de celles de 2005 : il faut « plutôt apprendre aux managers à accompagner des agents dans un contexte de fusion avec un territoire géographique immense (4h de train entre Strasbourg et Châlons). Il faudra travailler en réseau et se poser la question du télétravail. On ne gère pas les télétravailleurs de la même façon ». Manager à distance modifie les pratiques en profondeur, y compris sur l'usage des technologies. Par exemple, coordonner le travail d'équipes devra peut-être passer par l'utilisation de la visioconférence : on n'anime pas une réunion classique de la même manière qu'une réunion à distance. La fusion et les distances : « Ça changera les manières de travailler. Il faudra qu'on nous explique comment se comporter avec les nouveaux collaborateurs. Comment on va s'organiser pour gérer des agents éparpillés ?

*La charte conseille une réunion de service toutes les semaines : comment on fait avec les distances ? Il y a forcément des choses à savoir, à ne pas dire, ne pas faire... rapidement, pas dans deux ans ».*

Certains pensent que dans ce contexte de fort changement, c'est le moment de « dépoussiérer la charte ». Une démarche de ce type « sera nécessaire car on a des modalités de fonctionnement très différentes, il faudra harmoniser, avoir des règles communes ». « On ne partage rien aujourd'hui, pour créer une synergie, il faut qu'on partage des valeurs communes ». La charte peut être un support de base.

### « Un outil de travail dans le cadre du dialogue social » ?

Le CFDT est majoritaire au conseil régional depuis les élections de décembre 2014 avec un score de 28% et un taux de participation de plus de 60%. (CFTC : 25% ; FA-FPT : 18% ; UNSA : 16% ; FO : 13%).

Les représentants du personnel avaient été associés à l'élaboration de la charte. Les changements de président et de DGS ont quelque peu modifié le dialogue social et c'est parfois difficile d'exprimer des positions dans le cadre des instances : « Aujourd'hui on a plutôt le sentiment qu'on parle dans le vide... » ; « Le comité technique est seulement une chambre d'enregistrement ».

Certains pensent que « ce serait intéressant que les représentants du personnel soient force de proposition pour mettre en place quelque chose qui fasse le lien entre les agents ». « La charte est un outil de travail dans le cadre du dialogue social. Cela permet de positionner les organisations syndicales comme partenaire constructif : c'est moins visible à court terme. Mais l'argent on oublie vite une fois qu'on l'a obtenu... par contre la qualité de vie au travail, c'est au quotidien ! »

Une piste pour le dialogue social

dans la nouvelle région : proposer de réactualiser la charte du management en s'appuyant sur le projet d'accord sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique auquel la CFDT avait beaucoup contribué. Il s'agirait alors d'une démarche d'élaboration collective d'une charte du management et de la qualité de vie au travail à l'échelle de la nouvelle région.

En effet, certaines mesures de l'axe 1 du projet d'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) viennent bien en écho des préoccupations des agents rencontrés au conseil régional d'Alsace. On retiendra les mesures suivantes dans le chapitre intitulé : « améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail ».

**Mesure 2 :** mettre en place une démarche participative sur l'organisation collective du travail et organiser l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail.

**Mesure 3 :** anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner.

**Mesure 10 :** encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec les nécessités du service.

Affaire à suivre donc et bon courage à l'équipe du conseil régional Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine dont on attend la nouvelle dénomination. Peut-être sera-t-il nécessaire de rappeler que le sujet de la qualité de vie au travail est au moins aussi important que le nouveau nom de la région !

*Véronique Sauvage  
Merci aux adhérents et sympathisants du conseil régional d'Alsace qui ont pris le temps de participer à cet échange.*

## Le projet d'accord-cadre qualité de vie au travail (QVT)

### Extraits

#### Définition :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services ».

#### Les deux axes de l'accord-cadre :

Deux axes de travail constituent l'architecture du présent accord-cadre :

- l'organisation du travail reposant sur le développement d'une culture du collectif de travail,
- la recherche d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'axe I comprend deux thèmes :

- I.1. Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail.
- I.2. Mieux accompagner les agents en position d'encadrement pour leur permettre de pro-

mouvoir la qualité de vie au travail et d'en bénéficier.

#### Quelques mesures :

**Mesure 2** – Mettre en place une démarche participative sur l'organisation collective du travail et organiser l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail.

- L'employeur doit veiller à la capacité d'initiative et de proposition des agents et de ceux en position d'encadrement dans le but d'améliorer l'efficacité du service et d'éviter les dysfonctionnements, ainsi qu'à la bonne compréhension des missions confiées à ses services. Un travail de communication et de pédagogie doit donc être mené pour que chacun s'approprie ce qui est attendu de lui et se positionne sans difficulté dans l'organisation du travail.

- L'amélioration de l'organisation collective du travail est au cœur de la qualité de vie au travail. Cette dernière peut progresser, entre autres, à partir de l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail dans le cadre d'échanges organisés sur les modalités concrètes d'exercice des missions imparties aux agents.

- Le droit d'expression directe des agents, y compris des agents en position d'encadrement, est consacré de manière à permettre de mieux prendre en compte la parole des agents.

- La mise en place d'espaces d'expression sur le contenu,

l'organisation et la qualité du travail, tels qu'ils sont définis dans les procédures et référentiels en place dans le service, doit permettre d'organiser l'expression directe et collective des agents. L'objectif de ces espaces d'expression est de permettre aux agents d'élaborer des diagnostics, d'identifier des difficultés mais aussi des solutions. Pourront y être abordées, parmi les enjeux liés au travail et à ses transformations, les problématiques liées aux valeurs, à l'identité professionnelle, aux règles de métiers, aux normes de travail, aux écarts entre travail prescrit et travail réel. Les agents participent à la construction de solutions collectives visant à améliorer le contenu et l'organisation du travail dans une perspective d'efficacité du service public et sont reconnus comme acteurs des changements.

**Mesure 3** – Anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner.

L'amélioration de l'organisation collective du travail peut progresser en faisant des agents les acteurs des changements à opérer dans les services (sans préjudice du cas particulier des restructurations).

Cette nouvelle culture repose sur la conduite de projets nécessitant, d'une part, des formations adaptées pour les cadres en charge du changement et, d'autre part, une connaissance fine des métiers et du fonctionnement des services. Cette connaissance, détenue par l'ensemble des agents, doit être valorisée et mise à profit dans le cadre de ces projets. Les évolutions des organisations de travail

doivent par ailleurs être anticipées et donner lieu à un accompagnement des personnels.

Dans ce cadre, les comités techniques doivent être en capacité d'apprécier, en lien et en complémentarité avec les CHSCT, les conséquences pour les personnels de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de travail.

**Mesure 10** – Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec les nécessités du service.

Les modalités particulières d'organisation du télétravail doivent répondre à un objectif de mieux-être compatible avec l'organisation du service en négociant sur :

- les évolutions souhaitables,
- la place du télétravail qui peut répondre à des besoins collectifs et individuels, mais qui comporte également des risques (perméabilité du temps de travail et du temps personnel notamment). Les grands principes et garanties seront notamment fixés dans le cadre du décret d'application de l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (ce projet de décret a été examiné au CCFP fin 2015),
- les garanties et protections pour les agents, notamment afin de maintenir le lien avec le collectif de travail.

► **Le document complet :**  
**Le texte de l'accord-cadre « qualité de vie au travail »**  
[http://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/Accord\\_cadre\\_QVT.pdf](http://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/Accord_cadre_QVT.pdf)

# Mutualisation du Grand Troyes

## ou l'art de se réorganiser pour se réorganiser

*La mutualisation des services entre collectivités est à la mode. Mais lorsque cette mutualisation trouve une justification essentiellement budgétaire, elle prend une saveur de RGPP. C'est ce que vivent les agents du Grand Troyes.*

La réorganisation du bloc communal, ville de Troyes - Grand Troyes est le fruit d'une décision du Maire Président du Grand Troyes prise de longue date. Les différentes formes que peuvent revêtir les mutualisations ont longtemps pollué le débat et retardé la mise en œuvre de ces réorganisations. Ces différents visages révèlent les enjeux, de terri-

toire, les politiques mises en œuvre et surtout les objectifs poursuivis par ces réorganisations.

Pour mieux comprendre, disons qu'il y a deux types de mutualisation : avec transfert de compétences et sans transfert.

C'est cette seconde option qu'a choisi

le Grand Troyes. Elle est symptomatique du manque d'objectif politique autour d'un projet de territoire. Le SDIC<sup>1</sup> vient encore compliquer la donne de ces réorganisations.

Au niveau syndical, il est très difficile dans ce contexte de porter la première revendication : « *Tout changement d'organisation doit avoir un sens, un objectif : il doit répondre à une com-*

<sup>1</sup> Syndicat pour le Développement de l'Informatique Communale.

### Comment la section CFDT Grand Troyes a-t-elle travaillé depuis 2 ans ?



*mande politique* ». D'autant plus que les autres organisations syndicales restent enfermées dans leur corporatisme et ne portent pas cette revendication, même au niveau local.

**Bâtir des revendications claires même si l'administration ne sait pas bien où elle va !**

**S'imposer dans le débat :**

Il a fallu déjà créer les conditions du dialogue social, car ce n'est pas une évidence pour les représentants de l'autorité territoriale. Après plusieurs demandes de rendez-vous, différents tracts, des questions à l'ordre du jour des CT/CHS un travail syndical important a permis (enfin) le 18 mars 2014, la tenue d'un CT relatif aux diverses réorganisations.

Le CT se limite à un nouvel organigramme et à un objectif managérial : la recherche de l'efficacité (la rentabilité de l'agent par rapport au service rendu) :

Décision est prise de garder un système de convention de service parta-

gé sans transfert de compétence, une mutualisation au milieu du gué.

**Quelles conséquences pour les agents ?**

« *On fait comme avant, rien ne va changer* ». En réalité, si tout change, le donneur d'ordre, les services supports sont démenagés, le manque de proximité, le manque de communication entre services mais aussi entre collectivités, la dévalorisation des agents, l'appauvrissement des fiches de poste, le morcellement quantitatif des missions... Concrètement, des agents d'un même service peuvent avoir deux employeurs différents, 2 gestions des temps, 2 règlements de congés différents, 2 systèmes d'avancement différents (Centre de gestion ou non),...

Les écarts se creusent entre agents qui se retrouvent en compétition, avec une inégalité de traitement organisée. La CFDT n'a eu de cesse de dénoncer la dévalorisation des agents dans ce cadre.

La mutualisation ne doit pas se faire dans un esprit d'amalgame, au contraire elle doit bâtir une adminis-

tration solidaire, respectueuse de ses agents et du service public.

**Quelles revendications avons-nous portées ?**

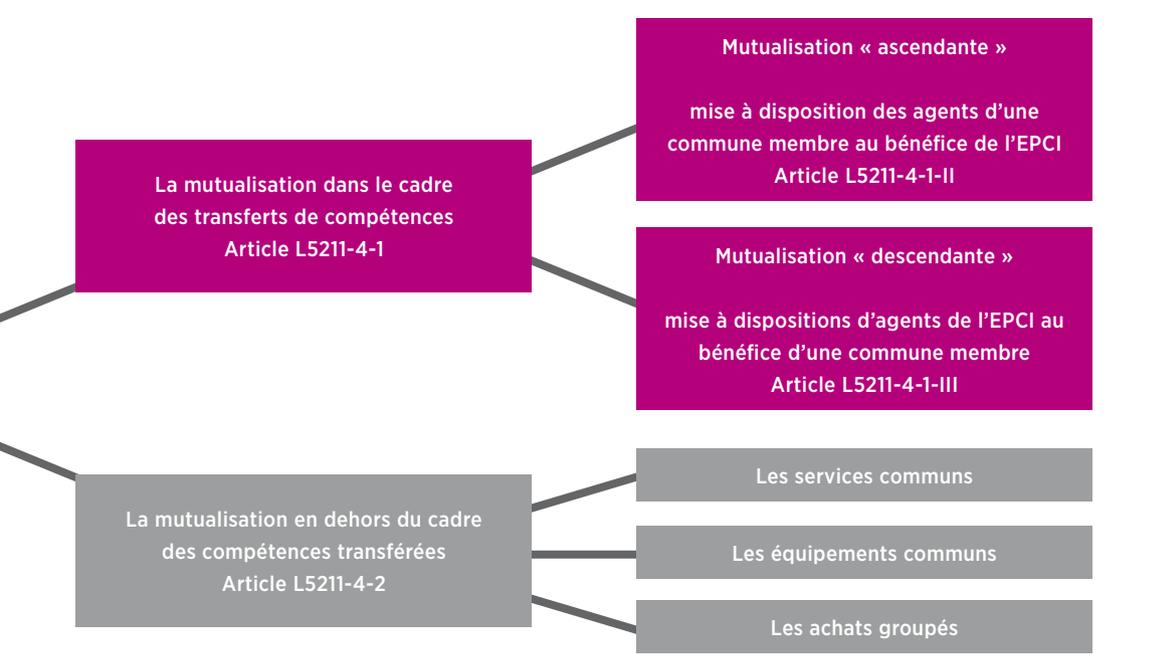
**Travailler mieux ensemble !**

La section CFDT Grand Troyes a porté des revendications d'information des agents, de gestion des impacts (formations, mobilité, gestion des doublons...).

**Le calme avant la tempête :**

Les élections ont marqué un temps de respiration dans ces vagues de réorganisations, mais ont repris tambour battant dès le printemps 2015.

Cette fois-ci l'administration précise qu'il s'agit vraiment de se mutualiser, les services supports ne sont plus les seuls concernés, on va faire vite !



**CREPS**

Publication au JO du 13 février du **décret n° 2016-152 du 11 février 2016 relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive**. Il définit le statut des CREPS, établissements publics locaux de formation dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire, dont la gouvernance est partagée entre l'État et les régions. Le texte précise leurs missions et leur organisation administrative et financière.

Il définit les modalités d'attribution des concessions de logement pour les agents relevant de l'État, selon une procédure qui tient compte du transfert à titre gratuit aux régions des biens immobiliers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le décret organise les instances relatives au dialogue social et aux conditions de travail placées auprès des directeurs des CREPS qui intéresseront la totalité des agents affectés en établissement, qu'ils relèvent de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique territoriale. À titre transitoire, les instances actuelles des CREPS sont maintenues dans l'attente de l'installation de celles résultant du nouveau statut.

<http://bit.ly/1KXZnBu>

**Trajectoires et Origines (TetO)**

L'Institut National d'Études Démographiques (INED), au terme d'une vaste enquête menée en 2008-2009 avec l'INSEE sur le **lien entre les origines des français et leurs trajectoires** à laquelle de nombreux chercheurs ont été associés, en a publié en janvier les résultats sur 600 pages.

Alors que l'actualité interroge sur la capacité de la France à intégrer ses minorités, cette lecture peut être conseillée.

► **Présentation de l'étude sur le site Métis :**

<http://bit.ly/20DqT9m>

► **L'INED :**

<http://www.ined.fr/fr/publications/grandes-enquetes/trajec-toires-et-origines/>

Le discours lui-même a changé, il ne s'agit plus d'efficience. La baisse des dotations est passée par là et l'objectif affiché est désormais celui de la baisse des coûts de fonctionnement notamment par la baisse de la masse salariale : une RGPP à l'échelle du Grand Troyes pour dégraisser le mammoth.

**Une mutualisation par le haut :**

La mission de mutualisation est donc confiée au DGS de la Ville qui fait son affaire avec les cadres de la Ville de Troyes et l'organisation syndicale « maison » de la Ville : FO.

Une délibération est rédigée pour le CT, elle tient sur une page et propose de ne mutualiser que les DGA dans un premier temps et le reste des services ensuite (le tout restant en convention de services partagés bien sûr).

Cette délibération explique que la mutualisation « c'est bien » et qu'on ne peut qu'être d'accord.

**Début des hostilités,** et refus catégorique de la CFDT. Tout le travail mené avant les élections est piétiné, les représentants du personnel (CFDT) sont écartés, aucune information auprès des agents, aucune négociation, aucune proposition n'est faite sur la mobilité, les formations...

La hache de guerre est donc déterrée au pré-CT. La CFDT majoritaire au CT du Grand Troyes, prévient que si des négociations ne sont pas entreprises d'ici le CT, les représentants du personnel CFDT opteront pour la chaise vide. Des négociations molles s'engagent, mais chaque partie campant sur ses positions, le CT s'est tenu sans la CFDT. Faute de quorum, l'administration a dû reconvoquer un CT à la rentrée. La section a fait un travail important de communication auprès des agents pour expliciter sa position. Cette épreuve de force juste avant les vacances

d'été a permis à la CFDT d'obtenir des avancées sur les propositions concrètes notamment sur la méthode. Il était important de gagner du temps, d'informer les agents, de mesurer les enjeux en termes d'accompagnement, de négocier et enfin de donner du sens à cette mutualisation !

**Pour cela la CFDT a fait des demandes sur des points d'alerte :**

- pas de mutualisation sans un projet de service,
- chaque agent à une place dans un organigramme construit,
- ne pas laisser les N+1 mutualiser à leur convenance,
- arrêter de dire que la mutualisation ne va rien changer pour les agents,
- informer les agents service par service du calendrier, des missions qui leur seront dévolues...
- prendre son temps dans la gestion des doublons, éviter la mise en compétition des agents,
- ne pas oublier la dimension humaine.

**Et plusieurs propositions :**

- mesurer les enjeux pour le service RH : accompagnement des agents en matière de formation, il faut un nécessaire renforcement de ce service,
- droit à la seconde carrière, opportunité de la mutualisation pour la mobilité interne,
- si la mutualisation par le haut est maintenue, chaque étape de l'organisation devrait passer au CT ou du moins être étudiée avec les représentants du personnel, pas seulement la mutualisation des directeurs,
- chaque service devrait avoir une visibilité sur le calendrier et la finalité des mutualisations. Quel est le projet de service ?
- prendre le temps pour organiser la cohérence entre les services, les missions, les compétences et la localisation des agents. Considérer d'abord le projet de service et ensuite la localisation des agents,

- éviter la dégradation des conditions de travail des agents afin de ne pas dégrader le service aux publics et aux communes membres.

**La CFDT entendue (mais que d'une oreille)**

En septembre dernier, des promesses ont été faites en CT par la Direction, sur les modalités de communication auprès des agents, sur le plan de formation qui sera adapté autant que de besoin, sur la mobilité interne favorisée, sur un calendrier précisant les différentes étapes...

La CFDT a obtenu du temps pour les agents, un calendrier précis des différentes étapes de mutualisations, le passage en CT pour tout changement dans un ou plusieurs services et surtout une communication du Président à l'ensemble des agents.

Pour ce faire une grand-messe a été organisée. Les 1 500 agents du bloc communal ont été rassemblés afin que le Maire-Président expose son projet de mutualisation.

- 1- La mutualisation est inéluctable à cause de la baisse des dotations.
- 2- Présentation de l'organigramme des DGA et des Directeurs uniquement.
- 3- La mutualisation c'est bon, mangez-en !

Indigeste ! Malheureusement, la CFDT n'a pas réussi (pour l'instant) à faire sortir la collectivité de sa vision purement comptable et organisationnelle de la mutualisation.

**Il faut donc remettre l'ouvrage sur le métier afin d'à nouveau faire entendre la voix des agents et concrétiser les promesses qui ont été faites. Pour cela, la section CFDT Grand Troyes a proposé de travailler sur une charte de l'agent mutualisé afin de mettre en place un accompagnement solidaire et de proximité des agents et des encadrants. Pour que la mutualisation soit une opportunité pour les agents et que les agents soient une richesse pour la collectivité et non un coût.**

Marie Mennella



# Regard sur la situation de la France

*Sociologue et prospectiviste, Jean Viard est un des grands spécialistes français de la question du temps. Il a accepté de nous livrer son regard sur la situation de la France.*

Invité à l'occasion du dernier Comité National Confédéral, le sociologue et prospectiviste Jean Viard a exposé aux délégués présents, sa vision de la situation de la France. Loin du déclinisme ambiant, il fait du rapport au temps et au territoire, l'enjeu politique, sociétal et économique majeur de notre futur.

## Le temps repensé, nouvelle matrice sociale

Jamais la société n'a changé aussi vite. La terre se réchauffe, la société se morcelle, l'information nous submerge. Jamais « l'urgent » n'a été aussi présent alors que notre temps de vie ne cesse d'augmenter.

Le postulat de Jean Viard est que le temps donne une vision politique de la société : l'évolution du temps de travail et du temps libre, la façon dont ces temps sont perçus et utilisés sont révélateurs de nos vies et de nos envies.

Le sociologue l'illustre par deux exemples :

- Aujourd'hui, le temps non travaillé — qui représente 90% de notre temps de vie ! — s'invente une culture propre et autonome du travail. Ce temps libre doit devenir un projet et s'inscrire, non pas contre le travail, mais

à côté de lui, comme un double créateur.

- Avec l'allongement de la durée de vie de vingt-cinq ans depuis la seconde guerre mondiale, on a ajouté une génération à nos familles et à la société mais jamais on ne valorise ce gain de vingt-cinq ans – onze ans depuis 1981 – alors que c'est le plus beau bilan des innovations technologiques et des politiques publiques.

- Dans cette société de vies longues, on a envie d'être jeune, adulte puis vieux. Mais il en est terminé de la progression dite linéaire, c'est désormais une vie de « discontinuités », où l'on peut retenter sa chance en permanence aussi bien dans ses projets personnels que professionnels. Bien évidemment, cela demeure plus prégnant dans certains milieux que dans d'autres.

- Parallèlement, l'entrée dans ce monde complexe est plus lente : de 16 à 25 ans et plus, il y a une décennie d'apprentissage de la vie avant de décrocher son premier emploi et d'avoir son premier enfant. Tout se passe comme si l'âge adulte avait changé.

- Or, on ne cesse de considérer

cette jeunesse comme exclue alors qu'elle est déjà de façon innée dans cette discontinuité.

En outre, comme nous passons beaucoup moins de temps au travail, cela bouscule nos appartenances (origine, sexualité, religion, habitus, métier, etc.) qui se mettent



**Égalité femmes-hommes**

Le gouvernement a confirmé, vendredi 12 février 2016, que les entreprises de 250 salariés et plus devront publier sur leur site internet les écarts de salaire entre hommes et femmes, à compter de 2018. Près de 8 000 entreprises, employant plus de 11 millions de personnes sont concernées par la mesure, qui vise à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Précision utile :** il s'agit ici du gouvernement britannique.

**Statistiques EPCI**

La DGCL publie un bilan statistique des EPCI au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

On recense à cette date 2 062 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre sur le territoire français. Parmi ceux-ci, on dénombre 13 métropoles, 11 communautés urbaines, 196 communautés d'agglomération et 1 842 communautés de communes. Le nombre de communes isolées s'élève à 27 sur le territoire national.

<http://bit.ly/1PQ5JQn>

**Retraite**

Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers **travaillent trois ans de plus** qu'il y a dix ans : c'est le constat effectué par la CNRACL qui détaille les caractéristiques de leurs départs à la retraite dans *Questions retraite et solidarité - Les études n°14* (cf lien).

En 2014, l'âge de départ à la retraite des nouveaux retraités de la CNRACL est de 60,7 ans contre 57,6 ans en 2004.

<http://bit.ly/100sPVO>

**CESE**

Manuel Valls a saisi officiellement le 16 février le CESE sur les outils à mettre en place pour assurer « le développement de la culture du dialogue social ».

Il invite le Conseil à finaliser ses travaux d'ici fin mai, afin de pouvoir intégrer des mesures, durant le débat parlementaire, au projet de loi « El Khomri ».

à vivre les unes à côté des autres, laissant le politique issu du monde du travail d'hier face à un patchwork devant lequel il ne sait plus agir.

*Une donne  
sociétale déjà  
révolue depuis plus  
de 25 ans*



En réalité, nous n'avons pas vu changer la toile de fond sociétale de notre pays et comme nous l'avons souligné malicieusement le sociologue, si nous n'agissons pas encore cette « révolution », c'est sans doute parce qu'il ne s'agissait pas d'une revendication à la base...

Le politique pour sa part demeure purement gestionnaire. Il s'entête à vouloir créer les protections d'une donne sociétale déjà révolue depuis plus de 25 ans.

La priorité est donc en premier lieu de démocratiser cette capacité à vivre longuement avec des séquences courtes et de soutenir et « protéger » ces discontinuités.

Dans ce cadre, l'accès aux voyages, à la culture, aux échanges, à la mobilité, aux médias, au monde numérique devient un fort enjeu d'intégration à la société (notamment pour nos jeunes, principalement au regard de leur relation au territoire et à la construction de leur identité).

Enfin, pour Jean Viard, le travail au sens classique n'est plus central sur l'échelle d'une vie.

Il faut désormais accompagner des citoyens devenus mobiles, imprévisibles, auto-producteurs et utilisateurs de leur économie (classe nomade créative) et de leurs réseaux. Pour cela, nos politiques doivent apprendre à penser en parallèle « longue jeunesse », « retraite à mi-temps », « engagement bénévole », « famille tribu », « trajet de travail », « formations », « mobilité », « micro-entreprises » « coopérations »...

Jean Viard rappelle aussi que la carte économique de notre pays a été depuis transformée car l'Île-de-France a « expulsé » l'industrie vers les périphéries.

Pour autant, si Paris est devenue une place mondiale du conseil, du service haut de gamme, de la culture et de l'économie touristique, Lyon, Marseille, Grenoble, Toulouse, Nantes, Lille et Bordeaux sont entrés dans le temps des grandes métropoles qui lient universités, entreprises, cultures, mobilités, innovations. À elles seules, les métropoles produisent 61% du PIB.

*La France  
rééquilibrée par la  
décentralisation*



Jamais la France n'a été aussi homogène avec, c'est vrai, un recul de la richesse agricole rurale et de la production industrielle dans de nombreux petits bassins.

C'est dans cette France profondément rééquilibrée par la décentralisation et un quart de siècle de mutation économique, dans une société numérique et collaborative et de ces « nouveaux temps », qu'il faut alléger l'organisation, repenser les dépenses publiques, augmenter les solidarités et accélérer le développement.

Ce diagnostic est la base de tout, mais il faut y inclure les cultures locales et les appartenances héritées sans en faire des paravents du refus du changement et de la défense de positions acquises.

La Révolution française a su, en créant les départements, nous réorganiser profondément tout en gardant beaucoup des appartenances et des cadres anciens. L'enjeu désormais est de restaurer une citoyenne-

**Quelle organisation territoriale pour cette nouvelle donne ?**

La décentralisation de 1981 a été pensée avant le TGV, le téléphone portable et Internet. Avant, nous étions loin les uns des autres.



© corund - Fotolia.com

té vraie, active, aux bonnes échelles, et de se doter des instruments de pouvoir économique proche du terrain dans un monde de mobilité, d'éducation, de liens entre le plus local et le plus global.

Il faut structurer nos appareils de décision autour des métropoles, « hubs » du développement entre entreprises, formations des hommes, gestion des investissements.

Nous avons là entre 8 à 12 « moteurs » autres que Paris, incluant de grandes universités, des marchés du travail réel, des entreprises puissantes et en réseaux liés à la France, l'Europe et le monde par des moyens de communication rapides.

### Ne pas délaissier les plus fragiles

Concernant les régions, Jean Viard rappelle que le débat s'est focalisé sur leur nombre. Le problème n'est pas là. Le paramètre principal est leur puissance financière et leurs compétences pour irriguer le développement de tout le territoire. Elles doivent être le socle du soutien aux

PME - PMI et aux ETI (entreprises de taille intermédiaire).

Enfin, il ne faut pas délaissier les plus fragiles. Les banlieues mais aussi les campagnes, les montagnes, la mer ont besoin et ont droit à des projets et à des moyens, certes alloués avec un meilleur discernement.

La qualité de vie des villes moyennes, des bourgs et des villages doit être intégrée à la nouvelle vitalité locale. Ils sont souvent dynamiques et créatifs. La production de biens écologiques par les territoires peu peuplés est considérable. Une transformation de ce maillage intermédiaire est nécessaire, mais sans effacement brutal.

### Refaire de la démocratie par et pour le citoyen

Pour Jean Viard, plus que les hectares, ce sont les citoyens qui comptent. Or, à des citoyens qui parcourent en moyenne 45 kilomètres par jour autour de leur domicile et dont 63% travaillent hors de la commune où ils votent, on doit proposer une refondation citoyenne territoriale : à nouveau, le citoyen doit être « un actif habitant » et le travail, la production

de richesse, doivent redevenir des « acteurs politiques locaux ».

Cette situation pousse à favoriser une échelle locale plus large que la commune : communautés de communes ou « pays » et métropoles autour des grandes villes.

Cette évolution de la carte territoriale des collectivités locales doit s'accompagner d'un nouveau mouvement de décentralisation en allégeant l'État qui, pour se renforcer, doit se recentrer sur ses missions régaliennes et son rôle de stratège.

En cette période difficile de chômage, de dette et de crise, l'angoisse des français est immense et pourtant nos atouts demeurent considérables. Nous devons faire de la démocratisation du territoire un puissant levier au service du redressement de notre pays et nous redonner ainsi des perspectives locales et nationales.

Cela passe par la prise en compte de ces nouvelles réalités ainsi qu'une prise en charge souple, pragmatique et résolue.

Sinon conclut le sociologue, « les victoires du FN succéderont aux victoires du FN » et la France cessera d'être une référence mondiale de valeurs, de droits et d'art de vivre.

François Thos

### Quelques chiffres clés de l'exposé de Jean Viard

- Espérance de vie moyenne : 720 000 h, dont :
  - Temps moyen au travail : 62 000 h (10%),
  - Temps moyen au lit : 200 000 h,
  - Temps moyen devant la télé : 100 000 h.
- 65% des bébés naissent hors mariage (6% début XX<sup>ème</sup>).
- Déplacements : 45 kms/jours en moyenne (6 kms il y a 30 ans).
- 63% des français votent en dehors de leur commune d'emploi.
- 61% du PIB est produit par les grandes métropoles.
- Répartition des emplois :
  - 40% « corps des autres » (soins ; éducation, divertissements),
  - 30% logistique et social,
  - 10% du sol et de l'espace,
  - 20% production des biens et de leur maintenance.
- 84% des français ont confiance dans les PME PMI.
- 9% ont confiance dans la classe politique.
- Les familles (réseaux) sont 2,5 fois plus efficaces pour trouver du travail que Pôle emploi.

### Conférences territoriales de l'action publique

Le gouvernement a publié le 17 février une instruction de l'ancienne ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, sur le fonctionnement des conférences territoriales de l'action publique (CTAP). Ces instances, créées par la loi Maptam du 27 janvier 2014, doivent être le lieu de la concertation entre les différents niveaux de collectivités territoriales pour « favoriser un exercice concerté des compétences », y rappelle la ministre.

<http://bit.ly/1U9HYrU>

### Droit à la déconnexion

Le 15 septembre 2015, Bruni Mettling, DGA d'Orange a remis à Myriam El Khomri son rapport sur les effets sociaux du numérique. Il y formule 36 préconisations dont certaines pour que le développement du numérique soit au service de la qualité de vie au travail dont l'instauration d'un **droit** de déconnecter, complété par un **devoir** de déconnecter ainsi qu'une régulation des usages des outils numériques au sein des collectifs de travail.

<http://bit.ly/1OvAmw8>

### Plus de territoriaux en 2014

L'Insee vient de publier sa dernière étude sur l'emploi dans la fonction publique en 2014. Au 31 décembre 2014, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique en France. Les effectifs continuent de progresser, mais sur un rythme moindre qu'au cours de 2013. Dans la fonction publique de l'État l'emploi est stable, la hausse des effectifs des établissements publics (+ 2,5%) compensant la baisse de ceux des ministères (- 0,7%). Dans les deux autres versants, l'emploi continue de progresser : + 0,9% dans la fonction publique hospitalière et + 1,5% (30 000 agents) dans la fonction publique territoriale, en partie due à l'impact de la réforme des rythmes scolaires et aux contrats aidés.

► **L'étude Insee :**

<http://bit.ly/21GHZ0a>

# Tout ce qu'il faut savoir sur la police municipale

*Police municipale : l'indispensable partenaire des forces publiques nationales ou tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la police municipale sans jamais oser le demander !*

De plus en plus sollicités pour assurer des missions de sécurité publique, les policiers municipaux participent quotidiennement de jour comme de nuit à la protection des personnes et des biens aux côtés de leurs collègues nationaux. Ces personnels chargés d'une mission de police de proximité, vous les croisez tous les jours, mais au fait, que savez-vous exactement de leur métier et de leurs prérogatives ?

**La police municipale est l'une des composantes des forces de l'ordre françaises : VRAI**

Avec la Police nationale et la Gendarmerie nationale. Elle comprend un peu moins de 21 000 agents. La police nationale en compte environ 122 000 et la gendarmerie 103 000 militaires.

- **Création de la Gendarmerie Nationale (maréchaussée) :** en 1337 par le Roi de France ;
- **Création des Polices Municipales :** par les Révolutionnaires : la loi du 14 décembre 1789 ;
- **Création de la Police Nationale :** par le gouvernement de Vichy : décret du 23 avril 1941.

**Le policier municipal est recruté sur concours ou détachement : VRAI**

Les policiers municipaux sont des agents de la fonction publique ter-

ritoriale, recrutés par une commune ou par un établissement public de coopération intercommunale, par la voie du détachement ou du concours. Pour intégrer le corps de la police municipale il est nécessaire de se présenter à un concours national, où seuls les candidats ayant un diplôme de niveau IV<sup>1</sup> peuvent se présenter.

Lorsqu'ils sont lauréats du concours ils suivent une **formation initiale** d'une durée de 121 jours (7 mois), 9 mois pour les chefs de service organisée par le pôle police du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) comprenant :

- des sessions d'enseignement théorique,
  - des applications pratiques,
  - des stages d'observation de structures partenaires (gendarmerie et police nationale, justice, sapeurs-pompiers, travail social...),
  - de la déontologie de la police,
- Les agents dotés d'une arme à feu suivent une formation identique à celle des policiers nationaux. Les agents sont fonctionnaires stagiaires durant une année puis ils sont titularisés dans leurs fonctions.

#### Formation continue

Une formation continue est obligatoire, de 10 jours tous les 5 ans pour

les agents de police municipale et de 10 jours tous les 3 ans pour les chefs de service.

**La police municipale est sous l'autorité du maire : VRAI et FAUX**

Depuis 1884, le maire dispose en effet d'un pouvoir de police administrative. Le premier magistrat de la ville peut créer une police municipale, mais aussi une « police rurale » (garde champêtre). Cependant, les fonctionnaires de la police municipale sont agréés par le préfet et assermentés par le procureur de la République. Ils rendent compte aux officiers de police judiciaire territorialement compétents de la police nationale ou de la gendarmerie. Le législateur a donc prévu que L'État exerce un contrôle strict sur l'activité des agents.

**La compétence des policiers municipaux est limitée au territoire communal : VRAI**

Le maire exerce en effet ses pouvoirs de police municipale dans les limites du territoire de la commune. Toutefois les policiers municipaux peuvent être recrutés par un établissement de coopération intercommunale (communauté de communes, d'agglomération ou métropole). Dans ce cas ils inter-

<sup>1</sup> Baccalauréat général, technologique ou professionnel.

viennent dans le ressort du territoire sur lequel ils ont été recrutés.

### La police municipale a les mêmes missions que la police nationale : VRAI et FAUX

La police municipale peut interpellier mais elle ne peut pas mettre en garde à vue. Néanmoins, il arrive que les deux polices interviennent conjointement : contrôles routiers, accidents de la circulation, opérations tranquillité vacances, vols, incendies volontaires, agressions, ivresse publique, intervention en milieu hostile notamment.

### La police municipale travaille conjointement avec la police nationale : VRAI

Les communes peuvent conclure avec l'État une convention de coordination permettant d'assumer une complémentarité entre les services de police municipale et ceux de la police nationale.

### Les agents de police municipale ont le statut d'agents de police judiciaire adjoints : VRAI

Ce statut leur est conféré par l'article 21 du code de procédure pénale. En cette qualité, ils se voient confier une triple mission. Seconder, dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers de police judiciaire, rendre compte de tous crimes, délits ou contraventions dont ils ont connaissance, par voie de rapports destinés au procureur de la République. Constaté les infractions à la loi pénale et recueillir les renseignements en vue de découvrir les auteurs de ces infractions.

### Il y a des brigades spécialisées au sein des polices municipales : VRAI

Il peut y avoir des effectifs spécialisés dans des domaines particuliers, qui bénéficient de moyens différents (brigade cynophile, équestre, motard ou environnement...).

### Les centres de supervision vidéo urbaine sont destinés à recueillir des images vidéo de la voie publique visant à protéger les citoyens : VRAI

L'installation d'un système de vidéosurveillance comporte deux objectifs principaux : d'une part la prévention des infractions, d'autre part l'élucidation de celles qui sont commises dans le champ des caméras ce qui implique une collaboration étroite avec les forces de police judiciaire.

### Le policier municipal peut réclamer vos papiers d'identité : VRAI

Le policier municipal peut réclamer vos papiers d'identité, pas seulement pour les infractions au code de la route, mais pour toutes les infractions pour lesquelles il est compétent (arrêtés du maire, code de la route, certaines du code pénal, du code de la santé publique, du code de la voirie, du code de l'urbanisme,

### Télétravail

#### Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié au

JO du 12 février. Durée du télétravail, demande, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation... Les conditions et les modalités de mise en place du télétravail dans la fonction publique d'État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) mais aussi dans la magistrature viennent d'être précisées. Il s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

**NB :** ce décret nécessite néanmoins encore la **publication d'autres textes** (arrêté ministériel pour la FPE par exemple) fixant notamment les activités éligibles au télétravail mais aussi les règles à respecter en matière de :

- sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

<http://bit.ly/1WtdkBA>

### Parisiens

Publication au JO du 31 mars du décret n° 2016-386 du 30 mars 2016 relatif aux conditions d'intégration, de détachement et de mise à disposition des **fonctionnaires des administrations parisiennes**. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires des administrations parisiennes exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à la métropole du Grand Paris peuvent, après avoir exercé leur droit d'option, être intégrés dans la fonction publique territoriale, mis en détachement sans limitation de durée ou mis à disposition sans limitation de durée.

<http://bit.ly/1Y21C8t>



du règlement sanitaire départemental, du code rural, du code de l'environnement, etc.)

La personne en infraction a l'obligation de présenter une pièce d'identité au policier municipal en vertu de l'article 78-6 du code de procédure pénale. En cas de refus, elle sera conduite à l'hôtel de police.

### Le policier municipal peut fouiller une personne ou un véhicule : VRAI et FAUX

Plusieurs conditions doivent être réunies : dans le cadre de certaines opérations de voie publique, en présence d'un officier de police judiciaire et sur réquisition du procureur, valable pour une durée limitée et un lieu précis. Le policier municipal peut en revanche fouiller des sacs à l'entrée de certains établissements dans le cadre du plan Vigipirate. Le policier municipal peut effectuer une palpation dite de sécurité (par-dessus les vêtements).

### Le policier municipal peut mener une enquête : FAUX

En revanche, il a l'obligation de recueillir des renseignements ainsi que des déclarations pour tout crime, délit ou contravention dont il a connaissance. Mais il ne peut pas procéder à des auditions.

### Le policier municipal peut procéder à des interpellations : VRAI

Lorsqu'il constate une infraction punie d'une peine d'emprisonnement, il avise l'officier de police judiciaire, rédige un rapport de mise à disposition avant de lui présenter la personne. Il emploie la force « stricte et nécessaire » pour ce faire.

### Le policier municipal peut soumettre une personne à une vérification par éthylotest ou à un dépistage de produits stupéfiants : VRAI

Il peut le faire pour toutes infractions au code de la route, : soit directement si cela est prévu dans l'article réprimant l'infraction constatée, soit après avoir obtenu l'autorisation de l'Officier de Police Judiciaire, y compris le dépistage en matière de produits stupéfiants<sup>2</sup> dans le cas d'un accident corporel ou mortel de la circulation routière. Certaines polices municipales procèdent également à des contrôles de vitesse.

### Les policiers municipaux peuvent être équipés d'armes à feu : VRAI

Même si le sujet peut encore faire débat, l'armement reste à la discrétion du maire et soumis à l'autorisation du préfet. Le policier municipal peut utiliser son arme de service dans les conditions strictes prévues par la loi en cas de légitime défense pour lui-même ou pour autrui.

Au nombre des armes qui peuvent être mises à sa disposition, citons les bombe lacrymogène, matraque, tonfa, flash-ball et pistolet à impulsion électrique de type taser, armes de catégorie B (revolvers chambrés en calibre 38 spécial ou armes de poing chambrées pour le calibre 7,65 mm).

Les actions terroristes perpétrées au cours de l'année 2015 ont amené l'État à mettre à disposition des municipalités qui en ont fait la demande, 4 000 pistolets de type Manhurin

357 magnum ainsi que des gilets pare-balles.

**Formation** : le nombre d'heures de formation théorique et pratique est identique à celui des policiers nationaux. Les policiers municipaux ont l'obligation de tirer au moins 50 cartouches par an.

### Les policiers municipaux ont accès aux fichiers nationaux afin d'exercer leurs missions : VRAI

Compte tenu du rôle des polices municipales dans la chaîne de la sécurité, les policiers municipaux ont désormais un accès direct aux fichiers des permis de conduire et d'immatriculation des véhicules. Un décret<sup>3</sup> doit être publié au cours de l'année 2016 dans l'objectif de permettre aux agents de police municipale, individuellement désignés et spécialement habilités par le préfet de département sur proposition du maire, d'accéder directement au moyen d'une base tampon, aux catégories de données dont ils ne sont que destinataires à l'heure actuelle.

### L'argent des PV qu'ils dressent va dans les caisses de la mairie qui les emploie : FAUX

Le montant des contraventions dressées par les policiers municipaux est directement réglé à l'ordre du Trésor public. Les sommes collectées rentrent donc dans le budget de l'État.

Une partie de cette somme sert à améliorer la sécurité routière ou à réaménager les routes départementales. Une autre partie est rétrocédée aux communes, via le département. La répartition est alors proportionnelle au nombre de contraventions dressées l'année précédente.

Les amendes majorées, elles, vont directement dans les caisses de l'État et ne sont pas incluses dans cette redistribution.

Serge Haure

<sup>2</sup> Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 portant modification des articles R. 330-2 et R. 225-4 du code de la route.

<sup>3</sup> Angers, Toulon, Avignon ou encore Cannes-Antibes.

#### ► Pour aller plus loin :

- <http://www.lagazettedescommunes.com/216729/le-classement-des-100-premieres-polices-municipales-de-france/>
- <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/les-polices-municipales-par-commune/>
- <http://www.maire-info.com/organisation-gestion-communale/polices-municipales/19-479-policiers-municipaux-recenses-dans-4-349-communes-article-16843>
- <http://www.iau-idf.fr/detail/etude/les-polices-municipales-etat-des-lieux-et-chantiers-ouverts.html>
- <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/agents-police-municipale>
- <http://www.cnfpt.fr/content/formation-police-municipale?gl=NjliOGJkMzI>
- <http://www.senat.fr/rap/r11-782/r11-78216.html>

**Sapeurs-pompiers**

Publication au JO du 31 janvier de **3 décrets** relatifs aux sapeurs-pompiers.

▶ **Le décret n° 2016-75 du 29 janvier 2016** modifiant plusieurs décrets statutaires relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels élargit au fonctionnement des salles opérationnelles les tâches qui peuvent être confiées aux sapeurs et caporaux et aux sous-officiers. Il uniformise les conditions d'accès aux concours internes de recrutement aux grades de sergent, de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe et de 1<sup>re</sup> classe. Il revoit les modalités de nomination et de classement dans les cadres d'emplois de catégories C et B de la filière. En outre, il modifie les modalités d'avancement aux grades de lieutenant de 1<sup>re</sup> classe et de lieutenant hors classe pour les rapprocher des conditions de droit commun de la fonction publique territoriale. Il précise les dispositions relatives au calcul des nominations par la voie de la promotion interne et celles relatives à l'application de certaines mesures transitoires en matière d'avancement.

<http://bit.ly/1OhvMxT>

▶ **Le décret n° 2016-76 du 29 janvier 2016** permet aux sapeurs-pompiers intervenant en salle opérationnelle de bénéficier d'une indemnité de responsabilité adaptée. Pour le calcul du plafond de l'indemnité de logement, il précise le grade de sapeur auquel il s'applique. Il actualise le tableau de concordance relatif aux grades et emplois opérationnels et d'encadrement que les sapeurs-pompiers professionnels ont vocation à occuper afin de valoriser certaines fonctions.

<http://bit.ly/1QnueUt>

▶ **Le décret n° 2016-77 du 29 janvier 2016** a vocation à simplifier les conditions de délivrance des certificats médicaux exigés des candidats aux concours externes de SPP pour la participation aux épreuves sportives. Il supprime l'obligation de délivrance d'un certificat médical par un médecin de sapeurs-pompiers professionnels.

<http://bit.ly/1osE1CN>

**Ingénieurs et territoriaux**

Une volée de décrets concernant la réorganisation du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux a été publiée au JO du 27 février 2016. Cette refonte s'accompagne de la création d'un nouveau cadre d'emploi supérieur pour les ingénieurs chef (Voir CSFPT du 16/12/2015).

▶ **Le décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.** Il crée un nouveau cadre d'emplois composé de trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général), dont le troisième constitue un « grade à accès fonctionnel ».

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-200/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.** Il crée un nouveau cadre d'emplois d'ingénieurs territoriaux composé de trois grades (ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe). Il fixe le seuil démographique d'exercice des fonctions selon le grade occupé.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-201/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-202 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs en chef territoriaux** fixe la grille indiciaire du statut des ingénieurs en chef territoriaux.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-202/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-203/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-204 du 26 février 2016 relatif à l'organisation de la formation initiale des élèves ingénieurs en chef territoriaux** précise l'organisation de la formation de douze mois mise en place par le CNFPT.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-204/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-205 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs en chef territoriaux.** Compte tenu des missions à forte responsabilité du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef, les épreuves ont été renforcées et professionnalisées.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-205/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-206 du 26 février 2016 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ingénieurs territoriaux.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-206/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-207 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.** Les épreuves sont identiques à celles qui prévalaient avant la refonte du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-207/jo/texte>

▶ **Le décret n° 2016-208 du 26 février 2016 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.** Pour garantir un niveau de compétences adapté aux fonctionnaires du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, un examen professionnel de promotion interne contingenté au niveau national est mis en place.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/2/26/2016-208/jo/texte>

**La PSC et l'ANI**

La confédération a mis en ligne sur son portail, un nouvel argumentaire VRAI/FAUX consacré aux vérités et contre-vérités qui se colportent à propos de la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés du privé à l'occasion de l'ANI signée par la CFDT en 2013.

<http://bit.ly/1OhwYBj>

**SYNDICALISME HEBDO**

**VRAI FAUX**

**GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : UN ACQUIS DE LA CFDT**

LA CFDT EST À L'INITIATIVE DE LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR TOUS LES SALARIÉS DES ENTREPRISES PRIVÉES. TOUR D'HORIZON DES VÉRITÉS ET CONTRE-VÉRITÉS VÉHICULÉES À L'OCCASION DE LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE RÉFORME.

**LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ EST UN PROGRÈS SOCIAL.**

**VRAI** En 2013, plus d'un quart de la population française était assurée par une complémentaire santé, plus communément appelée « mutuelle ». L'employeur doit prendre en charge au moins 50% de ses cotisations.

**FAUX** En 2013, plus d'un quart de la population française était assurée par une complémentaire santé, plus communément appelée « mutuelle ». L'employeur doit prendre en charge au moins 50% de ses cotisations.

La généralisation de la complémentaire santé est une véritable réussite car elle facilitera l'accès aux soins pour tous, tout en garantissant une maîtrise des dépenses de santé.

Pour la CFDT, il faut encore diriger le périmètre

La généralisation de la complémentaire santé est un progrès social. Elle permettra à tous les salariés du privé d'accéder à une complémentaire santé de qualité. La CFDT est à l'initiative de cette réforme. Elle sera mise en œuvre en plusieurs étapes. La CFDT continuera de surveiller son déroulement et de défendre les intérêts des salariés.



# Le télétravail dans la fonction publique

*Le télétravail désigne « la forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui pourraient être exercées par l'agent dans les locaux de son employeur, le sont dans un autre lieu, de manière régulière et volontaire, en recourant aux technologies de l'information et de la communication »<sup>1</sup>.*

En d'autres termes, il s'agit d'un travail qui aurait pu être exécuté au sein des locaux de l'administration mais qui est exercé dans un autre lieu d'un commun accord entre l'agent et son administration grâce à l'utilisation des nouvelles technologies.

Depuis le 13 février 2016<sup>2</sup>, le télétravail peut être organisé par les employeurs publics pour les **fonctionnaires et les contractuels de droit public** des trois fonctions publiques<sup>3</sup>. Les stagiaires sont exclus du dispositif et les contractuels de droit privé se voient, quant à eux, appliquer les règles du Code du travail<sup>4</sup>.

Et le télétravail consiste pour les

agents à exercer leurs fonctions **à leur domicile ou dans un local professionnel mis à disposition par l'employeur** autre que leur lieu d'affectation habituel<sup>5</sup>.

Voyons maintenant les modalités de cette nouvelle organisation du travail (I), avant d'évoquer les droits et obligations du « télétravailleur » (II).

## I. LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR TRAVAILLER À DISTANCE

Une procédure en quatre étapes doit être respectée pour qu'un agent puisse exercer ses fonctions en télétravail.

### 1. L'existence d'un acte réglementaire autorisant le télétravail

Il convient de vérifier, dans un premier temps, que l'administration concernée prévoit bien la possibilité pour ses agents de travailler à distance.

Il s'agira d'un **arrêté ministériel** dans la fonction publique de l'État ou d'une **délibération** de l'organe délibérant dans la fonction publique territoriale pris après avis du comité technique<sup>6</sup>.

Cet acte déterminera notamment<sup>7</sup> :

- les activités éligibles au télétravail ;
- les locaux professionnels éven-

<sup>1</sup> Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique modifiée qui fait référence à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L1222-9 du Code du travail et décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

<sup>2</sup> Date d'entrée en vigueur du décret n°2016-151 précité.

<sup>3</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 précitée et article 1<sup>er</sup> du décret n°2016-151 précité.

<sup>4</sup> Articles L1222-9 et suivants du Code du travail.

<sup>5</sup> Article 2 du décret n°2016-151 précité.

<sup>6</sup> Article 7 du décret n°2016-151 précité.

<sup>7</sup> Article 7 du décret n°2016-151 précité.

tuellement mis à disposition par l'employeur ;

- les règles à respecter relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail ;
- la formation aux équipements et aux outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

## 2. Une demande écrite de l'agent

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail doit obligatoirement adresser une demande écrite à son employeur en précisant la quotité souhaitée ainsi que les jours concernés de la semaine et le lieu d'exercice des fonctions <sup>8</sup>.

Concernant la quotité de temps de travail réalisée en télétravail : un agent peut exercer ses fonctions en télétravail **trois jours maximum par semaine**. Il doit donc effectuer ses missions dans les locaux de son employeur public au moins deux jours par semaine.

Il faut noter que cette quotité de

travail peut être calculée sur une base mensuelle <sup>9</sup>.

Par exception, si son état de santé le justifie, sur sa demande et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, l'agent peut « télétravailler » plus de trois jours par semaine pour une durée de six mois maximum <sup>10</sup>.

**ATTENTION :** en cas de changement de fonctions, une nouvelle demande écrite doit être présentée par l'agent <sup>11</sup>.

## 3. L'autorisation de l'administration accordée au télétravailleur

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé ou non par l'employeur <sup>12</sup> au regard de la nature des fonctions exercées, de l'intérêt du service et de la conformité des installations aux spécifications techniques requises <sup>13</sup>. Cela relève donc du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative.

Le refus de l'administration d'accorder l'autorisation à un agent d'exercer ses fonctions à distance doit être motivé et doit donner lieu à un entretien préalable <sup>14</sup>.

Lorsque l'autorisation est accordée, elle est d'une durée maximum d'un an et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien de l'intéressé avec le supérieur hiérarchique et sur avis de celui-ci <sup>15</sup>.

Cependant malgré cette autorisation, l'exercice des fonctions en télétravail peut cesser à tout moment, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, au moyen d'un écrit <sup>16</sup> et en respectant un délai de prévenance de deux mois <sup>17</sup>.

Par exceptions concernant le délai de prévenance, si l'administration met fin au télétravail pour nécessités de service, ce délai de deux mois peut être écourté et si le télétravail prend fin durant la période d'adaptation, le délai de prévenance est ramené à un mois <sup>18</sup>.

## 4. L'arrêt du « télétravailleur » fixant les conditions du travail à distance

Si l'autorisation est accordée, un arrêté est transmis au « télétravailleur » et précise <sup>19</sup> :

- les fonctions exercées par l'agent en télétravail ;
- le lieu d'exercice des fonctions ;
- les jours de télétravail et les jours travaillés au sein des locaux de l'administration, ainsi que les horaires de travail durant lesquels l'agent est à la disposition de son employeur et peut être contacté, compte tenu de son cycle de travail habituel ;
- la date d'effet de l'autorisation du télétravail et sa durée ;
- le cas échéant, une période d'adaptation de l'exercice des fonctions en télétravail d'une durée de trois mois maximum <sup>20</sup>.

<sup>8</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 précitée et article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>9</sup> Article 3 du décret n°2016-151 précité.

<sup>10</sup> Article 4 du décret n°2016-151 précité.

<sup>11</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>12</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 précitée.

<sup>13</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>14</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>15</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>16</sup> L'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être motivé et donner lieu à un entretien préalable (article 5 du décret n°2016-151 précité).

<sup>17</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 précitée.

<sup>18</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.

<sup>19</sup> Article 8 I du décret n°2016-151 précité.

<sup>20</sup> Article 5 du décret n°2016-151 précité.



En plus de cet arrêté, le « télétravailleur » doit détenir :

- un **document d'information sur sa situation professionnelle** précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance ;
- et un **document faisant état des règles générales contenues dans l'acte réglementaire autorisant le télétravail**, ainsi qu'un document l'informant de ses **droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité** <sup>21</sup>.

## II. LES DROITS ET OBLIGATIONS DU « TÉLÉTRAVAILLEUR »

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits <sup>22</sup> et est soumis aux mêmes obligations <sup>23</sup> que les agents en poste dans les locaux de l'employeur public <sup>24</sup>.

Toutefois, le « télétravailleur » est soumis à une obligation spécifique et dispose de droits qui lui sont propres.

### 1. L'obligation spécifique du « télétravailleur »

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut effectuer des **visites sur les lieux d'exercice des fonctions en télétravail**, soit au domicile de l'agent



ou au local professionnel mis à sa disposition par son employeur <sup>25</sup>.

S'il s'agit du domicile de l'agent télé-

travailleur, la visite est subordonnée à son accord, recueilli par écrit <sup>26</sup>.

Evidemment, la délégation doit veil-

<sup>21</sup> Article 8 II du décret n°2016-151 précité

<sup>22</sup> Liberté d'opinion, protection fonctionnelle, droit syndical...

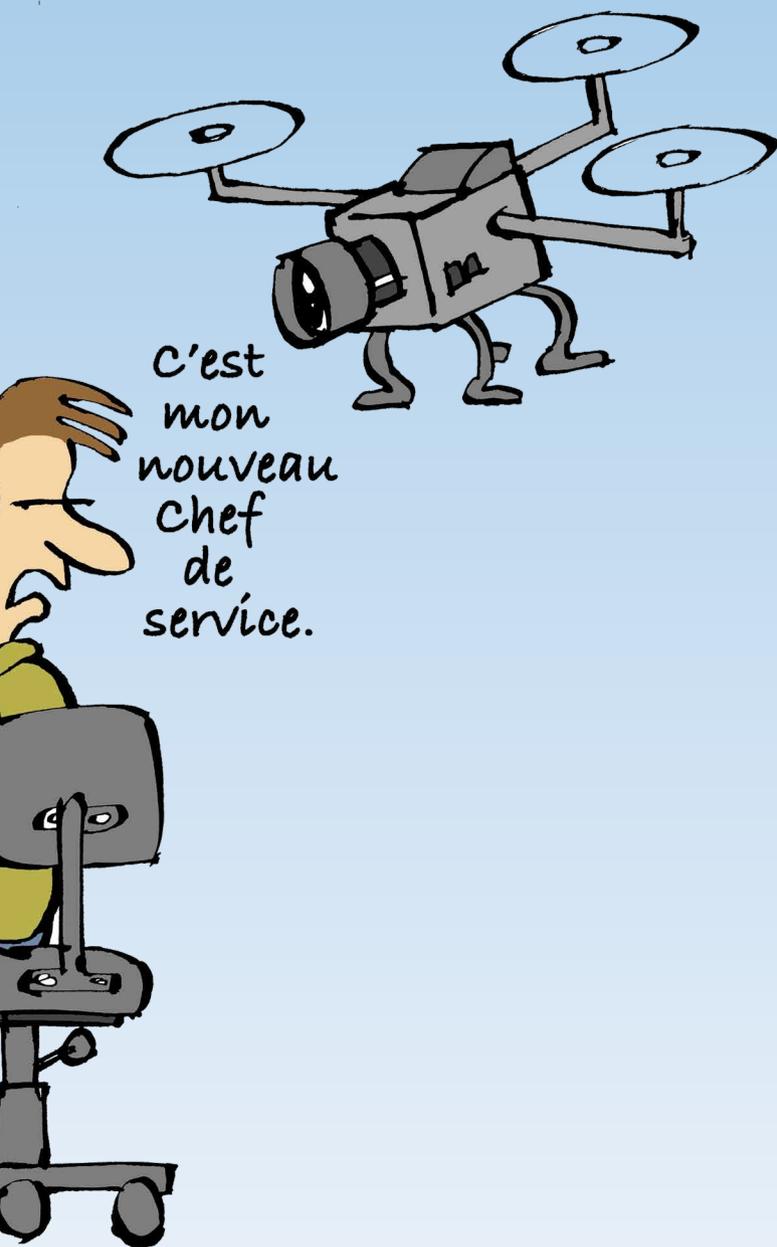
<sup>23</sup> Obéissance hiérarchique, discrétion professionnelle, obligation de réserve, devoir d'information...

<sup>24</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 précitée et article 6 du décret n°2016-151 précité.

<sup>25</sup> Article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié et article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié.

<sup>26</sup> Article 52 du décret n°82-453 précité et article 40 du décret n°85-603 précité.

<sup>27</sup> Article 6 du décret n°2016-151 précité.



ler à ce que l'agent travaille dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

## 2. Les droits spécifiques du « télétravailleur »

L'employeur doit assumer l'ensemble des frais et charges liés à l'exercice des fonctions en télétravail, notamment ceux liés au fonctionnement des installations techniques et aux communications <sup>27</sup>.

Il s'agit notamment du coût et de la maintenance des :

- matériels (ordinateur, imprimante, téléphone,...) ;
- logiciels (connexion au réseau de l'administration à distance, autres logiciels spécifiques suivant les missions exercées,...) ;
- abonnements et communications (téléphonie, connexion Internet, EDF,...).

Toutefois, si cette obligation de prise

en charge des coûts du télétravail par l'employeur est une mesure très favorable pour les agents, elle comporte le risque de décourager les employeurs à autoriser ce mode de travail à distance.

En effet, si dans le cadre des réorganisations territoriales (fusion de régions notamment), l'employeur public aura plutôt tendance à favoriser le télétravail dans son intérêt et celui de l'agent.

Dans d'autres hypothèses (raisons de santé de l'agent, temps de trajet domicile/travail trop long ...), la prise en charge des coûts par l'employeur peut le dissuader de recourir au télétravail au grand regret des agents.

C'est pourquoi et afin de privilégier ce mode de travail à distance, **le rôle des représentants du personnel est déterminant**. En effet, ces derniers pourront t'aider à inciter l'employeur public à recourir à ce nouveau mode d'organisation du travail et à négocier des modalités selon tes intérêts.

En outre, il convient de noter que la plupart des agents dispose aujourd'hui d'outils informatiques à leur domicile ainsi qu'un accès téléphonique et Internet illimité, les coûts du télétravail sont alors minimales dans ces hypothèses. Là encore, les représentants du personnel seront à vos côtés pour rappeler ces points aux employeurs publics.

C'est donc à toi avec l'aide des sections et des syndicats Interco CFDT de construire cette nouvelle modalité de travail.

Contacte vite la **section syndicale Interco CFDT** de ton administration ou le **syndicat CFDT Interco de ton département** pour en discuter si tu es intéressé(e).

*Emilie Geraud  
Myriam Boussoum  
Juristes fédérales*



**Le pouvoir  
d'agir  
ensemble sur  
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - Ezra Bailey

**La Macif est une entreprise de l'économie sociale.**

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

**Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



**Essentiel pour moi**

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