

Actu revendicative

- ATSEM, un métier qui évolue

Vie de la fédé

- Le travail en commun de la fédération et du syndicat Interco de Mayotte
- Police Nationale : de la présence symbolique à la représentativité effective

International

- Le dialogue social en Tunisie
- La fédération UGTT des Municipaux en visite à Paris

Retraite

- L'ÉRAFP, pour une retraite durable !

Fiche juridique

- Les agents contractuels de droit public



**LA CFDT S'INVESTIT
DANS LA POLICE
NATIONALE**

Sommaire :



Actu revendicative

- ATSEM, un métier qui évolue

4



Vie de la fédé

- Le travail en commun de la fédération Interco CFDT et du syndicat Interco de Mayotte
- Police Nationale : de la présence symbolique à la représentativité effective

8



International

- Le dialogue social en Tunisie : témoignage d'un représentant d'une section locale CFDT en déplacement à Tunis
- La fédération UGTT des Municipaux en visite à Paris à l'invitation d'Interco

18



Retraite

- L'ÉRAFP, pour une retraite durable !

26



Fiche juridique

- Les agents contractuels de droit public (1^{ère} partie)

27

Le Journal Interco-CFDT

juin-juillet-août 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^{ème}

CPPAP 091 3 S 05663

ISSN 1167-587X

Crédit photo page 1 : © konstantant - Fotolia.com

Inckôo réalise ses prestations dans une éthique de respect du droit du travail et de l'environnement.

Magazine fabriqué selon les normes

environnementales de développement durable.

Cher-e adhérent-e,

A lors que l'été se fait attendre, nous vivons une phase de tensions politiques et sociales multiformes.

À l'heure où j'écris, l'Europe est suspendue à la décision des britanniques de rester en son sein, après s'être fait peur avec les élections autrichiennes. Autant de raisons qui l'empêchent d'avancer sur tous les sujets d'importance où les citoyens l'attendent : l'harmonisation économique, fiscale et sociale, le soutien à l'investissement et à la transition énergétique, la qualité du travail... et aussi une politique de coopération internationale et d'accueil des migrants digne de l'idéal qui a présidé à la création : « une union sans cesse plus étroite entre les peuples ».

L'autoproclamé état islamique, même s'il subit des revers en Syrie, arrive toujours à semer atrocement la mort un peu partout dans le monde, d'Orlando à Magnanville dernièrement.

Difficile dans ces conditions d'état d'urgence de considérer l'Euro de football comme une « fête », d'autant plus que des groupes de supporters n'ont pas trouvé mieux que de s'affronter violemment !

Dans cette ambiance déjà lourde, le projet de loi travail continue d'égrener son feuilleton de piètre facture au gré de ses examens successifs dans les circuits parlementaires. Nous le voyons bien, le sujet dépasse désormais largement le code du travail, agrégeant nombre de mécontentements et revendications catégorielles annexes mais aussi et c'est plus grave, d'exactions qui n'ont plus aucun lien avec la démocratie sociale. Là encore, contre-vérités, affrontements et violences l'emportent sur le dialogue et la négociation.

Et pourtant, quelle autre solution pour sortir du conflit que le choix de longue date de la CFDT : dialogue social, propositions et négociations pour bâtir les changements utiles à l'économie, à la société et aux salariés ?

Quelle autre solution que le dialogue ?

C'est ce que nous faisons tous les jours à Interco CFDT. Au national, en veillant à la meilleure application possible du protocole PPCR, en profitant du « livre blanc de la fonction publique territoriale » pour formuler 12 propositions innovantes, etc. Nous ne renonçons pas à construire de nouveaux droits pour les agents et salariés, adaptés aux évolutions du monde du travail. Et nous restons ouverts : tant au syndicalisme européen et international qu'à des militants policiers à qui notre syndicalisme plaît : proche des agents, impartial et indépendant du politique. Leur nouveau syndicat, au sein d'Interco CFDT, est promis à un bel avenir !

Localement aussi, les dossiers ne manquent pas et je sais la pugnacité des militants d'Interco CFDT à revendiquer déjà du dialogue social et surtout des organisations et conditions de travail bénéfiques aux agents et aux publics.

Des élections professionnelles dans les agences régionales de santé (ARS), les régions fusionnées, les communes nouvelles et intercommunalités agrandies vont nous dire prochainement si nos collègues électeurs sont davantage sensibles à notre proximité et à notre capacité à proposer qu'à la petite musique de l'immobilisme.

Les premiers résultats sont encourageants. Dans le contexte actuel et même si rien ne demeure acquis, c'est un signal positif... en attendant l'été !

Claire Le Calonnec



*Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale*

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



<http://opn.to/a/P7TbZ>

ATSEM, un métier qui évolue

Les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles sont des agents communaux. Depuis la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires, en 2013, leurs missions (voir encart) ont évolué.

Depuis la réforme des rythmes scolaires, les ATSEM (qui sont principalement des femmes) sont amenées de plus en plus régulièrement à exercer des activités d'animation et à prendre en charge des groupes d'enfants alors que ce n'est pas prévu dans leur cadre d'emplois. Ceci

n'est souvent pas pour leur déplaire, mais les met, ainsi que les collectivités qui les emploient, dans une situation d'illégalité.

En 2014, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) avait procédé à une première évaluation du début de la mise en place de la réforme, avec une enquête auprès de collectivités. Le rapport intitulé « *l'impact sur les personnels territoriaux et l'organisation des services de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires* » mettait déjà en évidence :

l'impact positif de cette réforme sur le rôle et la reconnaissance des ATSEM, en les intégrant dans les équipes éducatives et en instaurant un travail participatif sur un projet commun. Elles n'hésitent pas à parler de valorisation du travail des personnels.

Les missions du cadre d'emplois des ATSEM

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles constituent un cadre d'emplois de catégorie C au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984, soumis aux dispositions du décret du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégories C et fixant les différentes échelles de rémunération pour ces fonctionnaires territoriaux.

On en compterait environ 60 000 en activité.

Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Ils participent à la communauté éducative (la réglementation le prévoit, dans les faits ce n'est pas toujours mis en application, des améliorations peuvent être apportées). Ils peuvent aussi être chargés de la surveillance des jeunes enfants dans les cantines ainsi qu'être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

L'article R. 412-127 du code des communes prévoit que toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un ATSEM.

L'ATSEM est mis à la disposition de l'école maternelle par le maire de la commune (qui reste son employeur) et se trouve placé sous l'autorité du directeur d'école.

■ Que les ATSEM constituent un cadre d'emplois particulièrement impacté par cette réforme. Nombreuses sont les collectivités qui soulignent que celle-ci remet considérablement en cause leur rôle, et par conséquent leur cœur de métier. Ces professionnelles voient souvent leur rôle d'assistance pédagogique renforcé, au détriment de tâches plus matérielles, comme l'entretien des salles de classe.

■ Des collectivités soulignent

■ Certaines collectivités déplorent que de nombreux changements aient été imposés aux ATSEM et s'inquiètent de la complexification de leurs missions, du fait de la mise en place de cette réforme.

■ Pour d'autres, cette réforme induit la nécessaire révision des missions, en vue de les faire évoluer sur le plan statutaire, car elles ne correspondent plus aux réalités consécutives à cette réforme.

■ De même, les personnels ne semblent pas toujours suffisamment formés pour faire face à leurs nouvelles missions. Il conviendrait ainsi de renforcer la formation de certains personnels, notamment les ATSEM.



© dmitriy - Fotolia.com

Les ATSEMS sont amenées à prendre en charge des groupes d'enfants alors que ce n'est pas prévu dans leur cadre d'emplois

Les collectivités attendent beaucoup du CNFPT et certaines souhaiteraient que cet établissement prépare au BAFA ou en prenne à sa charge le coût financier.

Le rapport concluait qu'il importait qu'une étude soit rapidement conduite en vue de faire évoluer le cadre statutaire des missions des ATSEM afin de prendre en compte les nouvelles fonctions que ces agents sont amenés à exercer. Il appartiendra, par ailleurs, à la Formation Spécialisée (FS) compétente au sein du Conseil supérieur (en l'occurrence la FS3, présidée par la CGT) de se pencher sur ces questions.

C'est pour cette raison que la CFDT Interco sollicite depuis des mois le CSFPT pour retravailler les missions de ce cadre d'emplois. Pourtant, nous nous

Nous nous sommes heurtés à un président qui a freiné autant qu'il pouvait



sommes heurtés à un président de FS3 qui a freiné autant qu'il pouvait, ce, alors même que les élus employeurs étaient d'accord avec nous. Mais la volonté de ne rien lâcher lorsque l'on est sûr de défendre une

Les ATSEM en catégorie C

Le diplôme du CAP Petite enfance a été créé en 1991 afin de donner une formation qualifiante aux ATSEM. Il a été modifié en 2005 (arrêté du 25 février 2005) afin de permettre aux assistants maternels un accès partiel au diplôme.

Ce diplôme est certifié par le ministère de l'Éducation nationale. Il relève du niveau V.

La CFDT ne revendique pas la catégorie B pour les ATSEM et considère même que leur promettre la catégorie B serait illusoire. Avant tout parce que leurs missions et niveau de qualification actuels relèvent de la catégorie C et que cela n'est pas honteux. Leur déroulement de carrière a été, une première fois, amélioré en 2006 avec les accords Jacob (et le travail revendicatif de la CFDT), avec l'accès aux échelles 5 et 6. Néanmoins, pour la CFDT, il importe de leur proposer un accès à la maîtrise (une maîtrise améliorée comme le revendique la CFDT !), afin de reconnaître les fonctions d'encadrement et de responsabilités qu'elles sont amenées à exercer.

PPCR Territoriale

Publication au **JO du 14 mai 2016** des décrets PPCR pour les territoriaux.

- ▶ Décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-594/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-595/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-596/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-597/jo/texte>

... suite page 5

- ▶ Décret n° 2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-598/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-599/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-600 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-600/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-601/jo/texte>

A ctu revendicative :

Propositions de la CFDT Interco dans le rapport du CSFPT « l'impact sur les personnels territoriaux et l'organisation des services de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires » (juillet 2014) :

Pour la CFDT, il est nécessaire :

- D'analyser les impacts de la réforme sur les métiers.
- De clarifier les missions, fonctions et responsabilités.
- D'intégrer la notion de coordination dans les référentiels métiers
- De créer si nécessaire des passerelles entre les métiers, les filières (par exemple ATSEM vers animateur...).
- De réfléchir au positionnement du cadre d'emplois des ATSEM dans la filière sociale (plutôt que la filière technique ou animation).
- De valoriser la fonction d'encadrement.
- D'adapter le contenu des formations aux compétences nécessaires.
- D'envisager la création d'une formation de type bac professionnel.
- De démultiplier et adapter si besoin l'offre de formation du CNFPT.
- De créer ou renforcer des dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle, d'anticiper des transitions professionnelles plutôt que réparer et donner du sens et de l'intérêt aux dispositifs et outils de reconnaissance de l'expérience, de construire des portefeuilles de compétences pour les salariés mais aussi pour les bénévoles pour les intégrer dans un parcours professionnel.

juste cause n'étant pas que l'apanage du syndicat sus nommé, mais également une qualité des cédétistes (!), nous venons enfin d'obtenir gain de cause, avec, en parallèle un travail, que nous demandions également, sur l'évaluation de la généralisation de la réforme des rythmes scolaires.

Par ailleurs, depuis plusieurs mois, la CFDT Interco (et il est à noter qu'elle est la seule organisation syndicale à le faire) est impliquée et active dans un groupe de travail interministériel sur le CAP petite enfance, qui est la formation de base des ATSEM. Le gouvernement ayant annoncé sa volonté de créer des places d'accueil pour les jeunes enfants et de professionnaliser les personnels travaillant auprès d'eux, la révision de ce diplôme a été mise à l'ordre du jour.



Pour alimenter nos réflexions, la Commission Nationale Professionnelle des territoriaux de la fédération CFDT Interco a procédé, grâce à des militants de syndicats, à des enquêtes rapides auprès d'ATSEM. Et un groupe de travail inter-fédéral CFDT (Interco, Santé sociaux, Services) a aussi réfléchi sur ce sujet.

Un cahier revendicatif est donc en cours d'actualisation, qui viendra compléter la grande enquête CFDT menée en 2013 auprès de 5 643 ATSEM, avant la réforme des rythmes scolaires, mais qui nous apportait des données importantes sur les missions, les conditions dans lesquels le travail s'exerce et une connaissance de ces agents.

Enfin, nous demandons un rendez-vous chez la ministre de la Fonction publique afin de lui parler de ce cadre d'emplois, des missions et des revendications des personnels et lui présenter les propositions de la CFDT. La situation devient urgente, dans un contexte où des collectivités locales réduisent le nombre d'ATSEM, prétendant indû-

ment que les textes prévoient leur présence dans les seules petites classes et prétextant les réductions de dotations financières. Or, la question que nous posons constamment aux élus employeurs est « *quelle société voulez-vous et quelle place réservez-vous à l'enfance et à la jeunesse dans vos choix politiques ?* ». Car, si les politiques veulent un accueil des enfants de qualité, ils doivent donner aux personnels qui travaillent auprès d'eux des conditions de travail de qualité.

Pendant ces travaux, la réflexion continue. Les adhérents comme les militants CFDT peuvent contribuer à la construction des revendications. Pour cela, qu'ils n'hésitent pas à contacter leur section, leur syndicat qui transmettra leurs remarques, propositions, suggestions... à la fédération. Pour la CFDT les agents sont les meilleurs experts de leur propre réalité professionnelle et les militants porteurs des revendications élaborées avec eux.

Christine Marchetti
cmarchetti@interco.cfdt.fr

Syndicats et associations professionnelles, une question de représentativité

Il est fréquent que des associations professionnelles se créent pour traiter des questions catégorielles des personnels concernés. Tout agent a la possibilité d'adhérer à une association et à un syndicat, celui-ci étant plus souvent interprofessionnel, ce qui lui permet d'avoir une connaissance de tous les secteurs professionnels et de s'appuyer sur une force plus large donc plus importante.

Selon les critères de la loi, seules les organisations syndicales élues par les salariés sont représentatives, notamment pour négocier et signer des accords.

- ▶ Décret n° 2016-602 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-602/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-603 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-603/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-604/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-605 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/12/2016-605/jo/texte>

PPCR (encore)

Au JO du 26 mai, publication du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant **majoration de la rémunération des personnels** civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Ce texte augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 0,6% à compter du 1^{er} juillet 2016, puis de 0,6% à compter du 1^{er} février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5 589,69 € à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5 623,23 € à compter du 1^{er} février 2017 soit mensuellement **4,658 € au 1^{er} juillet 2016 et 4,686 € au 1^{er} février 2017.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/25/2016-670/jo/texte>

Le Burn-Out maladie professionnelle

Publication le 9 juin du décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des **pathologies psychiques** comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Il concerne les assurés du **régime général de sécurité sociale** et du régime des salariés et non-salariés agricoles.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/6/7/2016-756/jo/texte>

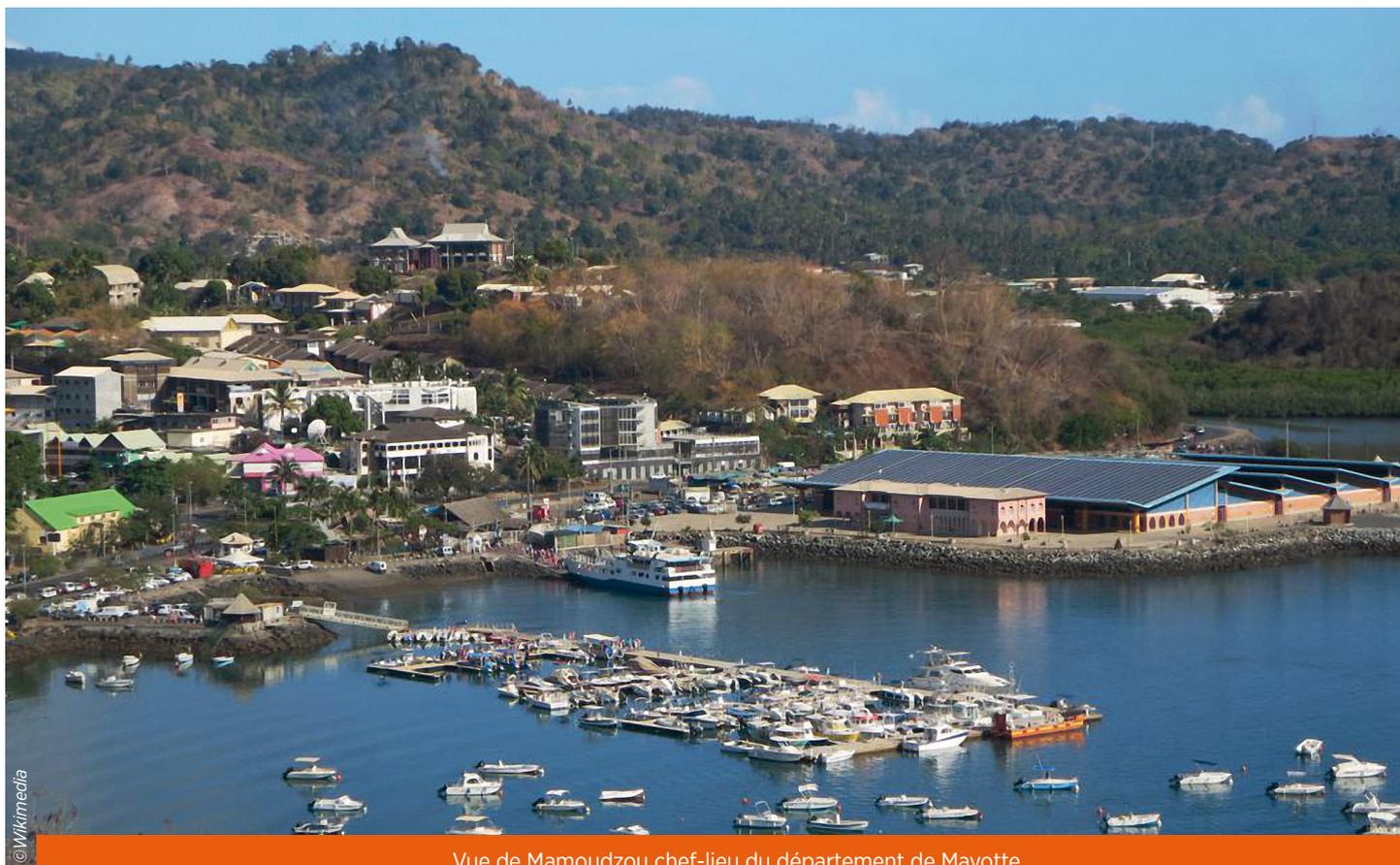
Le travail en commun de la fédération Interco CFDT et du syndicat Interco de Mayotte

Une délégation de la fédération Interco s'est rendue à Mayotte pour y rencontrer les militants du syndicat Interco CFDT, majoritaire sur l'île. Elle a animé une formation pour le conseil du syndicat et visité les principales autorités de ce département en difficulté.

La fédération Interco CFDT forme depuis 4 ans les membres du syndicat

d'Interco CFDT Mayotte. En 2013, l'intervention portait sur la structuration du syndicat

et la communication puis, en 2014, les membres du syndicat ont été sensibilisés sur la cam-



Vue de Mamoudzou chef-lieu du département de Mayotte

pagne électorale et ont rencontré les agents pour représenter la CFDT aux élections professionnelles. Des visites de sites ont été organisées et centralisées par la secrétaire générale Fatima Sélémani. Le syndicat a obtenu 50,01% aux élections professionnelles de 2014 et est devenu la première organisation syndicale de la fonction publique territoriale à Mayotte. Afin « d'outiller » les élus représentants du personnel, 30 militants ont été formés en 2015 sur les organismes consultatifs. La formation CHSCT a été une découverte car la mise en place de ceux-ci s'est faite à partir des élections de décembre 2014.

En 2016, le syndicat a demandé à la fédération une forma-

tion de collectif pour le conseil syndical. Celle-ci s'est déroulée les 19 et 20 avril dernier au Centre de Gestion de Mamoudzou.

20 militants y étaient présents. Les deux journées ont été riches en termes d'échanges et d'engagement. La convivialité était de mise par les repas pris en commun et préparés par les militantes.

Nous avons restitué le syndicat et l'Union Interprofessionnelle car les militants ne s'y retrouvaient pas. Les objectifs sont ambitieux : développer le syndicat, le structurer pour couvrir toutes les collectivités, travailler sur des dossiers chers aux militants : la police municipale, les ATSEM... par la reconnaissance des métiers, par la demande de moyens

pour fonctionner...

Le syndicat se structure dans l'objectif de tenir son congrès en 2017 et de confirmer sa première place d'organisation syndicale pour les élections professionnelles de 2018.

Policiers municipaux sans formation ni assermentation

Une visio-conférence a été organisée entre les policiers municipaux et Serge Haure secrétaire fédéral resté à Paris. Les policiers municipaux ont répondu nombreux à cette invitation, ils étaient 30. Le

Mayotte ?

Mayotte (appelée aussi *Maoré* en shimaoré et en kibouchi), est un ensemble d'îles situé dans l'archipel des Comores, lui-même situé dans le canal du Mozambique et dans l'océan Indien. Mayotte est constituée de deux îles principales, Grande-Terre et Petite-Terre, et de plusieurs autres petites îles dont Mtsamboro, Mbouzi et Bandrélé.

Officiellement nommé « département de Mayotte », Mayotte est un département et une région d'outre-mer français et une région ultrapériphérique de l'Union européenne. Son code départemental officiel est « 976 ». Son chef-lieu et sa ville la plus peuplée est Mamoudzou.

En 2015, la population de Mayotte est de 226 915 habitants (contre 212 645 habitants en 2012) répartie sur 376 km². Elle a ainsi la plus forte densité de population de la France d'outre-mer, avec 603 hab/km².

Mayotte est devenue département et région d'outre-mer (DROM) à assemblée délibérante unique (le conseil général exerçant les compétences d'un conseil régional) en 2011. En 2014, Mayotte change également de statut au niveau européen, devenant une région ultrapériphérique, et fait depuis partie de l'Union européenne.

Mayotte compte 17 communes. À chaque commune correspond un canton excepté pour Mamoudzou qui en regroupe trois, ce qui fait 19 cantons. Chacune des 17 communes regroupe le plus souvent plusieurs villages.

L'île est confrontée à une immigration de masse, un habitant sur trois est un étranger en situation irrégulière, originaire le plus souvent des Comores voisines. Cette immigration incontrôlée est à l'origine des violents incidents qui défraient l'actualité depuis plusieurs mois.

Source : Wikipedia



©lesniewski_V / © Brian Goff - Fotolia.com

sujet en était la situation de ces personnels à Mayotte dans le contexte et les réalités de l'île. Les échanges ont porté sur les conditions de travail, les positions du préfet, la formation des policiers municipaux, l'embauche de contractuels qui exercent leur mission en toute illégalité car certains ne sont pas assermentés, l'absence de concertation entre la gendarmerie et les forces de sécurité, quelle politique des forces de sécurité sur l'île ? quelle vision globale ?... À l'issue de cette visio-conférence un cahier revendicatif a été établi.

Une délégation composée de Fatima Sélémani, Chantal Gosselin et Ousseni Ballache de l'UI Mayotte a rencontré le préfet pour lui demander d'agir sur le travail en com-

mun des forces de sécurité. L'île de Mayotte traverse une crise d'insécurité qui va croissant depuis plusieurs années. La population de Mayotte est composée à 60% de jeunes. La délinquance a augmenté de 9% en 2014 et de 15% en 2015. Un père de famille a été poignardé mortellement lors d'un vol à l'arraché. Il est urgent de coordonner les forces de sécurité afin d'assurer une protection des populations et des agents concernés. Le préfet a mis en place des contrats locaux de sécurité et de délinquance. Il regrette le peu d'implication des collectivités et essentiellement du conseil départemental sur ce sujet.

La délégation CFDT a interpellé le préfet sur la mise en

Les collectivités n'ont pas créé de Comités techniques



place des Comités techniques. En effet, les communes ont organisé les élections professionnelles comme le prévoit la loi. Des représentants du personnel ont été élus, mais les collectivités (essentiellement des mairies) n'ont pas créé de Comité Technique et donc, de fait, pas de Comité d'Hygiène et de Sécurité. C'est un manquement criant à la législation française et au dialogue social. La CFDT a demandé au préfet de jouer son rôle de contrôleur de la légalité et de rappeler les maires à leurs devoirs.

La parole à Fatima Sélémani, secrétaire générale du syndicat Interco de Mayotte



Fatima Sélémani,
secrétaire générale du
syndicat Interco de Mayotte

Lorsque je suis devenue secrétaire générale du syndicat en mars 2013, le syndicat comptait 38 adhérents. Il en compte 96 aujourd'hui à jour de leurs cotisations sur 310 recensés.

Le syndicat est un outil d'attractivité qui permet d'ouvrir des portes, de s'épanouir intellectuellement. Il permet d'accéder à des personnes que l'on n'a jamais côtoyées.

Je fédère car je prends en compte tous les différents métiers de la fonction publique territoriale.

Le syndicat c'est comme ma famille, j'y pense en permanence (même à 4 heures du matin).

J'ai mis toute mon énergie pour la campagne des élections professionnelles de 2014. Cette volonté collective que j'ai portée a payé, car la CFDT a obtenu 50,01% dans la fonction publique territoriale. Pour cette campagne j'ai été aidée de militantes et militants motivé-e-s et engagé-e-s.

J'ai demandé à la fédération Interco de former les militants pour que ceux-ci puissent comprendre leur rôle et le fonctionnement du syndicat. Cela a généré une dynamique qu'il faut aujourd'hui structurer.

Cela va permettre de pérenniser les actions, de continuer à développer le syndicat, de mettre en place des outils de fonctionnement.

En engageant le syndicat pour former des militants, je m'engage sur la transmission du savoir, de l'expérience...

Le travail de terrain, des dossiers portés, les interventions médiatiques ont fait que je suis identifiée et reconnue dans mes actions.

Je souhaite un syndicat qui évolue dans la transparence et dans la sérénité et j'ai à coeur de ne pas mélanger les engagements politiques et syndicaux car sur Mayotte trop d'amalgames sont faits entre la politique et le syndicalisme.

Le lien avec l'Union Interprofessionnelle de Mayotte doit être porteur des valeurs CFDT (démocratie et émancipation).

J'ai conscience d'avoir encore beaucoup de choses à apprendre. Mon point faible est d'être trop impatiente et de ne pas permettre toujours à mon collectif d'atteindre la maturité pour pouvoir me suivre.

Il faut que nous ayons des actions collectives pour faire adhérer à nos objectifs qui sont d'être forts en adhérents.

Le sujet de l'intégration des agents dans les cadres d'emplois de la fonction publique a été abordé. Les fonctionnaires mahorais ont été recrutés dans des cadres d'emplois transitoires qui sont tant en rémunération qu'en déroulements de carrière en deçà des textes régissant la fonction publique¹.

Une délégation CFDT composée de Fatima Sélémani et de Chantal Gosselin a rencontré le représentant des maires. Plusieurs sujets ont été abordés.

La reconnaissance du métier des ATSEM par intégration dans les cadres d'emploi d'ATSEM. Nous évoquons la pénibilité vécue par ces personnels liée au nombre très important d'enfants, à l'insécurité et au manque de matériel.

Les enfants à l'école par moitié le matin et l'après-midi

Le maire de Dzaoudzy, représentant des maires de Mayotte nous parle des difficultés que rencontrent les maires sur la gestion des enfants de l'île. Ils ont construit ou rénové des classes mais ceci reste insuffisant au vu du nombre d'enfants toujours en augmentation sur Mayotte. Ils essayent de mettre fin aux rotations : école pour certains de 7 heures à 13 heures et pour d'autres de 14 à 18 heures.

Il reconnaît la surcharge des

classes et le manque de matériel mais se plaint d'être encore dans un système colonial avec un préfet qui décide où va l'argent des dotations en fonction des priorités qu'il a posées.

Pour l'intégration dans les cadres d'emplois de la FPT : il se plaint de manque de moyens et d'une masse salariale trop importante malgré son souhait d'équité entre les agents de la métropole et de l'île.

Nous lui parlons de l'insécurité sur l'île, de l'inquiétude des agents qui sont en première ligne et les premiers sur les lieux des agressions... Nous évoquons également la formation que tous n'ont pas suivie, les assermentations que tous n'ont pas reçues, le nombre de contractuels...

Il pointe les nouvelles missions octroyées aux policiers municipaux. Il avoue que certains maires emploient des policiers municipaux sans formation de base. Il nous dit également que certains policiers ne sont pas à la hauteur de leurs missions (illettrisme...). Pour lui, la priorité des policiers municipaux est la protection des biens et des personnes. Il faudrait qu'ils soient dotés de gilets pare-balles mais cela coûte trop cher aux collectivités. Ils sont preneurs de dons.

Une délégation a été reçue par la vice-présidente du Conseil départemental (Fatima Sélémani, Chantal Gosselin, Marielle Dussol et Ousseni Balache). Les échanges ont porté sur l'application du droit syndical au sein du Conseil départemental, des difficultés du dialogue social et du manque



Une rue de Koungou, seconde commune de Mayotte par sa population



Devant la préfecture de Mamoudzou en 2012, file d'attente d'immigrés en attente de régularisation

de communication. La vice-présidente est à l'écoute et demande de lui lister les noms des militants qui veulent bénéficier du droit syndical pour régler la situation.

Le syndicat, les représentantes de la fédération ont rencontré l'Union Interprofessionnelle de Mayotte.

Différents points ont été abordés : les liens entre le syndicat et l'Union, le droit syndical accordé par le Conseil

¹ Voir le Guide des salaires 2015 page 42.



Avril 2016 - Formation du conseil du syndicat Interco CFDT de Mayotte

Visite d'un policier municipal mahorais à Paris

Oiladi est policier municipal à Mamoudzou. À l'occasion d'un rassemblement CFDT à Paris au siège du CNFPT, il a pu visiter le commissariat du 11^e arrondissement. Récit.

Profitant de la réunion à Paris des délégués de la fédération Interco aux Comités Régionaux d'Orientation (CRO) du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, Oiladi Diae, membre du CRO de Mayotte a été invité le vendredi 03 juin à visiter le commissariat du 11^e arrondissement. Ce commissariat est particulièrement symbolique puisqu'il a activement participé à la lutte contre les djihadistes ayant perpétré les attentats en janvier et novembre 2015.

Sur place nous avons été reçus par Stéphane Motel commandant de police militant du SCSJ-CFDT¹ qui avait organisé la visite de présentation du commissariat.

Le commissariat est compétent dans le 11^e arrondissement de Paris il est sous commandement de la préfecture de police.

Le service est placé sous l'autorité d'un commissaire divisionnaire de police que Stéphane nous a présenté et avec lequel Oiladi a pu échanger sur son expérience à Mayotte.

Stéphane nous a présenté l'ensemble du personnel composant l'ensemble des services du commissariat Oiladi a par ailleurs rencontré un collègue gardien de la paix qui souhaite obtenir une mutation à Mayotte avec laquelle il a conversé longuement sur les spécificités de son département.

Nous avons également visité la salle de vidéo-protection qui a également pour mission la réception et la diffusion des appels radio. Oiladi nous a indiqué que la commune de Mamoudzou et d'autres communes de l'île de Mayotte travaillaient à l'installation de caméras afin de mieux protéger la population. Au cours de ces échanges avec les policiers du 11^e Oiladi a communiqué sur les importantes difficultés liées aux problèmes d'immigration clandestine que connaissait le département de Mayotte.

départemental, un processus d'enregistrement des cotisations.

Afin de formaliser les relations entre la fédération, la confédération, l'Union Interprofessionnelles de Mayotte et le syndicat Interco de Mayotte, un protocole de coopération est proposé.

La prochaine échéance démocratique du syndicat sera celle de son congrès au premier semestre 2017 qui viendra rajouter une pierre à l'édifice de ce syndicat en pleine expansion et riche de militants dynamiques et motivés.

Chantal Gosselin



Commissariat du 11^e : de gauche à droite, Stéphane Motel, Oiladi Diae et Serge Haure devant la vitrine en mémoire d'Ahmed Merabet, abattu par les terroristes lors de l'attaque de Charlie Hebdo

Dans le cadre de cette visite, nous nous sommes rassemblés dans la salle de repos où a été installée une vitrine dans laquelle est présente la photo et des effets personnels d'Ahmed Merabet, 41 ans, gardien de la paix, affecté au commissariat central du 11^e arrondissement. Il avait huit ans d'ancienneté dans la police. Au mois de janvier 2015 après avoir tiré en direction des terroristes, il avait été grièvement blessé par balles en retour. La scène s'était déroulée boulevard Richard-Lenoir, à quelques pas de Charlie Hebdo, alors qu'il patrouillait à VTT en compagnie d'une collègue. Toujours conscient, il s'était écroulé sur le trottoir. Puis il avait été achevé froidement dans la tête par l'un des hommes du commando qui avait, quelques minutes plus tôt commis la tuerie de Charlie Hebdo.

Plus de deux heures après notre arrivée nous avons pris congé de Stéphane Motel que nous avons chaleureusement remercié pour le temps qu'il a bien voulu nous accorder.

Le lundi 6 juin Oiladi a regagné en compagnie de Fatima la secrétaire de son syndicat, le département de Mayotte où il va militer encore plus intensément, conscient qu'à la CFDT la mise en synergie des moyens et des compétences est une réalité quotidienne.

Serge Haure

¹ Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure CFDT (officiers).

Police Nationale : de la présence symbolique à la représentativité effective

L'avenir de la représentativité de la CFDT au sein du ministère de l'Intérieur passe par une impérative implantation chez les policiers nationaux. Pour la première fois, et dans la perspective des élections professionnelles de 2018, notre organisation met en place les conditions et les moyens pour relever ce défi.

La question de la représentativité au sein du ministère de l'Intérieur reste pour la fédération Interco et pour la CFDT toute entière, une priorité absolue. Ce ministère compte à nos yeux à la fois par sa taille (près de 180 000 salariés) et par l'étendue de ses compétences sur l'administration et la sécurité du territoire.

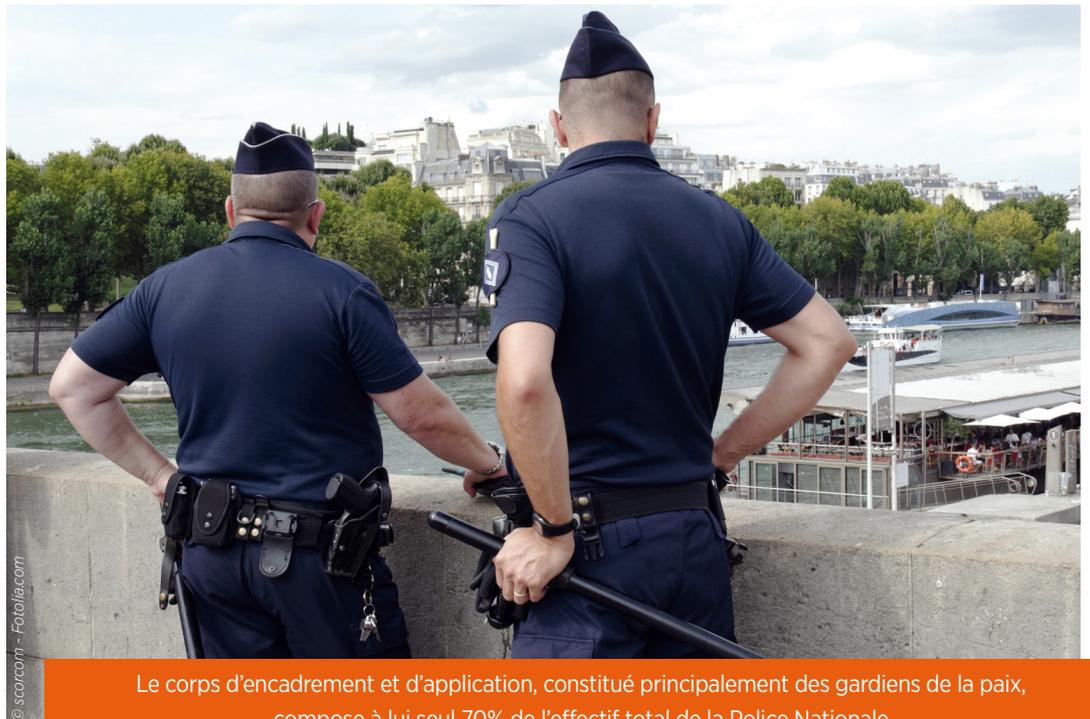
Si la CFDT est bien représentée sur le périmètre relevant du secrétariat général (tous les personnels hors policiers), elle connaît depuis longtemps une faiblesse abyssale sur le périmètre relevant de la police active.

Plusieurs tentatives de développement de la CFDT au sein de la police nationale ont pourtant été conduites de longue date, mais les faibles développements enregistrés l'ont été de façon ponctuelle et ne se sont pas confirmés dans la durée.

De fait, la CFDT a toujours oscillé entre 100 et 300 adhérents pour un résultat électoral de 0,4 à 0,5% sur un effectif de 127 500 policiers.

Ainsi, depuis trois décennies, nous sommes sur le fil du ra-

soir pour obtenir un siège au Comité Technique Ministériel et donc être représentatifs au ministère de l'Intérieur et ce siège obtenu l'a toujours été sans les voix des policiers nationaux.



Le corps d'encadrement et d'application, constitué principalement des gardiens de la paix, compose à lui seul 70% de l'effectif total de la Police Nationale

PPCR État

Publication au **JO du 13 mai** des premiers décrets de mise en œuvre du protocole PPCR pour les agents de l'État ainsi que du décret commun « primes-points » applicable à toute la fonction publique.

- ▶ Décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/5/11/2016-580/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-581 du 11 mai 2016 modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/5/11/2016-581/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-582 du 11 mai 2016 portant dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires de la catégorie B à caractère paramédical de la fonction publique de l'État et modifiant les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2016/5/11/2016-582/jo/texte>

La loi du 5 juillet 2010 a considérablement modifié la donne en réformant les conditions de la représentativité. En la faisant reposer sur la détention d'un siège au CTM au lieu de la faire reposer sur les voix obtenues en CAP, elle a bousculé bon nombre d'organisations syndicales qui jusque-là s'appuyaient sur une représentativité adossée aux corps.

C'est dans ce contexte que des contacts ont été pris et en premier lieu avec le Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure (les officiers de police nationale).

Après plusieurs années de travaux d'approche réciproque, nous avons accueilli le SCSI en janvier 2014 qui représente plus de 3 000 adhérents et près de 4 000 voix aux dernières élections. Pour autant, si nous avons largement conforté notre siège, nous n'avons

pu accéder qu'à la quatrième marche du podium des élections professionnelles de ce ministère, avec un déficit de plus de 1 500 voix sur l'UNSA troisième organisation.

Par ailleurs, le SCSI, quelles que soient ses progressions futures, ne pourra être une source de progression sur la durée : en effet, le corps des officiers est en diminution et devrait encore perdre plus de mille fonctionnaires entre les deux échéances électorales (2014-2018).

Notre faiblesse, clairement identifiée, se situe au niveau des policiers du Corps d'Encadrement et d'Application (CEA - gardiens de la paix) ajouté aux adjoints de sécurité (ADS) auprès desquels nous n'avons recueilli que 311 voix sur près de 100 000 votants.

La fédération et la confé-

dération ont convenu d'une stratégie de développement spécifique auprès de ce public caractérisé historiquement par un corporatisme hors norme.

Un plan d'action a donc été mis en place. Celui-ci a évolué ces deux dernières années et nous a permis de mieux cerner les caractéristiques de ces corps et d'établir une stratégie d'approche.

Les policiers nationaux ne sont apparemment pas très politisés syndicalement parlant. Ils considèrent le syndicalisme davantage comme une assurance à même de les protéger en cas de problème disciplinaire et de les aider en matière de mobilité ou de carrière. Les habitudes de cogestion avec l'administration renforcent cette perception des agents. Ils n'hésitent pas à pratiquer un nomadisme syndical et passer indifféremment d'Alliance,



De gauche à droite, Jean-Claude Lenay, Secrétaire national Interco CFDT - Jean-Marc Bailleul, Secrétaire général du Syndicat des Cadres de Sécurité Intérieure - Denis Jacob, Secrétaire général d'Alternative Police CFDT à l'occasion de la manifestation des policiers Place Vendôme le 14 octobre 2015

réputé syndicat de droite, à SGP FO plutôt classé à gauche, dès lors qu'ils pensent que le syndicat choisi va leur obtenir une mobilité voire un avancement.

Par ailleurs, les subventions très importantes accordées par le ministère aux seuls syndicats de police nationale (au prétexte que ceux-ci ne peuvent faire de publicité dans leurs publications) ont permis à ces derniers d'avoir une politique de tarification des cotisations extrêmement basse de l'ordre de 0,20% de leur salaire.

Enfin, la notion de corps est très prégnante et si les luttes intersyndicales sont d'une rare violence, ceci n'empêche pas pour autant leurs leaders de se congratuler avec beaucoup de marques « affectueuses » lorsqu'ils se retrouvent sur des sujets communs. Dans ce cadre, ils s'identifient sur des appellations spécifiques reléguant la plupart du temps les confédérations qui les accueillent au rang de structures délivrant des pavillons de complaisance.

C'est sans aucun doute la particularité de ce milieu qui explique la difficulté des organisations syndicales à syndiquer ce milieu. Un syndicaliste peut sans problème entrer dans un commissariat de police et y distribuer un tract. Il y sera poliment accueilli, mais sera rarement reconnu comme légitime pour les représenter. Notre volonté est bien de conforter la CFDT dans ce

grand ministère, mais également et c'est également le vœu de la confédération, d'être légitimes pour nous exprimer sur la sécurité publique : et cette légitimité passe aux yeux de beaucoup par une forte implantation dans la police nationale.

Il nous faut donc à partir de cette analyse établir une stratégie de développement adaptée à l'enjeu.

Une prise en charge fédérale

Le nombre d'adhérents chez les policiers nationaux était inférieur à 140 en 2014. La fédération a donc proposé au conseil fédéral de mars 2015, d'adopter un plan d'action reposant sur une prise en charge de la structuration des CEA¹ et ADS² directement dans le cadre d'une section créée dans le fichier des adhérents à la fédération.

Cette prise en charge nationale est assortie de la mise en place d'une cotisation dérogatoire sur une durée identique à celle accordée au SCSJ (jusqu'à 2022) et devant progressivement rejoindre le niveau de la charte financière confédérale (0,75%). Nous avons par ailleurs structuré et organisé les policiers nationaux sur la base des sept zones de défense existantes dans le cadre du ministère de l'Intérieur.

Enfin, nous avons fait un effort sans précédent sur le droit syndical en passant de trois à une douzaine de postes de

permanents et ce, dans un contexte de baisse de notre droit syndical.

La création d'ALTERNATIVE Police CFDT

Très rapidement, la fédération s'est aperçue que cette stratégie n'apportait pas de progrès suffisants et rapides car ses capacités à gérer en direct cette nouvelle situation ne le permettait pas et ce, d'autant plus que nous ne disposions pas de compétences suffisantes pour organiser notre développement.

L'été dernier, dans le cadre de contacts effectués par le SCSJ, nous avons pu recruter des militants venus du syndicat Alliance (majoritaire dans la police) à la faveur de divergences politiques sur le fonctionnement de ce dernier. À la tête de ceux-ci, Denis Jacob numéro 3 d'Alliance à l'époque, a fait le choix de nous rejoindre pour construire une offre syndicale alternative aux syndicats de police. C'est dans ce contexte, que nous avons repositionné notre prise en charge de ce dossier pour aller vers un développement conséquent.

Dans le droit fil des travaux du CNF, l'expérimentation d'un syndicat national

Les premiers résultats encourageants de notre stratégie et les difficultés prévisibles nous

- ▶ Décret n° 2016-583 du 11 mai 2016 modifiant le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-583/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-584 du 11 mai 2016 portant dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État à caractère socio-éducatif et modifiant les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-584/jo/texte>

- ▶ Décret n° 2016-585 du 11 mai 2016 modifiant divers décrets relatifs à l'organisation des carrières de certains fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'État relevant de corps à caractère socio-éducatif :

📁 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-585/jo/texte>



© hereneck - Fotolia.com

¹ Corps d'Encadrement et d'Application.

² Adjoints de Sécurité.

▶ Décret n° 2016-586 du 11 mai 2016 modifiant le décret n° 2012-1100 du 28 septembre 2012 relatif à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-586/jo/texte>

▶ Décret n° 2016-587 du 11 mai 2016 relatif aux modalités de classement d'échelon lors de la nomination dans certains corps de la fonction publique de l'État :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-587/jo/texte>

▶ Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » commun aux trois versants de la fonction publique :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-588/jo/texte>

▶ Décret n° 2016-589 du 11 mai 2016 modifiant le décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics ou afférents à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics :

📄 <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/5/11/2016-589/jo/texte>

Vie de la fédé :

amènent nécessairement à nous poser la question de la création d'un syndicat national dans le cadre d'une expérimentation visant à tirer tous les enseignements de cette décision à l'issue des prochaines élections professionnelles.

Le conseil fédéral d'avril 2016 a approuvé ce projet et nous sommes désormais dans le cadre d'une grande première car si nous avons déjà accueilli des structures nationales externes (SNEA, SNDP, SCSI,...) avec des résultats divers nous créons ici un syndicat national regroupant à l'intérieur d'un ministère une catégorie de personnel et seulement cette catégorie.

Les points forts de ce projet :

■ La CFDT aura dans ce milieu très particulier un affi-

chage très clair tant vis-à-vis du public cible que vis-à-vis de l'administration.

■ Nous nous donnons les moyens d'éviter une gestion directe par la fédération qui ne pourra assumer longtemps cette tâche

■ Nous pourrons mieux gérer la phase dérogatoire de l'adhésion à titre expérimental

■ La fédération pourra plus aisément coordonner les deux syndicats nationaux couvrant l'ensemble des corps de la police nationale avec le SCSI organisant les officiers et commissaires et Alternative police organisant les cadets, les ADS et les CEA.

■ Cette structuration permettra de mieux organiser

nos militants sur des zones de défense qui ne correspondent ni aux départements ni aux actuelles régions.

■ À partir d'une bonne collaboration avec les syndicats Interco, créer des passerelles pour faire également adhérer les personnels administratifs et techniques de la police nationale (commissariats, SGAMI...).

Un congrès constitutif a été organisé à Paris le 14 juin, à l'issue duquel les responsables élus pourront, en lien avec la fédération Interco, donner toute la plénitude nécessaire à leur ambition de développement.

À ce jour, notre nombre d'adhérents à la police a déjà été pratiquement triplé (300) et il nous reste à amplifier cet élan pour atteindre rapidement le cap des 1 000 dès le début 2017 et arriver en force aux élections professionnelles de 2018.

Nous disposons aujourd'hui de plus de 80 implantations de militants dans les départements, il nous reste maintenant à organiser les contacts avec les syndicats afin que ceux-ci puissent s'inscrire dans la dynamique nécessaire à la préparation des futures échéances.

C'est évidemment un pari qui est pris et le chemin nous menant à la réussite ne sera pas nécessairement semé de pétales de rose.

Mais ne rien faire nous condamnerait à végéter et 30 ans d'immobilisme, c'est déjà beaucoup trop au regard de nos ambitions de faire progresser la CFDT tout entière.



Congrès constitutif d'Alternative Police CFDT le 14 juin à Paris
Le conseil national nouvellement élu

Jean-Claude Lenay

Un de nos militants policier assassiné

Le 13 juin à Magnanville, le commandant de police assassiné à coups de couteau à son domicile ainsi que sa compagne, était aussi un militant CFDT.

Lundi 13 juin au soir, Jean-Baptiste Salvaing, 42 ans et sa compagne Jessica Schneider, 36 ans, ont été sauvagement tués par Larossi Abballa se revendiquant de l'Islam radical, alors qu'ils se trouvaient dans leur pavillon à Magnanville dans les Yvelines.

Ce policier unanimement loué pour son humanité et son professionnalisme par ses collègues et y compris par beaucoup de ceux qu'il a auditionnés dans le cadre de son activité professionnelle, était aussi le délégué de notre syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI-CFDT) au commissariat des Mureaux.

Sa compagne Jessica Schneider était adjointe administrative au commissariat de police de Mantes-la-Jolie. Le couple laisse derrière lui un fils de trois ans retrouvé sévèrement choqué et désormais orphelin et pupille de la nation.

Notre fédération s'associe à la peine de leurs proches, de leurs collègues et du SCSI-CFDT qui, en réponse à de nombreuses demandes, a ouvert un compte bancaire pour recueillir les dons de toutes celles et ceux qui voudront s'associer, par leurs dons, à la reconstruction du meilleur avenir possible pour les enfants et la famille de leurs collègues assassinés (encart ci-contre).



Solidarité avec la famille

de Jean-Baptiste et Jessica assassinés le 13 juin 2016

Un compte géré par la Fondation Jean Moulin est ouvert afin de pouvoir recevoir les dons des particuliers qui sont nombreux à vouloir aider les enfants et la famille de Jean-Baptiste et Jessica.

Ce compte est placé auprès de la Caisse des dépôts et consignations.



Virements bancaires

Libellé : "FJM - Victimes d'attentats terroristes - MAGNANVILLE 13062016" Coordonnées bancaires :

FR96 4003 1000 0100 0043 6353 W63

BIC : CDCGFRPP

Chèques

Envoi postal à FJM – ministère de l'Intérieur - 40 avenue des terroirs de France - 75012 PARIS

Ordre : "FJM - Victimes d'attentats terroristes - MAGNANVILLE 13062016"

Le numéraire ne pourra pas être accepté.



Le dialogue social en Tunisie

Témoignage d'un représentant d'une section locale CFDT en déplacement à Tunis

Franck de la section CFDT de Suresnes était membre d'une délégation de la Ville en déplacement à Tunis pour y promouvoir le dialogue social. Il nous fait le récit instructif de rencontres qui l'ont convaincu que ce pays aurait sur ce point quelques leçons à donner à la France.

Dans le cadre du partenariat signé en octobre 2015, entre la Ville de Suresnes et l'État tunisien, une délégation suresnoise menée par Béatrice de Lavalette, adjointe au maire déléguée aux

Ressources Humaines et au Dialogue social, s'est déplacée à Tunis du 23 au 25 mars. Accompagnant l'élue, le groupe est constitué des chefs de service Communication interne et Dialogue social, et de deux

syndicalistes, dont moi qui ai l'honneur de représenter notre section locale CFDT.

Mercredi 23 mars : rendez-vous avec le ministre des Affaires sociales



Tunis – Rencontre avec le ministre des Affaires sociales

C'est dans un contexte international menacé par le terrorisme islamique que nous prenons l'avion, l'attentat de l'aéroport de Bruxelles ayant eu lieu la veille. Sur place, les mesures de sécurité sont renforcées, le sud de la Tunisie ayant repoussé une tentative d'établissement d'un khalifat par Daesh.

Notre première visite à M. Mahmoud Ben Romdhane, ministre des Affaires sociales, revêt donc un caractère symbolique particulier. Nous avons tous en mémoire, les tragédies meurtrières dont nos 2 pays ont été victimes en 2015.

Le ministre a rappelé avec gravité, l'importance du dialogue

social en démocratie. Nommé en janvier, il affirme poursuivre les échanges de bonnes pratiques initiés par son prédécesseur entre la ville et son ministère.

Cela se traduit concrètement par des ateliers qui débiteront dès le lendemain, une prochaine session étant prévue en juillet.

Pour la petite histoire, le ministre a vécu à Suresnes alors qu'il faisait ses études à l'université de Nanterre. Durant cette période, il a été le seul homme accepté en 1972 lors de la création du MLF¹. Il est donc particulièrement sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il nous remémore que Michaël Moore a mis la Tunisie à l'honneur dans son film « *Where to invade next ?* » sorti en 2015, pour ses cliniques où les femmes tunisiennes peuvent avorter en toute légalité.

Pour réussir une négociation équilibrée, il faut savoir prendre en compte les besoins de chaque partie

Jeudi 24 mars, le matin : présentation du dialogue social à Suresnes

Durant 2 jours, des inspecteurs du travail, des hauts fonctionnaires et cadres publics du ministère des Affaires sociales, suivent une formation sur le dialogue social. Ces ateliers de mise en situation sont inspirés



Tunis - Avec le ministre avec à gauche la représentante de l'Ambassade de France et un délégué FO de Suresnes



Tunis - Atelier de 25 participants au ministère et l'intervention de Franck Bourgi

des stages de l'OIT à Turin : pour réussir une négociation équilibrée, il faut savoir prendre en compte les besoins de chaque partie prenante.

Après une présentation du dialogue social à Suresnes par M^{me} de Lavalette, qui souligne que la Charte de reconnaissance du parcours syndical, signée en 2009 entre les partenaires syndicaux et la ville est prise comme modèle par l'OIT (Organisation Internationale du Travail), j'interviens pour expo-

ser comment cela se traduit au quotidien dans nos activités syndicales.

Je rappelle que la législation de la fonction publique limite notre rôle dans les commissions où nous ne sommes que consultatifs. Cependant nous sommes conviés par la Ville à participer à des négociations, qui nous permettent d'influencer les accords signés.

Cette responsabilité nous engage envers les agents et nous oblige à mieux connaître leurs

¹ *Mouvement de libération des femmes créé au début des années 70 sur la lancée des mobilisations féministes de 1968.*



Avec le directeur de l'ENA de Tunis

attentes et leurs souhaits. Via des questionnaires et des réunions, nous invitons chacun à s'exprimer. Cette participation de tous renforce le dialogue social.

J'indique que la charte accompagne les représentants syndicaux, en reconnaissant professionnellement les aptitudes acquises durant leurs mandats. Cela permet aux jeunes et aux contractuels de ne plus hésiter à s'engager à nos côtés. Notre section est plus représentative, et le spectre générationnel est plus large.

Audition de mercredi

Dans notre collectivité, nos actions sont garanties par la Charte de reconnaissance du parcours syndical, signée en 2009 entre les partenaires syndicaux et la ville. Elle établit de grands principes qui accompagnent les représentants durant leur mandat. Ainsi des rendez-vous réguliers avec les RH permettent de mettre en évidence les aptitudes acquises (prise de parole, expertise, gestion d'équipe...) qui sont prises en compte dans le parcours professionnel de l'agent.

J'insiste sur le fait que dialogue social ne veut pas dire perte de son identité. Être impliqués dans des échanges réguliers avec la direction de la ville n'empêche pas de défendre nos couleurs, et nous n'oublions pas que nous avons été élus par et pour les agents de la ville.

À une question du public me demandant si d'autres collectivités ont mis en place cette charte, je réponds que la section CFDT de la ville d'Arles s'est appuyée dessus pour faire reconnaître les droits de ses représentants syndicaux.

Issue du syndicat qui a été le premier à s'engager dans le dialogue social, notre section est appuyée par l'Interco départemental des Hauts-de-Seine, qui relaie cette charte suresnoise auprès des autres collectivités du département.

Mais il faut reconnaître que cela est difficile, d'où l'importance de diffuser les bienfaits d'un

dialogue social de qualité. Je termine mon intervention en précisant que notre expérience suresnoise constitue un laboratoire pour les représentants nationaux de notre syndicat.

Il ne serait pas inutile pour les grandes écoles françaises de s'inspirer de l'exemple tunisien

Jeudi 24 mars, l'après-midi : des cours sur le dialogue social à l'ENA ?

M. Maher Sellami, directeur de l'ENA de Tunis nous reçoit dans son bureau. Je suis moins sollicité par ce rendez-vous qui concerne la mise au point d'une convention entre la Ville de Suresnes et cette prestigieuse école d'administration. Il est prévu de donner, si possible à partir d'octobre, des cours sur le thème du dialogue social aux futurs fonctionnaires du pays. Comme il est rappelé lors de cet entretien, le dialogue social est créé localement par la rencontre entre une volonté politique et une volonté syndicale. J'ai le loisir d'imaginer qu'il ne serait pas inutile pour les grandes écoles françaises de s'inspirer de l'exemple tunisien, en mettant en place des séances de sensibilisation au dialogue social, pour les futurs managers publics et privés de notre pays. La CFDT pourrait même proposer des modules...

Judi 24 mars, le soir : l'UGTT à l'honneur

La journée se termine par la rencontre avec M. Adel Azzabi, ancien secrétaire national de l'UGTT (Union générale tunisienne du travail). Son syndicat a participé activement à l'établissement de la démocratie, et il a connu lui-même la prison, sous le précédent régime.

Bien qu'étant en retraite, il reste actif dans l'organisation syndicale. Il met en place des régies de quartier pour aider à l'insertion sociale de proximité. Ces structures ont pour mission de proposer des activités rémunérées liées à l'environnement (réduction des déchets...). Le but est aussi d'empêcher que la pauvreté s'installe et devienne un terrain propice pour l'apparition de l'islamisme radical.

Pour nous montrer l'état d'esprit des tunisiens face à ce danger, il a tenu à nous raconter l'histoire du père d'un des auteurs de l'attentat de la plage d'une station balnéaire près de Sousse, qui a refusé de se rendre à l'enterrement de son fils. Ce rejet de la haine par la société civile tunisienne a aussi mis en échec Daesh lors de sa tentative de s'imposer dans le Sud du pays. Les habitants ont combattu les assaillants, en attendant l'arrivée des forces armées.

Ce n'était pas le premier échange que j'avais avec M. Azzabi, car nous l'avions reçu dans les locaux de notre section syndicale, lors de sa venue à Surresnes en octobre 2015, pour les Rencontres du dialogue social organisées par la ville. Durant ce colloque international, la Tunisie avait été mise à l'honneur, et un

brillant hommage avait été rendu par le public, applaudissant debout M. Azzabi et M^{me} Hayet Ben Ismail, représentante du ministre des Affaires sociales de Tunisie, pour le prix Nobel remis à leur pays.

Bien qu'il soit intéressant pour un secrétaire national de connaître la réalité de la pratique syndicale sur le terrain, je suis conscient que notre apport se limite à une expérience, même si celle-ci revêt un caractère particulier car basée sur une charte encore unique dans le secteur public.

L'entrevue se termine par l'annonce de la venue prochaine à Paris d'une délégation de l'UGTT qui sera reçue par notre fédération.

Vendredi 25 mars : perspective historique du dialogue social tunisien

Nous avons rendez-vous avec M. Tarek Bahri, Directeur gé-

Le dialogue social constitue le socle de la démocratie

néral en charge de la gouvernance et de la lutte contre la corruption et conseiller du ministre de la Fonction publique. Il nous apprend que celui-ci est un ancien syndicaliste et que lui-même a vécu clandestinement en 1978.

Il entame une riche démonstration, replaçant le dialogue social en Tunisie dans l'histoire récente du pays. Après la révolution de 2010, des premières élections furent organisées, gagnées par un parti proche des islamistes. Voyant les libertés se réduire au fur et à mesure des nouvelles lois, l'organisation syndicale patronale (Utica), l'UGTT, la Ligue tunisienne des droits de l'homme et la société civile représentée par l'Ordre des avocats se



Avec le représentant de l'UGTT

Label Diversité et Égalité

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.

Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail : dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.

Le dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité est effectif depuis 2016.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales peuvent faire de même et syndicalement, nous pouvons les y inciter...

<http://bit.ly/1UbWnG6>



Ma rému(nération)

La DGAFP a mis en ligne le jeudi 9 juin « Ma rému ». Ce calculateur fournit des informations sur les nouvelles grilles de salaires déjà publiées suite à la mise en application du **protocole PPCR**. Il permet à chaque agent de connaître l'effet de la revalorisation de la valeur du point d'indice sur son **bulletin de paye**.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/accueil-ma-remu>

EPSU / FSESP

La fédération syndicale européenne des services publics (EPSU en anglais) dont nous sommes membres a inauguré son nouveau site (en anglais :-). Vous pouvez vous abonner à sa newsletter pour suivre l'actualité syndicale européenne dans les services d'intérêt général.

<http://www.epsu.org/>

Qui ne dit rien consent (parfois)

Le principe du « silence vaut acceptation » a remplacé celui du « silence vaut refus ». Le site internet [service-public.fr](http://www.service-public.fr) met en ligne un nouveau service qui permet de recenser les démarches pour lesquelles le silence gardé par l'administration sur une demande vaut décision d'acceptation. Attention, ce principe ne s'applique pas à la gestion de la carrière des agents publics.

<https://www.service-public.fr/demarches-silence-vaut-accord>



Tunis : le conseiller du ministre de la FP

sont unis pour sauvegarder la démocratie, en forçant le nouveau gouvernement à démissionner.

C'est cette action exceptionnelle qu'a mise en valeur le prix Nobel de la Paix remis à ces 4 entités représentatives de la Tunisie, qui ont uni leurs forces pour rétablir la démocratie.

Ainsi pour lui, le dialogue social constitue le socle de la démocratie. Celle-ci se renforce en Tunisie, et se stabilise en construisant un mur contre l'obscurantisme, briques par briques. Parmi ces briques on retrouve l'égalité femmes/hommes et la pratique du dialogue social.

Il nous explique qu'il participe à l'élaboration d'un référentiel, destiné à établir des règles pour l'ensemble de la fonction publique tunisienne.

Il a demandé à notre élue de lui faire un retour sur ce document, pour éventuellement renforcer les points qui concernent le dialogue social. À ma demande, il a accepté

qu'une copie soit transmise à la CFDT, intéressé d'avoir l'avis de notre syndicat, dont il connaît l'engagement pour le dialogue social au niveau national.

Et c'est avec humour qu'il qualifie chacun d'entre nous, lorsque nous prenons congé de lui. J'ai eu le droit au titre de « sage » n'ayant pas ouvert la bouche, si ce n'est pour boire ses paroles.

En conclusion, le dialogue social se décline à tous les niveaux

Ce séjour riche en enseignements s'est terminé en beauté par ce rappel de la place du dialogue social dans la démocratie sociale.

Notre pratique syndicale quotidienne nous fait oublier les fondamentaux, à savoir que le dialogue social se construit et s'entretient, qu'il n'est jamais acquis. Cela demande du respect entre les participants, et

la volonté de tous pour réussir à mettre en place un environnement propice à son développement.

Sur ce point, la Tunisie est un exemple mondial pour son dialogue social au niveau national et peut inspirer de nombreuses structures françaises. Dans ces échanges de bonnes pratiques, la délégation suresnoise apporte son expertise pratique du dialogue social appliqué concrètement au niveau local, et nos interlocuteurs tunisiens sont désireux de connaître le vécu d'un syndicaliste français qui s'y implique.

J'aimerais finir ce témoignage en vous rappelant que la Tunisie est un beau pays, que l'accueil de ses habitants est chaleureux, et que les (vrais) jus de fruits y sont délicieux. Cette jeune démocratie mérite votre venue, le tourisme représentant sa richesse économique.

Frank Bourgi
Section de Suresnes

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



partenariat@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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

La fédération UGTT des Municipaux en visite à Paris à l'invitation d'Interco

Durant une semaine, la fédération a accueilli une délégation des municipaux de la centrale syndicale tunisienne. Après visites de collectivités, rencontres d'élus et de militants CFDT, un partenariat entre nos deux organisations a été élaboré.

¹ Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT).

² La délégation de l'UGTT des Municipaux était composé de : Abdelaziz Habachi, secrétaire général adjoint de la fédération, Mohamed Ali Saadani, secrétaire général adjoint de la fédération, Adel Sagra, secrétaire général du syndicat de la ville de Tunis, Makrem Amairia, secrétaire général de la ville de Gafsa et Sadok Ben Hadj Hassine, conseiller technique à la confédération et coordonnateur de la convention de coopération entre les 2 confédérations.

Du 28 mars au 2 avril 2016, la fédération Interco CFDT a eu le grand plaisir de recevoir en France une délégation de la fédération UGTT des Municipaux¹. Cette visite s'inscrivait dans le cadre de la mise en œuvre du protocole signé le 30 août 2012 entre les confédérations UGTT et CFDT et à la suite de la visite qu'a effectuée la fédération Interco à Tunis en mai 2013. Elle avait pour but, outre le renforcement de l'amitié entre les deux organisations, de tracer des perspectives de travail et de coopération pour les années à venir.

Un programme (très) dense a été construit avec l'aide et la participation active du syndicat Interco 93 afin de répondre aux attentes de nos cinq amis composant la délégation tunisienne².

Qu'il me soit permis ici, au nom de la fédération, de remercier l'équipe d'Interco 93, son secrétaire général Daniel Mouglin et ses militants pour l'excellente organisation de ce programme.

Nous avons conjointement décidé d'axer cette visite d'étude autour de 2 thématiques : l'organisation du ramassage et du tri des déchets et la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Après une réunion de mise en route à la fédération où nous avons échangé mutuellement sur nos structurations internes et nos préoccupations syndicales dans la période, des militants de la section de Plaine Commune (face au Stade de France) nous attendaient pour un petit débriefing et le déjeuner au restaurant admi-

nistratif de cette collectivité. Pour l'après midi, au pas de course, nous avons visité l'usine Paprec de Blanc-Mesnil, entreprise contractualisant avec les collectivités pour le tri et le recyclage de déchets type papier, carton, bouteilles plastiques, canettes et autres. Usine particulièrement impressionnante au regard de son process de recyclage presque entièrement automatisé même s'il reste encore des petites mains pour parfaire ce que la machine a omis de faire.

Impressionnés par la technologie mise en œuvre pour ce recyclage, nos amis l'ont été tout autant par les conditions de travail particulièrement éprouvantes pour les propriétaires des petites mains. Sans perdre de temps (cela a été un peu comme cela toute la semaine), un autre rendez-vous nous attendait : la visite de la déchetterie de Bondy. Une déchetterie somme toute assez classique que l'on retrouve dans nombre de nos villes mais qui n'existe pas en Tunisie.



La délégation des communaux UGTT pose sur les balcons de Plaine Commune en face du Stade de France

2^{ème} jour, la section syndicale CFDT et la municipalité de Noisy-le-Sec ont mis les petits plats dans les grands pour accueillir nos amis tunisiens. Tout d'abord, une visite de la serre municipale et du service espaces verts. Accueillis par nos représentants locaux, le directeur du service et l'adjoint au maire, une présentation nous a été faite du service espaces verts, de son organisation, des conditions de travail des agents, de la protection des salariés et de la prévention des risques mise en œuvre. Visite particulièrement instructive pour nos camarades tunisiens et surtout productive. En effet, sur proposition du directeur du service, ils sont repartis avec un échantillon d'EPI³ (chaussures de sécurité, protections auditives, différents gants de travail etc.). Ceci va leur permettre de porter des revendications auprès de leurs employeurs sur la protection des travailleurs qui fait actuellement cruellement défaut dans les municipalités de Tunisie.

À midi, une réception officielle organisée par le maire de Noisy, M. Rivoire, nous attendait dans les salons d'honneur de la mairie. Dans son discours d'accueil, le maire s'est dit fier et honoré de recevoir les représentants d'une organisation qui a reçu le prix Nobel de la paix pour son rôle éminent dans la transition démocratique de la Tunisie. Des portes sont ouvertes pour des coopérations futures entre Noisy-le-Sec et une ville de Tunisie en y intégrant la dimension sociale et syndicale. L'après-midi, réunion avec le conseil syndical d'Interco 93 où un débat particulièrement riche s'est instauré entre les militants d'Interco 93 et nos amis tunisiens. Rencontre d'autant plus intéres-

sante que dans la salle figurait parmi les militants CFDT, un tunisien très fier de recevoir ses compatriotes.

Le lendemain et 3^{ème} jour de la visite, rendez-vous est pris au Centre Interdépartemental de Gestion à Pantin (CIG) sur la thématique hygiène et sécurité et prévention des risques professionnels. Étaient présents à cette rencontre une dizaine de mandats CHSCT d'Interco 93 et la directrice du CIG. Cette dernière nous a présenté le dispositif réglementaire en matière de santé au travail et le rôle du CIG en la matière. De la théorie à la pratique, nos mandats CHSCT ont témoigné de leur expérience et des actions qu'ils ont menées.

L'après midi, M^{me} de Lavalette, maire adjointe de la ville de Suresnes, déléguée aux ressources humaines et au dialogue social, nous attendait dans son bureau du Conseil régional d'Île-de-France. La ville de Suresnes a acquis une expertise en matière de dialogue social et de reconnaissance des parcours syndicaux et c'est à ce titre qu'elle a signé une convention « d'échanges et de transferts de bonnes pratiques » en matière de dialogue social avec le gouvernement tunisien. Cette expérience intéressante à plus d'un titre nos amis syndicalistes tunisiens, une rencontre a été organisée avec la représentante de la ville de Suresnes pour évaluer ensemble les possibilités de partenariats futurs.

Dernier jour, débriefing du séjour et élaboration en commun d'un programme de coopération entre les deux fédérations : une convention détaillant les axes stratégiques communs de travail pour une période de 3 ans est en



Découverte des équipements de sécurité utilisés au service espaces verts de Noisy-le-Sec



Ramassage d'ordures ménagères dans les rues de Tunis en 2013

cours de signature à l'heure où s'écrivent ces lignes. Puis, il ne restait quelques heures pour faire un peu de tourisme dans Paris car pour certains de nos amis, c'était une première fois.

Une semaine de travail (sans oublier les quelques moments de convivialité) particulièrement dense et riche. Nos amis ont regagné leur pays avec des idées pleines la tête et pour nous, ce fut une grande fierté et un grand plaisir de les recevoir. Avec en point d'orgue, un protocole de partenariat qui nous donnera l'occasion de travailler ensemble durant les 3 années à venir.

Stelios Tsiakkaros

Dernière minute

Le Conseil fédéral d'Interco réuni le 22 juin a décidé de répondre favorablement à la demande de l'UGTT de venir tenir une prochaine réunion dans leur pays. Ce déplacement qui est attendu comme un acte politique significatif de notre soutien au mouvement démocratique et au dialogue social tunisien devrait avoir lieu fin novembre 2016.

³ Équipement Professionnel Individuel (EPI).

L'ÉRAFP, pour une retraite durable !

La caisse qui gère le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique, l'ÉRAFP, auprès de laquelle cotisent tous les fonctionnaires vient de se classer 10^{ème} investisseur mondial intégrant le changement climatique !

D'après un rapport publié par l'Asset Owners Disclosure Project (AODP), une organisation non gouvernementale dont l'objectif est d'améliorer l'accompagnement du changement climatique, moins d'un cinquième des investisseurs prend des mesures concrètes pour lutter contre le réchauffement climatique. L'AODP classe, chaque année, les 500 plus importants fonds de pension, assureurs, fonds souverains, fondations et fonds de dotation, gérant un total de 38 000 milliards de dollars d'actifs, en fonction de leur

capacité à intégrer le risque climatique dans leurs portefeuilles. L'ONG note les investisseurs de « AAA » à « D », ceux ne faisant rien pour tenir compte de ce risque étant classés « X ». Puis elle établit un classement par pays.

La France arrive en 4^{ème} position derrière la Norvège, la Suède et l'Australie. Et l'ÉRAFP avance de la 23^{ème} à la 10^{ème} place mondiale, sa note passant de A à AAA.

La CFDT Fonctions publiques rappelle que c'est, notamment, grâce à l'action des administrateurs représentant les organisations syndicales, et en premier lieu ceux de la CFDT, que le choix a été fait de procéder à des investissements socialement responsables (ISR) pour la totalité des actifs que détient le régime qui récolte les cotisations des fonctionnaires et de leurs employeurs. La CFDT Fonctions publiques s'en félicite et restera attentive pour encore progresser.

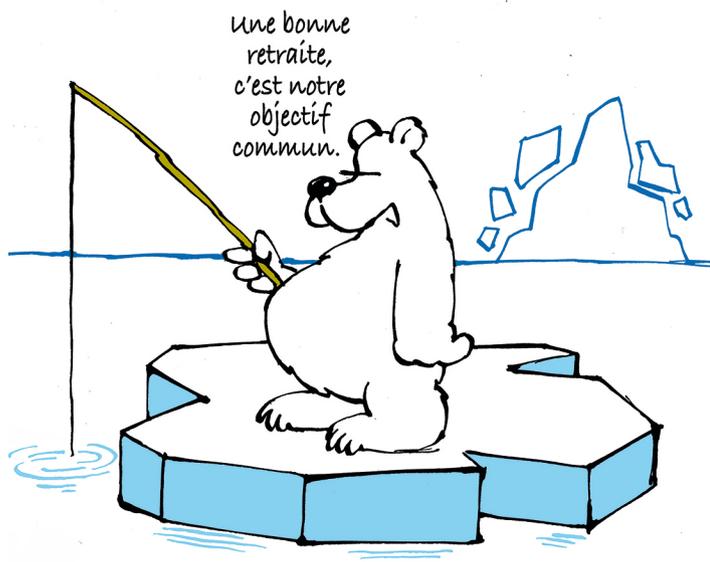
publique, est un régime obligatoire, par points, institué au bénéfice des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers, ainsi que des magistrats. Il concerne environ 4,5 millions d'agents. Ce régime permet le versement en plus de la pension principale d'une prestation additionnelle de retraite prenant en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité. Chaque fonctionnaire cotise à hauteur de 5% sur ses rémunérations accessoires dans la limite de 20% de son traitement indiciaire brut. Son employeur acquitte, de son côté, la même somme.

Le RAFP a été créé en 2005 et est géré par un établissement public l'ÉRAFP. Son conseil d'administration est composé des représentants des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives dont la CFDT.

Le montant des fonds du RAFP dépasse les 20 milliards d'euros à ce jour, et atteindra les 100 milliards en 2040.

Qu'est-ce que le RAFP ?

Le RAFP, le régime de retraite additionnelle de la Fonction



Les agents contractuels de droit public

(1^{ère} partie)

La situation faite aux agents contractuels de la fonction publique évolue et c'est pas dommage. Qu'en est-il exactement ? Nos juristes vous disent tout.

Comme la fédération Interco CFDT l'affirmait en 2013, au congrès d'Évian, les agents contractuels et les agents non titulaires recourent une même situation.

Consacrée par les lois¹, l'appellation est désormais reprise dans les décrets, tant de la fonction publique de l'État depuis 2014², que de la fonction publique territoriale, récemment³ : « l'agent contractuel » remplace « l'agent non titulaire » !⁴

Dès lors que ce n'est pas le seul changement que connaissent

les agents contractuels, il nous a semblé utile de faire à nouveau⁵ le point sur le régime juridique de ces derniers ; puisque leurs conditions de recrutement et d'emploi évoluent et tendent à se rapprocher de celles des fonctionnaires.

Ainsi, nous verrons les règles applicables en matière de recrutement (I), de rémunération (II) et de discipline (III) dans cette première partie. Puis nous verrons, dans une seconde partie qui sera publiée dans la future rubrique juridique, les règles applicables concernant la durée

de leur contrat, l'entretien professionnel, les congés ainsi que les fins de fonctions.

Au préalable, il convient de préciser que désormais les agents assurant des missions d'assistant maternel ou familial⁶ ainsi que les agents publics des services publics administratifs repris par une personne publique⁷, se voient expressément appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels⁸ et que sont explicitement exclus du champ d'application du décret précité les vacataires⁹.

¹ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

² Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

³ Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

⁴ Même si dans certains articles l'appellation « agent non titulaire » demeure.

⁵ Un article avait été publié en 2013 - Journal Interco n°217, décembre 2013 - janvier/février 2014.

⁶ Missions prévues aux articles L421-1 et L421-2 du Code de l'action sociale et des familles dans les conditions prévues par l'article R422-1 de ce même code.

⁷ Article 1^{er} du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris en application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée.

⁸ Article 1^{er} du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale modifié.

⁹ C'est-à-dire les agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » : article 1^{er} du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.



I. LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Des conditions préalables au recrutement (A) sont précisées et le contrat écrit est désormais la règle pour recruter un agent contractuel (B). En outre, une période d'essai peut être instituée (C).

A) Les conditions préalables au recrutement des agents contractuels¹⁰

Aucun agent contractuel ne peut être recruté :

- S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par certaines décisions de justice.
- Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; ou s'il a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
- Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. L'administration doit vérifier ce point.
- S'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national de

l'État dont il est ressortissant.

- S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap. En outre, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires récemment modifiée¹¹ précise que les agents contractuels doivent être recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.
- S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services.
- Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

B) Le recrutement par un contrat¹²

Alors qu'avant, l'agent pouvait être recruté par un contrat ou un arrêté, il est maintenant obligatoirement recruté par un contrat¹³. L'autorité administrative ne peut donc plus prendre un arrêté individuel pour recruter un agent contractuel. Elle doit obligatoirement faire signer à l'agent un

contrat écrit engageant réciproquement les deux parties.

Ce contrat doit comporter des mentions obligatoires plus nombreuses qu'auparavant et être accompagné de documents annexes¹⁴.

Ainsi, les motifs du recrutement doivent être précis (mention obligatoire de l'alinéa et de l'article des lois statutaires¹⁵ en application duquel l'agent contractuel a été recruté) et ce d'autant plus s'il s'agit d'un recrutement temporaire.

Doivent également figurer dans le contrat, une définition du poste occupé avec la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération.

Les documents devant être annexés sont les suivants : un descriptif précis du poste vacant à pourvoir lorsqu'il est temporaire¹⁶ ainsi que les certificats de travail délivrés par les employeurs territoriaux précédents. Dans la fonction publique territoriale, l'employeur doit y annexer l'éventuel document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents territoriaux¹⁷.

C) La période d'essai¹⁸

La période d'essai n'est toujours pas une obligation ; mais

¹⁰ Article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et articles 2 et 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹¹ Article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée et créé par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

¹² Article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹³ Il est précisé « écrit » dans la fonction publique territoriale.

¹⁴ Dans la fonction publique territoriale, les CDD en cours doivent être complétés des mentions obligatoires à l'occasion de leur renouvellement et pour les CDI au plus tard le 30 juin 2016.

¹⁵ Titres II et III du statut - loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹⁶ La fiche de poste correspondante par exemple.

¹⁷ Un règlement intérieur s'il existe.

¹⁸ Article 9 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

lorsqu'elle est prévue dans le contrat, elle a pour objectif d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même employeur public avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de trois (dans la fonction publique territoriale) ou de quatre mois (dans la fonction publique d'État) lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Cette période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

Enfin, nous verrons (dans le

prochain numéro) que le licenciement en cours de période d'essai est possible ¹⁹.

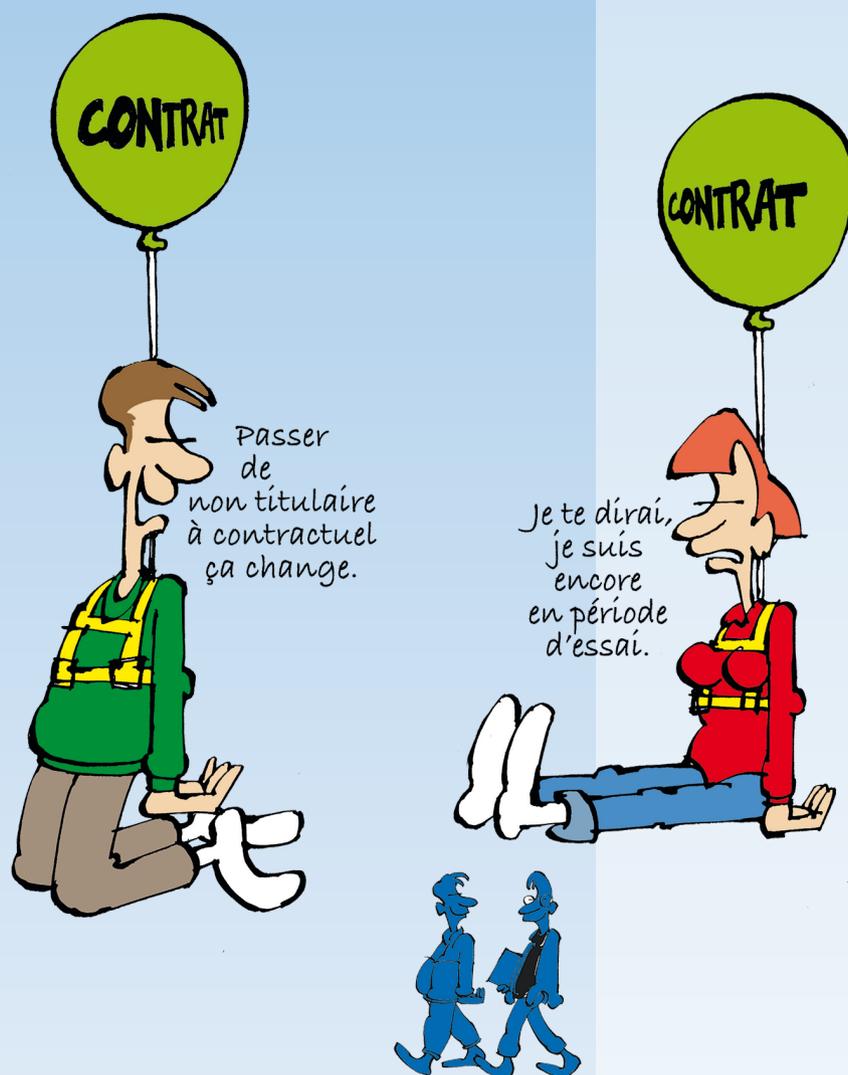
II. LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS ²⁰

La rémunération de tous les agents contractuels est encadrée et ce quelque soit la durée du contrat.

Outre le fait que les conditions de rémunération doivent obligatoirement être définies dans le contrat,

le montant doit être fixé par l'autorité administrative en prenant, notamment en compte, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice et la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ²¹. Toutefois, ce pouvoir d'appréciation de l'employeur public reste contrôlé par le juge administratif.

Et, la rémunération des agents recrutés en CDI doit être réévaluée au minimum tous les trois ans



¹⁹ Voir la rubrique juridique du prochain numéro.

²⁰ Article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²¹ D'autres critères peuvent intervenir dans la détermination du montant de la rémunération dès lors que la liste prescrite par le décret n'est pas limitative.



et non plus seulement réexaminée sans aucune autre obligation. En conséquence, **les agents contractuels en CDI devront obligatoirement bénéficier d'une augmentation salariale tous les trois ans.**

Et, les agents contractuels territoriaux en CDD peuvent désormais, eux aussi, bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération ²².

III. LES SANCTIONS ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS ²³

Comme les fonctionnaires, les agents contractuels sont soumis à des obligations ²⁴ et s'ils ne les respectent pas, ils encourent une sanction disciplinaire (1) selon une procédure (2) qui se veut de plus en plus proche de celle des fonctionnaires.

1) Les sanctions disciplinaires encourues par les agents contractuels

Comme pour les fonctionnaires, toute faute commise par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose, outre l'éventuelle peine prévue par la loi pénale, à une sanction discipli-

naire ²⁵. Et le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité administrative ayant le pouvoir de procéder à son recrutement ²⁶.

Toutefois et à la différence des fonctionnaires, une échelle disciplinaire spécifique est prévue pour les agents contractuels ; elle comprend les sanctions suivantes ²⁷ :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous CDI ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

2) La procédure disciplinaire

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a, en outre, droit, comme les fonctionnaires ²⁸ :

- à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ²⁹ ;
- à l'assistance de défenseurs de son choix.

Il doit disposer d'un délai suffisant pour pouvoir prendre connaissance de son dossier et préparer

sa défense ³⁰ et il a, dans ce cadre, le droit de prendre copie de son dossier, sauf si sa demande présente un caractère abusif ³¹.

Le conseil de discipline n'est pas compétent à l'égard des agents contractuels. Cependant, toute décision de sanction, autre que l'avertissement et le blâme, est désormais soumise à consultation de la **commission consultative paritaire** (CCP) ³². Cela concerne donc les sanctions les plus graves, à savoir l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement ³³.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit toujours être **motivée**.

En cas de licenciement disciplinaire, une procédure particulière doit être appliquée ³⁴.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement des règles applicables sur une thématique donnée, tu peux bien-sûr avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter le syndicat CFDT Intercro de ton département qui demeure à ta disposition.

*Emilie Geraud
Myriam Boussoum
Secteur juridique fédéral*

²² Article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifié par le 2° de l'article 46 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires étend aux agents contractuels de la fonction publique territoriale en CDD la possibilité de bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération, possibilité qui n'était jusqu'alors prévue que pour les seuls agents contractuels en CDI.

²³ Article 43 et s. du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et articles 35 et s. du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁴ Cf. Notre précédent article relatif aux agents contractuels : Journal Intercro n°217, décembre 2013 - janvier/février 2014.

²⁵ Article 43-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 35 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁶ Article 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁷ Article 43-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁸ Article 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁹ L'autorité administrative doit informer l'agent de son droit à communication de son dossier. Cependant rien ne l'oblige à l'informer de son droit à la copie : CE, 2 avril 2015, n°370242.

³⁰ CE, 27 février 1995, n°110472.

³¹ CE, 2 avril 2015, n°370242.

³² Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

³³ Pour la fonction publique territoriale, la création de ces CCP est dans l'attente de la publication du décret d'application.

³⁴ Voir la rubrique juridique du prochain numéro.



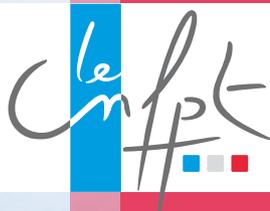
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE, COMME SARAH, INFIRMIÈRE.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES
NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé)
Connectez-vous sur www.gmf.fr ou depuis votre mobile sur m.gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et ses filiales GMF ASSURANCES et LA SAUVEGARDE. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.