

Sommaire :



L'actu

- # Je suis une Richesse # un slogan Travail Social

5



Intérieur

- Le Plan Préfectures Nouvelle Génération, ça avance ?

8



Sécurité

- Paroles CFDT sur la sécurité
- Expressions des participants Interco au colloque sécurité

12



Dossier

- Où va le travail ?

19



Fonction publique territoriale

- Les finances de la collectivité : ça nous regarde !

29



Fiche juridique

- Les agents contractuels de droit public (2^{ème} partie)

35

Le Journal Interco-CFDT
septembre-octobre-novembre 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 : © alphaspirt - 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.



NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

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.

Cher-e adhérent-e,



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

Tout comme nous à la fédération, tu as repris le travail après la pause estivale. Parfois dans l'inquiétude et le stress que génèrent les changements d'organisation consécutifs aux multiples agrandissements de communes, d'intercommunalités ou de régions ; souvent sous une pression accrue par une charge de travail et un nombre d'usagers qui augmente sans attribution de moyens correspondants, mais toujours pourtant en cherchant à rendre le meilleur service aux publics que nous servons.

C'est pourquoi il y a de quoi être pour le moins agacé par les surenchères de prétendants à la candidature présidentielle, qui se battent à qui mieux mieux pour donner le chiffre le plus élevé de suppressions d'emplois publics. Sans dire bien sûr quel service public ils entendent supprimer en conséquence, ou comment ils pourront rémunérer moins les salariés sous statut privé qu'ils embaucheraient en remplacement !

De même, celles et ceux d'entre nous qui se sont engagé-es pour représenter leurs collègues ne peuvent que soupirer en entendant qu'il convient de réduire les moyens syndicaux, alors que ces militants souffrent souvent de n'être pas entendus par les employeurs et que nous sommes pourtant tous convaincus qu'un service public adapté aux attentes des citoyens doit se construire aussi avec les personnels et leurs représentants.

À vrai dire, tout cela ne peut que renforcer notre détermination à continuer de montrer l'utilité de notre travail au service du public et à chercher à l'améliorer : ce fut l'objet, dans deux domaines bien différents, des colloques « je suis une richesse » autour des métiers de la santé et du social et « ensemble en sécurité » que nous relatons dans ce journal. Avec le regard original que nous pouvons avoir à la CFDT, qui allie l'ambition d'une société plus solidaire et la connaissance professionnelle – encore mieux maintenant que nous avons des militants et adhérents de plus en plus nombreux dans la police nationale, que je me permets de saluer au passage !

Ce contexte de réorganisations et d'économies doit aussi renforcer notre détermination à ne pas s'en laisser compter, à l'instar des militants rennais qui ont décroché une expertise, ou mission d'accompagnement des élus au comité technique, pour décortiquer les comptes de la ville et trouver d'autres moyens d'économies que les effectifs et la masse salariale. Une première, dont j'espère qu'elle sera suivie de nombreuses répliques !

Travail au service du public, travail syndical, travail qui manque ou qui envahit, qui épanouit ou rend malade, travail en mutation, la CFDT a décidé d'en parler, précisément en cette année de campagnes électorales, en s'appuyant sur la parole d'un maximum de salarié-es. Connais-tu l'enquête « Parlons travail » ? L'as-tu remplie et relayée autour de toi ? À la fois attrayante et sérieuse, agrémentée de vidéo-témoignages, elle mérite d'y aller voir et bien sûr, ses résultats auront d'autant plus de chances d'être pris au sérieux qu'elle aura touché un très large public.

Ainsi, la CFDT et la fédération Interco poursuivent leur objectif : porter la parole des salariés sur les lieux de travail et dans la société pour construire les progrès qu'ils souhaitent. Tu es notre meilleur relais pour y parvenir, je compte sur toi.

Claire Le Calonnec

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



<http://opn.to/a/Z6KAh>

¹ <https://www.parlonstravail.fr/>

Je suis une Richesse # un slogan Travail Social

La campagne revendicative de la CFDT en faveur des travailleurs du secteur social s'est poursuivie en juin lors d'un rassemblement interfédéral de militants en région Auvergne Rhône-Alpes et ce n'est qu'un début.

Les 3 fédérations : **Interco – Santé-Sociaux et Sgen** ont organisé le 17 juin dernier à Lyon une journée de mobilisation des adhérents, militants et responsables de syndicats de la grande région Auvergne Rhône-Alpes sur la thématique **# Je suis une Richesse #**. Depuis plusieurs années la fédération se positionne dans cette orientation sur notre conception des services publics et particulièrement ceux du social et de la santé.

La cohésion sociale a un coût, mais elle n'a pas de prix

Marie-Odile Esch, Secrétaire générale, écrivait en mars 2014 dans la plaquette fédérale *Travailleurs Sociaux* : « *La cohésion sociale a certes un coût mais elle n'a pas de prix...* ». Il y a un an, nous écrivions¹ qu'il fallait changer de regard sur les secteurs de la santé et du social en les reconnaissant comme un véritable investissement producteur de richesses. Ce slogan a signé depuis lors nos rassemblements, dont celui de Paris en pré-

sence de notre Secrétaire général Laurent Berger, le 22 septembre 2015.

En ouverture des débats nos Secrétaires généraux ont chacun exposé les raisons de l'investissement dans cette journée.

Claire Le Calonnec, pour Interco, a mis l'accent sur le **désarroi des professionnels de terrain** (ils étaient là) : ils sont de plus en plus absorbés par des tâches « administratives » au détriment de l'approche globale et de l'accompagnement au plus près des publics en difficulté. **Les logiques de gestion des dispositifs ont leurs limites et la réponse individuelle par la prestation ne peut suffire comme réponse aux besoins sociaux**. Il s'agit de remettre du transversal, et par là entendre travailler ensemble au sein des équipes médico-socio-éducatives de terrain. Les travailleurs sociaux, en première ligne de la cohésion sociale, ne sont pas responsables de la montée des précarités et des besoins sociaux de l'ensemble de la population. Ils subissent de plein fouet les restrictions du budget des collectivités territoriales mais aussi des employeurs associatifs.

Ils sont un des acteurs, en première ligne, de la cohésion sociale

et **doivent être reconnus dans leurs diplômes, leurs responsabilités et valorisés financièrement à leur juste place.**

Reconnaissance des diplômés d'État au niveau II du RNCP², stratégie territoriale des organisations médico-sociales... idées de la CFDT. Après les EGTS³, **le plan d'Action gouvernemental en faveur du travail social doit nous permettre de mettre en avant nos revendications** dans le sens d'un travail social professionnalisé sortant de l'approche comptable et des logiques de dispositif afin de... « *ce sera à vous de nous le dire au cours de cette journée !* » lance, pour terminer, notre Secrétaire générale.

Nathalie Canieux - Secrétaire générale de la fédération Santé



¹ Voir l'article dans le Journal aux Adhérents N°224-sept à nov 2015.

² Registre National de Certification Professionnelle.

³ États Généraux du Travail Social.



Trois fédérations montent au créneau pour les travailleurs sociaux

socials - a développé le concept de responsabilité sociale des entreprises qui concerne aussi et surtout celles du secteur médico-social, incluant l'ensemble des acteurs : salariés et usagers. Il s'agit bien de considérer le travail généré par les activités sanitaires, sociales et médico-sociales comme une activité économique à part entière, productrice de richesse **donc de plus-value** pour l'ensemble de la société.

Frédéric Seve - Secrétaire général du Sgen - aborde la thématique sous l'angle de l'enrichissement d'une société qui investit au niveau de la santé et du social. Qu'en serait-il si elle n'effectuait pas cet investissement ou si elle le réduisait ?

Il s'agit bien de reconnaître (en parallèle de l'aspect financier) la valeur du travail des personnels de nos services publics. À l'évidence, **les enseignants ont besoin dans l'exercice de leurs missions, d'équipes pluri-professionnelles : administratifs, infirmiers, vie scolaire, assistantes sociales, médecins,...** qui travaillent en bonne coordination pour la réussite des élèves ou des étudiants. Pour le Secrétaire du Sgen, il s'agit de remettre sur le devant les

politiques sociales et de santé au sein du ministère de l'Éducation nationale, au sens noble du « prendre soin » des élèves et de leur environnement.

Les ateliers : 3 heures de partages de témoignages

Après cette ouverture des débats, les militants ont pu échanger, partager et confronter leur vécu professionnel dans 3 groupes de travail. On reconnaît « la patte CFDT » du cercle des militants prenant la parole pour relater, décortiquer et analyser le vécu *professionnel*.

Les témoignages sont directs et ne laissent aucun doute sur les difficultés pour les travailleurs sociaux, infirmières, aides-soignants, cadres de l'action sociale, agents techniques des établissements ; à faire du bon travail.

On réorganise à tout va, on modifie les projets d'établissement ou de service, on demande de faire plus « de papier », mais cela éloigne de plus en plus les professionnels des enfants et des malades. Ils ont alors la sensation de ne pas bien faire leur travail ou du moins d'une façon insatisfaisante.

Le système conduit-il à plus d'inégalité ?

Extraits : « Comme nous n'avons pas les moyens de venir en aide à nos usagers, nous les dirigeons vers d'autres services en espérant qu'ils pourront agir », relate une assistante sociale. « Résultat ils sont perdus, balotés d'un service à l'autre, alors

qu'ils sont fragiles et auraient besoin d'une aide immédiate ».

« Parfois je me demande si le système ne conduit pas à accentuer les inégalités », poursuit une infirmière scolaire.

« En tant que chauffeur je conduis des jeunes relevant d'un ITEP⁴, leur violence est de plus en plus prégnante, les jeunes se mettent en danger... conclusion : j'ai dû demander un accompagnateur avec moi ».

Une cadre en responsabilité d'une maison des solidarités départementales : « Le président ne veut plus d'assistance [...] version 19^{ème} siècle. On m'a imposé d'assurer l'intérim d'une seconde Maison, alors que ma charge de travail est déjà bien remplie ! ».

et des idées d'actions :

Il faut travailler ensemble au niveau CFDT : faire du transversal-local au niveau de nos 3 fédérations et nous coordonner pour des actions communes vis-à-vis des décideurs, élus et les collectivités.

Optimiser et renforcer les structures comme le CHSCT et agir de concert sur la qualité de vie au travail. Nos secteurs sont historiquement des métiers féminins... dévalorisés, nous devons aussi changer ce regard et obtenir une juste reconnaissance.

Nos meilleurs alliés sont les usagers, il faut se rapprocher d'eux et de leurs structures afin de faire passer - ensemble - nos messages. Il faut redonner du sens au collectif, car les organisations et les fonctionnements individualisent et isolent les professionnels ! Il faut continuer et accentuer la démarche avec le même slogan, le développer dans le sens où « la richesse »,

⁴ Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique.

c'est aussi le relationnel, la bienveillance, le côté humain de nos métiers et interventions.

3 grands "témoins"

Afin d'élargir nos réflexions, nous avons invité des personnalités pour qu'elles nous donnent leurs éléments de réflexion lors d'une table ronde animée par Yves Letourneux – Secrétaire général adjoint Interco.

Jocelyne Cabanal : Secrétaire nationale confédérale, responsable de la politique de santé, de la famille et de la dépendance, responsable de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'État - à bien mis en évidence la nécessité de la transversalité du travail entre nos fédérations au travers du travail médico-social qui fait sens pour tous. **La nécessité de solliciter le politique « de faire pression sur lui »**, mais aussi de construire un pacte entre les usagers et salariés afin d'aller vers du qualitatif. **L'IDH (Indice de Développement Humain) pour nos professions :** c'est de la qualité de vie de la cité ; il nous faut aussi engager et gagner la bataille de la communication sur ce sujet.

Carole Knoll : ex-directrice d'EPHAD⁵, ex-directrice des solidarités en conseil général, auteure de « **Fonctionnaires et alors ?** » a dédié son livre aux militants. Elle exprime qu'il lui a été difficile de ne pas prendre la parole en entendant les témoignages des participants aux ateliers.

Elle invite les militants Cfdt à résister et à refuser les graves dégradations de leurs conditions

de travail, car en cas de difficulté, **leur responsabilité individuelle peut être engagée par l'employeur !**

Selon elle, il s'agit de **reconstruire une identité de conviction** qui va au-delà du sens du travail social et retrouver le chemin de l'action collective. Au service des usagers, d'accord, mais **il s'agit aussi de faire préciser par le politique d'une façon générale, le mandat donné aux acteurs de la santé et du social**. Il s'agira ensuite de co-construire la réflexion, chacun en tant qu'acteur devant être à sa place. Elle propose aussi de développer et valoriser notre slogan.

Bernadette De Victor - vice-présidente du Collectif Inter Associatif Sur la Santé et de la Conférence régionale de la santé et de l'autonomie de Rhône-Alpes, propose que la parole des patients soit partie intégrante des débats : *« [...] les organisations syndicales et les associations de malades doivent se parler et unir leurs forces. L'amélioration des conditions de travail des personnels est un enjeu essentiel pour vous, mais il l'est également pour tous les usagers ».*

Après Lyon... la suite !

D'évidence le message délivré par les militants est bien de poursuivre la réflexion et de dégager des pistes d'actions revendicatives locales et nationales réunissant nos 3 fédérations. Durant toute cette journée les interventions ont été filmées et des interviews de participants réalisées. Ce matériel image va être utilisé pour la réalisation de **plusieurs films - au format**



Pelouse des Invalides le 22 septembre 2015. Lancement du slogan # Je suis une richesse # qui signe la campagne Cfdt en faveur des travailleurs du social



Le 22 septembre 2015, Laurent Berger vient soutenir le rassemblement des travailleurs du social aux Invalides

court - qui seront **diffusés dans quelques semaines par la fédération**. Ils pourront être repris sur les réseaux sociaux.

L'objectif est de fournir un support aux militants et sections syndicales afin de les utiliser au niveau des syndicats départementaux. Mais il s'agit surtout d'engager une réflexion collective et **d'ancrer le slogan # Je suis une Richesse # au sein de l'ensemble de notre organisation syndicale**. Tout un programme à construire avec les acteurs sociaux et les militants de l'Interco.

Michel Leclerc
Secrétaire fédéral
Contact courriel :
social@interco.cfdt.fr

⁵ Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Le Plan Préfectures Nouvelle Génération, ça avance ?

Initié par Bernard Cazeneuve en juin 2015, le PPNG doit être entièrement opérationnel fin 2017. Éclairage à mi-parcours sur les enjeux et conséquences de cette réforme pour la future administration territoriale.

D isons d'abord que ce n'est pas d'hier que les agents des services d'accueil des préfectures et des sous-préfectures souffrent de conditions de travail souvent mauvaises voire déplorables et de longue date également que nous les dénonçons :

- carrières bloquées,
- peu ou pas d'accès à la formation (« il faut tenir le guichet »),
- mobilités fonctionnelles très réduites (au motif que « personne ne veut vous remplacer »),
- applications informatiques ministérielles inopérantes (voire génératrices de problèmes... là où il n'en y avait pas !),
- locaux inadaptés,
- public divers et variés dont une partie est pudiquement qualifié de « difficile »...

Il faut ajouter à cela :

- un management soumis au dogme exclusif des statistiques en tous genres (agents contrôlés et « mesurés » quotidiennement sans espoir que les difficultés

- d'exercice de leurs missions soient enfin reconnues !),
- une hiérarchie stressée, pesante, souvent prise entre le marteau et l'enclume et réduite à gérer la pénurie,
- des préfets ignorants de la réalité des tâches exercées

par les agents pourtant placés sous leur autorité et plus enclins à céder aux oukases ministérielles (leur sacro-sainte carrière en dépend !) qu'à rechercher des solutions aux problèmes quotidiens constatés.



Vous avez là tous les ingrédients d'un cocktail indigeste qui aggrave chaque jour un peu plus l'état du patient.

Comme si cette amère potion ne suffisait pas, la réforme générale des politiques publiques (RGPP) mise en place dès 2008 relayée par sa sœur jumelle la MAP¹, ont contraint le malade – « pour son bien » évidemment ! – à avaler de force les suppressions d'effectifs et le non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite, en priorité dans les services d'accueil... un seul objectif : que le traitement du malade coûte le moins cher possible !

Sans coup férir, les guichets ont donc vu leurs effectifs diminuer chaque année, sans qu'aucune contrepartie ne soit envisagée pour améliorer l'exercice

des missions et la carrière des agents.

Un engagement fort de la CFDT

Durant toute cette période, la CFDT n'a cessé de dénoncer cette politique de restriction budgétaire sans fin, de mobiliser l'ensemble de ses équipes pour défendre au plus près les agents comme la qualité du service public et de réclamer aux ministres successifs une vraie remise à plat et une priorisation des missions du périmètre des préfectures et des sous-préfectures, un cap, porté politiquement qui soit respectueux des agents comme des usagers.

Cette remise à plat a enfin été annoncée en 2015 par Bernard Cazeneuve avec ce Plan Préfecture Nouvelle Génération... « *Je veux que les coups de rabot budgétaires annuels s'arrêtent* » et « *donner de la visibilité et des perspectives aux agents des préfectures* » nous assurait-il. Incontestablement, la CFDT a pesé sur l'arbitrage du ministre, mais soyons réalistes, le jusqu'aboutisme d'une gestion purement comptable rendait la situation tout simplement intenable.

Une réforme plutôt cohérente mais dont le déploiement, l'efficacité et l'efficacité interrogent

Pour mémoire, et pour ceux qui seraient légitimement perdus dans les arcanes mystérieuses des nombreuses réformes qui s'empilent pour l'ensemble des

services publics, le PPNG, prévoit fin 2017 :

- **la suppression** des services d'accueil du public pour le Service Immatriculation des Véhicules (SIV) les permis de conduire et les cartes Nationales d'Identité (CNI), et l'instruction des demandes sur des plateformes en mode « back office » ;
- **le recentrage** des missions exercées dans les préfectures autour de 4 piliers (lutte contre la fraude réglementaire, contrôle et expertise juridique, gestion locale des crises, coordination territoriale des politiques publiques).

S'ajoute à ce diptyque « **le pacte de sécurité** » que les circonstances tragiques des attentats de 2015 ont clairement dicté : il porte pour le réseau des préfectures sur la prévention des actes de terrorisme, le renforcement des services chargés de la réglementation des étrangers sur les volets asile et reconduite à la frontière et la gestion du fichier des armes... sans omettre la politique de sécurité routière.

Un plan
d'accompagnement
RH sans précédent



Il faut le reconnaître – une fois n'est pas coutume – ce plan qui va concerner près de 5 000 agents est assorti d'un plan d'accompagnement RH sans

¹ Modernisation de l'action publique a succédé à la RGPP à partir de décembre 2012.

précédent qui prévoit un volet de formations et de requalifications ambitieux ainsi que des mesures de promotions spécifiques.

Cette feuille de route génère, depuis plus d'un an, un dialogue social intense et plutôt productif au niveau national (avec des groupes thématiques dédiés), lequel doit désormais se décliner au plus proche des collectifs de travail (ce qui sera beaucoup plus difficile).

La CFDT s'est engagée dans cette démarche avec détermination mais circonspection. À juste raison car dans cette affaire la volonté ne fait pas tout, il faut des garanties !

Et le moins que l'on puisse dire, c'est que bon nombre de problématiques soulevées par nos équipes n'ont pas à ce jour trouvé de réponse (cf. *tableau de synthèse*).

Ainsi, parmi les plus préoccupantes, le **PPNG** ne prévoit aucun volet sur l'organisation concrète du travail, oublie le télétravail, fait l'impasse sur la place du management (hormis les modules très théoriques de formation) et la qualité de vie au travail, cohabite avec la réforme territoriale de l'État sans tenir compte des nouveaux enjeux que celle-ci dessine (notamment au niveau infra départemental) et n'évoque à aucun moment la place de l'usager dans le dispositif, alors que ce dernier aura vocation à en devenir un acteur à part entière mais sans aucun interlocuteur physique.

En outre, on voit mal quand on connaît les difficultés qu'a suscité la délivrance des extraits d'acte d'état-civil par Internet en termes d'usurpation d'identité, comment faire cohabiter ces

risques avec l'objectif affiché et prioritaire du ministère en terme de lutte contre la fraude documentaire ?

Enfin, après une année blanche en terme de réduction d'effectif, il est important de souligner que les coupes vont reprendre dans les effectifs des préfectures dès 2017.

Vous l'avez compris, les équipes CFDT devront plus que jamais se mobiliser afin d'obtenir du ministre (et avant mai 2017) des réponses claires et sans langue de bois, des décisions réalistes et partagées qui assurent aux agents des préfectures un avenir pérenne et garantissent aux usagers un accès équitable à un service public de qualité sur l'ensemble du territoire.

Guillemette Favreau



D'ici à 2017, suppression des services d'accueil du public pour le Service Immatriculation des Véhicules (SIV) les permis de conduire et les cartes Nationales d'Identité

PPNG - Tableau de synthèse :

PLAN PRÉFECTURES NOUVELLE GÉNÉRATION À mi-parcours	
Ce que nous savons	Ce que nous ne savons pas
<p>40 millions d'euros sont affectés à la réforme, prioritairement aux systèmes d'informations.</p> <p>La fermeture des services cartes grises, permis de conduire et cartes d'identité dans les préfectures interviendra à progressivement compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'en mars 2018.</p> <p>L'organisation cible des préfectures et sous-préfectures : seuils retenus plus et moins d'un million d'habitants assortis de la modification des organigrammes actuels prenant en compte les nouvelles missions prioritaires.</p> <p>35 plateformes spécialisées par type de titre sont en cours de création sur le territoire.</p> <p>Chaque plateforme accueillera de 30 à 50 agents issus du réseau préfecture.</p> <p>4 d'entre elles seront dédiées au cartes grises.</p> <p>À compter du 1^{er} janvier 2017 et au plus tard le 1^{er} mars 2017 l'ensemble des dossiers cartes grises sera transféré vers les plateformes.</p> <p>L'instruction des cartes d'identité sera transférée vers les plateformes existantes traitant des passeports.</p> <p>Les effectifs affectés dans les services des étrangers seront renforcés.</p> <p>Des sous-préfectures seront fermées et d'autres créées.</p> <p>Des maisons de l'administration, de l'Etat ou de services au public seront créées (une vingtaine au total et selon des modalités différentes).</p> <p>Un plan de requalification des personnels sera mis en œuvre comprenant un volet formation (650 000 euros en 2016 et 800 000 euros en 2017) et un volet promotionnel jusqu'en 2020.</p> <p>La primauté à la mobilité fonctionnelle sur la mobilité géographique contrainte est affirmée.</p> <p>Le déploiement effectif des promotions liées au PPNG s'exercera lors des CAPN de fin 2016 et de 2017.</p> <p>Les agents des services d'accueil pourront bénéficier du dispositif PRS (prime de restructuration) quand ils effectueront une mobilité géographique.</p> <p>Après un moratoire d'un an, les baisses d'effectifs reprendront dès 2017.</p>	<p>Les économies attendues dans le cadre de cette réforme.</p> <p>La gestion de la période transitoire et le montant de l'enveloppe vacataire consolidée allouée aux services pour assurer leur fonctionnement pendant la période transitoire (2016 et 2017) : seule certitude celle de 2017 sera revue à la baisse.</p> <p>L'effectif cible retenu pour l'exercice des missions (emplois dédiés/nombre de dossiers traités).</p> <p>La procédure retenue pour la reprise des dossiers en stock : stock zéro affirmé... mais on ne voit pas très bien comment au regard des derniers chiffres de production.</p> <p>La date précise à laquelle le transfert des dossiers cartes grises s'exercera vers les plateformes.</p> <p>Le format retenu pour l'affectation des agents sur l'asile et les reconduites à la frontière.</p> <p>Le schéma précis de l'organisation infra-départementale de l'État (sous-préfectures ; maisons de l'État ; maisons de services publics).</p> <p>Le nombre de sous-préfectures qui fermeront et de celles qui seront créées.</p> <p>L'efficacité et la réelle opérationnalité des applications dématérialisées et les capacités d'absorption des nouveaux flux générés sur le réseau.</p> <p>Le format et le calendrier d'information des usagers.</p> <p>Les garde-fous mis en place pour garantir une égalité d'accès à tous les usagers sur les territoires les moins équipés en accès Internet.</p>

Jeunes et travaux réglementés
FPT

- Mise en ligne de la circulaire encadrant la mise en œuvre de la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

<http://bit.ly/2deE6os>

Médecins & pharmaciens de sapeurs-pompier

- **Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompier professionnels. Ce décret revalorise la carrière des médecins pharmaciens de sapeurs-pompier professionnels.

<http://bit.ly/2cLVh23>

- **Décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016** portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de sapeurs-pompier professionnels.

<http://bit.ly/2deDDCQ>

Sapeurs-pompier professionnels

- **Arrêté du 31 août 2016** modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et maximal servant de base de calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompier professionnels.

<http://bit.ly/2cyHeew>

Paroles CFDT sur la sécurité

Peut-on aborder les problématiques liées à la sécurité publique dans le contexte actuel sans tomber dans l'hystérie sécuritaire ? Oui, prétend la CFDT qui a donné la parole aux professionnels lors d'un colloque auquel le ministre de l'Intérieur était invité.

La question de la représentativité syndicale au 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.

Le 28 juin dernier, il faisait beau et chaud sur Paris au Collège des Bernardins situé à deux pas de la maison de la mutualité où la confédération organisait une journée de réflexion et d'échanges sur les métiers de la sécurité. Alors que la France achève son 8^e mois d'état d'urgence dans un contexte social agité et violent,

la CFDT cherche à aborder le thème de la sécurité à partir de ce qui fonde sa légitimité : l'action syndicale autour des métiers de la sécurité et la sécurité de tous dans un contexte de montée des tensions.

L'analyse a été très large : avec l'intervention d'un historien en début de colloque, la participation du ministre invité à échanger avec Laurent Berger, mais également des retours d'expériences d'agents de sécurité issus du privé et de nombreux fonctionnaires d'administrations variées (pénitentiaire, police, etc) dont de nombreux militants de la fédération Interco à l'occasion de tables rondes thématiques qui rythmèrent la journée.

De ces diverses interventions, il ressort clairement que l'on est entré dans un monde de tensions. Tensions internationales d'une part (montée en puissance du terrorisme), tensions sociales (témoignages émouvants de fonctionnaires de police épuisés par la mobilisation sur la loi travail) et tensions sur les conditions de travail : exemple de l'épuisement des policiers, des demandes supplémentaires de renseignement faites aux agents de la pénitentiaires ou encore de

la nécessité pour les militaires de l'opération « Sentinelle » de mener des actions de police suite aux réductions d'effectifs.

I - Un contexte de montée des tensions dans des sociétés certes de plus en plus ouvertes mais également de plus en plus violentes

■ **Tensions internationales :** le phénomène de déstabilisation d'États autoritaires (Syrie, Libye) mais également l'extrême précarité économique (crise des migrants) sont à l'origine d'une tension sur l'activité des forces de sécurité. Les forces militaires sont impliquées dans des conflits. Les forces de police sont impliquées dans des activités de surveillance. En outre, la menace terroriste a changé : elle est désormais incarnée par une nébuleuse d'acteurs parmi lesquels des « loups solitaires » dont Nice fournira, hélas, deux semaines plus tard, la sanglante illustration.

■ **Tensions dans la société suite aux incertitudes économiques :** les collègues fonctionnaires des forces de



Salle du collège des Bernardins le 28 juin 2016.
La CFDT tient colloque sur les métiers de la sécurité

© Wikimedia

police ont lourdement insisté sur les manifestations qui ont accompagné le parcours parlementaire de la loi dite « Travail » et de la montée en puissance des violences dans les manifestations qui ont rythmé ces derniers mois.

■ **Montée en puissance de la violence physique dans l'espace public et de la parole violente sur les réseaux sociaux :**

le ministre de l'Intérieur a été très insistant sur ces deux points. D'une part la violence à l'égard des policiers a été évoquée très largement (drame de l'assassinat de collègues policiers dans les Yvelines, incendie de véhicules de service, affrontements violents en marge des manifestations). D'autre part, la libération d'une parole délibérément violente sur les réseaux sociaux, phénomène que le ministre a indiqué suivre de près depuis la place Beauvau.

La table ronde sur les territoires a aussi abordé le thème de la mixité sociale et le « vivre ensemble » des communautés.

II - Des conséquences lourdes pour les professionnels de la sécurité et pour les simples citoyens

■ **Pour les salariés du secteur privé :** nous avons entendu le témoignage émouvant d'une agent(e) de sécurité présente lors des attentats au Stade de France. Le faible niveau des salaires dans ce secteur d'activité l'oblige à cumuler plusieurs emplois pour vivre. Les représentants de grandes sociétés

de sécurité étaient également présents. Un des sujets abordés était la question du port d'arme, mais c'est surtout la nécessaire formation des professionnels de la sécurité du secteur qui était mise en avant. Ce d'autant plus que le marché de la sécurité s'est tellement développé qu'il semble que pour y répondre, le recours à du personnel d'appoint sans réelle formation, hors de tout cadre réglementaire se généralise. Circonstance aggravante : dans le même temps, les employeurs ont dénoncé la convention collective du secteur.

Ce témoignage de nos militants a fort intéressé Bernard Cazeneuve.

■ **Pour les salariés du secteur public :** le thème principal développé par les divers intervenants s'est focalisé clairement sur l'épuisement des agents dû particulièrement à deux facteurs :

- 1) l'intensité et la durée de la demande d'attention compte-tenu du contexte de tensions évoqué ;
- 2) la multiplicité des tâches nouvelles qui leur incombent à moyens constants : en particulier, par exemple pour les agents de la pénitencière qui, en plus de leurs activités habituelles doivent désormais mener des activités de renseignement ou les policiers dont les congés sont reportés à répétition.

■ **Pour les usagers des services publics et pour les citoyens :**

cela apparaît très clairement pour les questions liées au terrorisme et à la montée de la violence. La table ronde n°3 sur les territoires a également été très intéressante avec l'évocation des politiques publiques d'aménagement urbain.

Le temps d'échange de Bernard Cazeneuve et Laurent Berger avec la salle, très policé (c'était de circonstance), a cherché à dépassionner la question sécuritaire. L'un exposant la politique menée par son ministère au regard des contraintes nouvelles posées par la vague terroriste et les évolutions qu'elle commande, le second en insistant sur la nécessité d'associer les divers personnels à son évolution sans faire l'impasse sur les conditions de travail. Ce colloque signait l'ambition nouvelle que notre organisation syndicale porte à ce secteur. Cette journée a été l'occasion d'une « première » pour la CFDT dont beaucoup des participants en sortant, ont souhaité qu'elle soit suivie de bien d'autres.

Olivier Mourot & David Kibler



Bernard Cazeneuve, ministre de l'Intérieur et Laurent Berger ont échangé avec la salle à l'occasion du colloque

Expressions des participants

Interco au colloque sécurité

Ils sont nombreux au sein des secteurs professionnels qui relèvent d'Interco à exercer un métier de la sécurité publique. Plusieurs sont intervenus au cours de tables rondes pour y livrer le témoignage de leur réalité professionnelle. Nous leur avons proposé de résumer pour vous leur intervention.



Emmanuel Fernandes - Syndicat National des Cadres Pénitentiaires (SNCP-CFDT)

Le SNCP - CFDT a eu l'honneur d'être convié au colloque « Ensemble en Sécurité ». Ma participation aux débats de la première table ronde en qualité de représentant de l'Administration pénitentiaire pour le SNCP a été le prélude à une présentation de nos missions de garde et de réinsertion sociale dans le contexte sociétal dégradé dans lequel nous évoluons désormais. Décrire notre implication et notre foi dans le service public lors d'un tel événement, répondre aux nombreuses questions sur nos difficultés mais aussi l'espoir qui nous anime au quotidien dans nos établissements pénitentiaires et dans les SPIP ¹, étaient de véritables enjeux sur lesquels je ne voulais pas transiger.

Dans un monde en perpétuel mouvement, où les courants de pensée se télescopent, où la violence prend chaque jour une place prépondérante, les engagements professionnels et individuels révèlent toute leur importance, malgré que ces derniers soient amenuisés ou délités par des moyens matériels et humains insuffisants et des conditions d'exercice alarmants. Le mérite de ce colloque audacieux aura été de mettre des mots pour tenter, humblement mais activement d'enrayer ces maux. Beaucoup de choses ont été dites, sans que tout n'ait pourtant été abordé, une semaine de débats passionnés n'aurait sans doute pas réglé les résistances ou les différences qui animent chacun d'entre nous selon notre culture ou nos préjugés intrinsèques, mais aura tout du moins eu le mérite de remettre chacun des participants face à ses propres contradictions.

Notre Confédération exprime des valeurs humaines fortes, protège les minorités et les personnes les plus vulnérables de notre société, ce constat, d'ailleurs été fait par notre ministre de l'Intérieur, dont la présence était un gage supplémentaire de sa crédibilité.

Situer l'action de l'Administration Pénitentiaire dans ce contexte général et particulier me paraissait également la meilleure illustration des défis qu'attend notre modèle social. Comment atteindre nos objectifs de sécurité pour la préservation des biens et des personnes tout en garantissant le respect de la dignité de chaque individu, y compris de celui qui s'exclut de fait par la nature de ses actes ou de son idéologie ?

Sans doute ai-je regretté que le point de vue des « auto-exclus » n'ait pas été pris en compte dans le « Mieux vivre ensemble », car cette frange importante de notre population est par définition celle qui génère le débat sécuritaire du moment et, par conséquent, est incontestablement la cause du mal qui gangrène les valeurs républicaines auxquelles nous tenons tant.

Dans un monde devenu sécuritaire et paradoxalement si instable, les discours unilatéralement humanistes ne suffisent plus. De vraies réponses doivent être apportées en écho à de vraies questions lesquelles doivent ensuite induire une pertinence de moyens d'action. Au risque de froisser certaines susceptibilités, il n'y a pas de bon traitement sans bon diagnostic préalable. La CFDT démontre qu'elle sait relever ce genre de défis et je suis fier d'avoir pu y être associé.

Emmanuel Fernandes

¹ Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation.



David Kibler – Syndicat CFDT du ministère des Affaires étrangères

Le MAEDI ¹ est en première ligne dans le cadre de la montée des tensions à l'international : le sujet est bien connu, mais toujours tristement d'actualité. La montée des tensions dans de nombreuses zones (Asie, Bande Sahélienne, etc.) concerne les agents du MAEDI – et des autres administrations – qui servent la France dans ces régions et pays exposés. Même dans des pays dits « sûrs » la question se pose, du fait de l'apparition d'une violence menée par des « loups solitaires ». Les petits postes sont particulièrement visés.

Depuis plusieurs années nous avons assisté à un retrait général, sous la forte pression d'exigences d'économies budgétaires, des dispositifs de protection par des policiers/gendarmes français, au profit de sociétés locales de gardiennage dont la fiabilité relatives et contingentes (à l'exception des postes les plus exposés, qui connaissent tout de même parfois une mixité de dispositifs). Toutefois il faut noter que le ministère a consenti récemment un effort budgétaire sur les protections physiques et les équipements.

Cette réflexion s'applique également dans le cadre de l'apprentissage du « vivre ensemble » sur les territoires : de par leur identification claire (drapeaux, plaques, etc) les Consulats et Ambassades sont clairement identifiés et peuvent apparaître comme des cibles d'autant plus visibles qu'elles ont vocation à accueillir du public (exemple des sections consulaires) ; la question également du positionnement d'un poste diplomatique qui peut apparaître comme une enclave « riche » dans des pays en difficulté renforce ces tensions.

Impact sur les missions des agents MAEDI dans des pays frappés par le terrorisme : la multiplication de violences graves contre les populations locales et expatriées dans des pays où le MAEDI est présent implique un surcroît de travail, d'attention et de professionnalisation des agents directement concernés (chancelleries politiques, services consulaires, services de presse, etc).

David Kibler

¹ Ministère des Affaires étrangères et du Développement international.



Infirmiers de sapeurs-pompiers

▶ **Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels. Il crée ce cadre d'emplois dans le cadre du protocole PPCR.

<http://bit.ly/2cf6RA6>

▶ **Décret n° 2016-1178 du 30 août 2016** portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

<http://bit.ly/2bX3jC4>

▶ **Décret n° 2016-1179 du 30 août 2016** fixant les règles d'organisation générale du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

<http://bit.ly/2cbQJ2T>

Cadres de santé de sapeurs-pompiers

▶ **Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

Le décret crée un nouveau cadre d'emplois par intégration des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels et met en œuvre le protocole PPCR (avancement d'échelon et nouvelle structure de carrière).

Le décret prévoit l'intégration immédiate des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels, dont le statut particulier du cadre d'emplois est abrogé.

Ils bénéficient de la catégorie active et bénéficieront de la même structure de carrière que celle applicable aux cadres territoriaux de santé paramédicaux (deux grades, le premier grade étant constitué de deux classes) et l'accès au deuxième grade est subordonné à la réussite à un examen professionnel.

<http://bit.ly/2cHp4I4>

- ▶ **Décret n° 2016-1180 du 30 août 2016** portant **échelonnement indiciaire** applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

<http://bit.ly/2caJ4mJ>

- ▶ **Décret n° 2016-1181 du 30 août 2016** fixant les règles d'organisation générale des **concours** et de l'examen professionnel du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

<http://bit.ly/2cbR59v>

Agent suspendu

- ▶ **Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016.** Le décret précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions de **l'agent suspendu de fonctions**, lorsqu'aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause prononcée par l'autorité judiciaire.

<http://bit.ly/2bFhPzd>



Jean-Marc Bailleul – Syndicat National des Cadres de la Sécurité Intérieure¹ (SCSI-CFDT)

Les policiers sont fatigués pour plusieurs raisons : la pression de l'actualité depuis plus de 18 mois ; lutte anti-terrorisme, COP 21, Euro de football, loi travail. À cette suractivité s'ajoute les campagnes de dénigrement menées par certains qui ajoutent aux violences physiques et verbales subies par les agents des deux forces.

Heureusement que le soutien des citoyens reste très majoritaire...

Une lassitude se fait aussi sentir vis-à-vis de nos institutions, car si l'empathie de nos gouvernants est bien présente, l'attente est grande au sein des personnels qui veulent que les paroles soient suivies d'actes. Depuis trop d'années les demandes de nos collègues pour améliorer leurs conditions de travail restent sans réponse. Des lois d'inspiration anglo-saxonne ajoutent des contraintes supplémentaires notamment pour la procédure judiciaire, sans que jamais les allègements promis n'arrivent !

Les assassinats de Jean-Baptiste et de Jessica chez eux dans les Yvelines², n'ont fait que faire ressurgir les frustrations de nos collègues qui n'ont pourtant comme ambition que de servir les autres pour assurer leur sécurité. Il est impératif que l'ensemble des acteurs de la sécurité des autres (policiers-pompiers-surveillants pénitentiaires-personnels médicaux...) soient respectés dans leurs actions et que des sanctions claires soient infligées à ceux qui les insultent.

Il est indispensable enfin, que les échanges entre les différents services qui concourent au bien-être des autres, soient améliorés dans un contexte où les conservatismes et les prés carrés n'ont plus leur place.

La sécurité ne doit plus être un enjeu politique, mais une priorité pour tous quels que soient les territoires. Les décisions doivent être prises dans la continuité en écoutant beaucoup les acteurs du terrain.

Jean-Marc Bailleul - Secrétaire général du SCSI-CFDT

¹ Le SCSI syndique les officiers de police nationale.

² Le lundi 13 juin au soir, Jean-Baptiste Salvaing, commandant de police et sa compagne Jessica Schneider, 36 ans, étaient sauvagement tués par Larossi Abballa se revendiquant de l'Islam radical, alors qu'ils se trouvaient dans leur pavillon à Magnanville dans les Yvelines.



Sébastien Bouvier - Intercos de l'Ain - SDIS

Lors de la table ronde, nous avons abordé les sujets relatifs à la gestion syndicale de crises majeures (attentats, explosion industrielle...) et également les démarches post crise qui sont mises en œuvre sur le plan syndical.

Au niveau des SDIS et donc pour les sapeurs-pompiers, nous sommes en général préparés à la gestion d'une crise car cela fait partie de notre métier et de nos formations. Les normes et règles édictées en concertation avec les organisations syndicales aux

plans départemental et national nous permettent de bénéficier de règlements d'interventions.

La gestion des crises comme les attentats sont des événements difficiles, non prévisibles, difficilement anticipables et les pompiers sont face à des situations où ils doivent s'adapter. Nous découvrons des scènes de guerre. Nous allons devoir revoir certains principes pour y faire face.

Des démarches syndicales sont mises en œuvre via les CHSCT locaux (achat de gilets pare-balles lors des transferts de prisonniers) mais également sur le plan national avec l'achat d'une tenue spécifique pour l'Euro mais aussi désormais nécessaires pour faire face aux multiples scénarios d'attentats (décontamination de masse face à un risque biologique,...).

Enfin, il faut de la prévention. La CFDT propose un numéro unique d'urgence, le 112, que les formations de secourisme soient mises en œuvre dès l'école primaire et généralisées et que nos méthodes évoluent.

Sur le suivi post-traumatique, les SDIS bénéficient de cellules de débriefing et d'accompagnement psychologique qui ont toute leur place pour accompagner les pompiers à la suite d'interventions particulières.

Sébastien Bouvier



Julien Morcrette – fédération Interco

Depuis la fin proclamée en 2003 de la police de proximité, la proximité police/population est à l'état résiduel. Avant tout créée afin de nouer un lien étroit avec les citoyens, de prendre en compte les problèmes de petite délinquance ou les faits d'incivilité auxquels ils sont confrontés au quotidien, de les traiter le plus en amont possible afin d'en limiter la gravité, la police de proximité est une police d'anticipation et non une police de réaction. Elle use avant tout de méthodes préventives, d'une présence dissuasive mais elle n'exclut pas l'usage de la répression si nécessaire. Malgré une très courte existence, elle permet indéniablement une présence accrue des forces de police dans de nombreuses zones sensibles (et d'y apaiser parfois certaines tensions) et de fait, de réduire la fracture sécuritaire. Cela a notamment eu pour effet de faire exploser, non pas la délinquance réelle, mais les chiffres des faits constatés. En effet, les « invisibles », ces victimes qui n'osaient confier leurs problèmes ou aller déposer plainte par méconnaissance de leurs droits ou par crainte de représailles, ont enfin pu voir leurs problèmes pris en compte, enregistrés en plainte (et donc être traités judiciairement) et comptabilisés dans les statistiques de la délinquance. Il est donc totalement erroné d'associer la création de la police de proximité à une hausse de la délinquance.

On peut regretter que l'État n'ait laissé vivre la « Police de proximité » qu'à peine plus de trois ans alors que nous savons que les premiers effets de la police communautaire au Québec (l'équivalent outre-Atlantique de la police de proximité) ne se sont fait sentir qu'après une dizaine d'années de mise en place.

Aujourd'hui force est de constater que seul dans les villes dotées d'une police municipale l'on peut profiter des bienfaits de la police de proximité. Pour autant, il est regrettable de constater que certains élus locaux, certes très minoritaires, détournent les effectifs de policiers municipaux afin de constituer des brigades d'intervention, imitant ainsi l'État dans certaines de ses missions. Rien ne nous interdit de caresser l'espoir de retrouver un jour une police de proximité sur l'ensemble du territoire, mais soyons conscients du fait qu'il faudra des effectifs dédiés à ce travail de proximité. Les importants recrutements qui ont cours actuellement à l'État ne serviront qu'à réajuster les effectifs à leur niveau antérieur à la RGPP¹ et à répondre aux besoins urgents, notamment ceux qui sont liés à la lutte contre le terrorisme.

Des initiatives de certaines municipalités qui s'attachent à améliorer le lien police/population sont à souligner. C'est le cas de la ville d'Amiens, avec son espace citoyenneté pour qui la sécurité est l'affaire de tous et qui a, entre autres, réalisé des clips de sensibilisation à la sécurité routière avec des jeunes amiénois en partenariat avec la police. La ville de Nantes quant à elle s'est engagée dans la réalisation d'une campagne de communication au sujet des appels au 17 (police secours) visant à mieux faire connaître l'usage de ce service public auprès des habitants dans le but d'en améliorer l'efficacité (gain de temps, désencombrement de la ligne,...).

Si les forces de police ont la cote dans les sondages, ce qui leur fait le plus grand bien en ces moments terribles qu'elles traversent, le lien police/population reste à être mieux défini et envisagé de façon durable et constructive, pas uniquement dans le cadre d'opérations circonstancielles, comme c'est le cas actuellement.

*Julien Morcrette - Chargé de mission
Forces de Sécurité Publique et Civile, fédération Interco*

¹ Révision Générale des Politiques Publiques mise en œuvre sous le gouvernement Fillon pour réduire la dépense publique.

PPCR Catégorie C

► **Décret n° 2016-1084 du 3 août 2016** modifiant le 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** et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières. Le texte procède à l'intégration, dans le décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État, de certaines dispositions relatives au recrutement et à l'avancement de grade qui figuraient antérieurement dans chacun des décrets portant statuts particuliers des corps de fonctionnaires de catégorie C. Parallèlement, il adapte les statuts particuliers de chaque corps à la nouvelle organisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C et supprime au sein des décrets statutaires les dispositions qui figurent désormais dans le décret portant dispositions communes aux fonctionnaires de catégorie C. Le décret prévoit enfin des dispositions transitoires concernant les concours de recrutement en cours, les tableaux d'avancement et le mandat des représentants des personnels dans les commissions administratives paritaires. Il entre en application au 1^{er} janvier 2017.

<http://bit.ly/2boYH0a>

Ton travail

est-il

UTILISABLE

OU

FAUTE ?

CFDT Information Communication - Août 2016.

Cfdt:

parlons travail

Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

Où va le travail ?

C'est comment le travail ? Syndicalistes et universitaires ont consacré deux journées à en dresser le portrait et esquisser son évolution début juillet à Strasbourg.

Le travail
va beaucoup
changer
dans l'avenir.

Il faudrait
déjà qu'on aie
un avenir.



Sommaire

- **Présentation du colloque**
« Quel avenir pour le travail ?
📁 <http://www.canalc2.tv/video/14127>
- **Table ronde n°1 :**
Serons-nous demain tous indépendants ?
📁 <http://www.canalc2.tv/video/14128>
- **Table ronde n°2 :**
Où s'arrête le travail ?
📁 <http://www.canalc2.tv/video/14129>
- **Table ronde n°3 :**
Quelle reconnaissance du travail ?
📁 <http://www.canalc2.tv/video/14130>
- **Table ronde n°4 :**
La collectivité de travail existe-elle-encore ?
📁 <http://www.canalc2.tv/video/14131>

L'intégralité des tables rondes dont il est fait mention dans cet article peut être visionnée aux adresses indiquées.

Qu'est-ce que l'Institut du Travail ?

L'institut du travail est une composante de l'Université de Strasbourg. Il a pour vocation depuis 60 ans, de former des syndicalistes venant de toute la France, relevant de toutes les branches professionnelles et adhérant à l'une des organisations syndicales de salariés suivantes : la CGT, la CGT-FO et la CFDT. Chaque confédération bénéficie durant l'année d'un nombre égal de sessions qu'elle affecte à l'une de ses fédérations ou à un secteur confédéral déterminé. La formation est dispensée dans le cadre du congé de formation économique social et syndical ou au titre de mandats spécifiques (membres de comité d'entreprises ou de CHSCT - administrateurs de caisses de sécurité sociale - conseillers prud'hommes...). Le choix des stagiaires relève de la responsabilité exclusive de chaque confédération. Les formations y sont élaborées à la demande des organisations syndicales et ont pour objet de faire acquérir ou de parfaire les connaissances des stagiaires, de développer leur réflexion sur des thèmes en prise avec l'actualité et en lien avec l'action syndicale. Elles sont axées sur le savoir-faire et l'expérience acquise par les stagiaires et ont pour objet de les amener à réfléchir sur leurs pratiques et de leur fournir une méthodologie répondant aux exigences de leur mandat.



Session inaugurale : quel avenir pour le travail ?



Ouverture du colloquium

Pour son 60^e anniversaire, l'Institut du Travail de Strasbourg (cf ci-contre) organisait les 4 et 5 juillet un colloque consacré au travail et son évolution. En pleine polémique sur la loi du même nom et **quelques semaines avant le lancement de la grande enquête que lui consacre la CFDT**, on ne pouvait mieux trouver.

Le travail fait l'objet depuis plusieurs années de nombreux changements... et ce n'est pas fini ! La mondialisation, l'extension de l'usage du numérique, l'évolution des structures économiques et des modes de gestion des entreprises ont profondément modifié le rapport que chacun noue individuellement ou collectivement au travail. Les formes, le contenu et, plus encore, la signification du travail évoluent. Pourtant, cette notion reste encore une « boîte noire » au contenu indéterminé.

Ce colloque aura été l'occasion de débattre du travail, notion qui est au cœur de sa double mission de formation des militants syndicaux et de recherche. Ce colloque pluridisciplinaire a été structuré autour de quatre tables rondes qui ont réuni des militants syndicaux, des DRH, des représentants de l'État ainsi que des universitaires. Une conférence autour de la question « *Quel avenir pour le travail ?* » a introduit la réflexion. Intercoll était présente et se fait une joie et un devoir de vous en rapporter quelques éléments significatifs que vous aurez plaisir à mettre en perspective au regard des débats et

conflits autour de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite loi El Khomri.

Session inaugurale : quel avenir pour le travail ?

► **Claude Didry, (sociologue - ENS Cachan)** fait le constat que certains fondamentaux restent d'actualité et que l'emploi à vie perdure encore : pour les jeunes l'horizon est bien de 70% de CDI. Néanmoins il constate une forte pression sur le marché de l'emploi avec une valorisation excessive de la flexibilité, une progression des sous-effectifs et une hausse de la pénibilité. Dans ce contexte les Instances Représentatives du Personnel (IRP) restent un lieu de discussion et de préservation de l'avenir avec pour mission de relever le défi de veiller à la sécurisation collective et individuelle des salariés.

► **Jacques Freyssinet, (économiste - Université Paris I)** constate qu'historiquement la question du travail est abordée par les sociologues ! On a assisté au XX^{ème} siècle à la généralisation du travail salarié organisé par les ingénieurs. Il précise que pour comprendre les évolutions de la question du travail, il faut prendre en compte simultanément :

- l'hétérogénéité et l'interdépendance des différentes formes de travail entre elles : salarié/domestique/bénévole/indépendant, etc.
- Une typologie d'organisa-

tions du travail induite par la nature du capital et celle du produit fini : les structures simples, les tayloriennes¹, les « au plus juste » et enfin les structures apprenantes.

Par ailleurs il souligne l'importance de la qualité des relations sociales dans l'entreprise en ce qui concerne la production² et la variation du taux d'emploi³.

► **Pierre-Yves Verkindt (juriste - Université Paris I)** précise que le travail ne surplombe pas le réel, mais en est une composante⁴ comme l'éthique, la fiscalité ou l'économie. Il est illusoire de croire que la règle de droit pourrait modifier la réalité, laquelle est un entrelacs de règles techniques, sociales et de droit, ce dernier n'est donc pas « prescripteur » de ce qu'est le travail.

La règle de droit rappelle des fondamentaux non négociables de notre vie sociale : égalité, dignité, intégrité physique et intellectuelle. Parallèlement des évolutions majeures affectent le contexte sociétal du travail : l'entreprise qui n'est plus une unité de lieu, d'action et de production ; la frontière entre le privé et le professionnel qui se dilue ; le rapport de subordination qui peut même devenir un peu clandestin, avec un risque de pseudo autonomie qui est le cache-misère d'une véritable subordination à laquelle il est bien plus difficile de s'opposer.

La règle de droit régule également la production de l'imaginaire en l'encadrant : l'utopie permet d'avancer, mais elle peut aussi amener à faire des charniers !



Table ronde n° 1 : serons-nous demain tous indépendants ?

Le droit permet la reconnaissance du travailleur en tant que personne, sujet de droit dans et par le travail. Il faut inventer un droit du travail empruntant au droit du salarié et trouvant aussi des sources ailleurs. Le travailleur s'exprime sur le travail ce qui peut être source de droit, mais il faut faire vivre ce dernier pour qu'il soit effectif et se développe. De tels enjeux sont présents dans les accords QVT⁵ de 2013.

Ce travail de reconnaissance et de mise en œuvre du droit doit se faire par le collectif, cela nécessite du relationnel, donc l'existence d'une pensée sur la relation dans le cadre du travail.

Table ronde n° 1 : Serons-nous demain tous indépendants ?

► **Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu, (historienne - Université de Strasbourg)** s'interroge sur la recherche d'un nouveau modèle où le travail indépendant prendrait un réel essor ?

L'important pour elle est de regarder la personne au travail et de ne jamais oublier que le travail doit être fait pour l'homme et pas l'inverse (comme la chaussure pour le pied, conclura-t-elle).

► **L'économiste Jérôme Gautié (Université Paris I),** constate que le salariat s'est développé en se substituant à la relation de commerce, car il évitait les coûts de transaction, facilitait la rentabilisation du capital et permettait la fidélisation du travailleur donc de la compétence et de l'expérience. Avec le numérique, ces trois facteurs prennent moins d'importance. Il est constaté que le volume de situations « mixtes » progresse avec un certain flou entre le salariat et la situation d'indépendant.

► **Mounir Mahjoubi (Président du Conseil National du Numérique et autoentrepreneur)** expliquera par 3 exemples que le numérique favorise les statuts émergents. Si cette situation se généralise, alors le numérique

¹ *Le taylorisme est une méthode de travail dans l'industrie mise au point par Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Elle consiste en une organisation rationnelle du travail qui est divisé en tâches élémentaires, simples et répétitives, confiées à des travailleurs spécialisés. Le taylorisme est l'une des composantes du travail à la chaîne qui a été mis en place dans l'industrie automobile par Henry Ford (fordisme).*

² *Gilbert Sette : Refondation du droit social : concilier protection du travail et efficacité économique, avec Jacques Barthélémy, Rapport du conseil d'analyse économique - 2010.*

³ *Thomas Philippon : Le Capitalisme d'héritiers. La crise française du travail, Seuil, coll. « La république des idées », 2007.*

⁴ *Monique et Roland Weyl : La part du droit dans la réalité et dans l'action - Editions Sociales - 1968.*

⁵ *QVT : Qualité de Vie au Travail.*

pourra être le support d'un nouveau collectif avec un mode de travail en commun, de nouvelles solidarités, d'une façon nouvelle de lutter ensemble. Le numérique doit être un outil pour les organisations syndicales.

► **Sophie Binet, (CGT)** parle de retour vers le XIX^{ème} siècle avec le développement du travail indépendant. Le récent congrès de la CGT a décidé de développer la syndicalisation des travailleurs « indépendants » avec, comme ce qui peut se faire aux USA ou en RFA, la création d'une plateforme de services dédiée à ces travailleurs.

► **Michel Beugas (FO)** constate que le CDI reste très majoritaire mais que se développent simultanément des modèles différents pour échapper aux contraintes légales. Il pense qu'il y a beaucoup d'ambivalence dans le désir d'autonomie des travailleurs. Des solutions résident dans le portage salarial, le développement de droits rechargeables et du CPA ⁶ (!).

**Table ronde n°2 :
Où s'arrête le travail ?**

► **Yann Leroy (juriste de l'Institut Régional du Travail - Université de Lorraine)** observe depuis 2007 la forte tendance à encourager les HS ⁷, d'autant plus que des accords (actuellement « défensifs », mais demain « offensifs ») permettent de limiter la majoration salariale à 10%. Des clauses de forfait (forfait jour pour les cadres), permettent de ne plus mesurer le temps de travail, donc de ne plus payer d'HS ; il suffit que les durées, amplitudes et charges de travail restent « raisonnables » nous dit la Cour de Cassation !

On assiste à une préemption du temps libre par le travail, des dérogations sont possibles (jusqu'à 60h hebdo !). La loi « Macron » élargit les possibilités de travail le weekend et réduit les plages horaires du travail de nuit.

Un sondage en 2014 révèle que 23% des cadres ne se déconnectent jamais et 22% rarement... avec le télétravail cette logique est poussée au maximum : le travail se réalise chez le salarié !

► **Anca Boboc (sociologue SENSE [Sociology & Economics of Networks and Services] - Orange Labs)** explique que le monde du travail connaît de profondes modifications. Structurellement la place du client, usager, bénéficiaire devient prépondérante dans l'économie de services. Parallèlement il y a une accélération du rythme du temps avec la multiplication des réunions et réorganisations. De même, la sociabilité de réseaux sociaux pousse à l'individualisation des relations, le tout étant amplifié par une variabilité spatiale des lieux, espaces et temps de travail.

Deux normes sociales se sont peu à peu imposées depuis les années 80 : la dimension « intérêt du travail » et une demande d'expressivité avec l'impératif d'une immédiateté communicationnelle incitant à la connexion continue. Mais tous n'ont pas la même capacité à gérer cette frontière entre le privé et le professionnel. De plus le rapport, très stable, de chacun au temps est le fruit de son histoire.

La charge de travail ressentie est très subjective d'où l'importance du collectif. L'isolement peut amener à une perte de sens et de capacité à prioriser, deux dimensions souvent couplées avec le phénomène de burn-out. Les solutions peuvent relever de la loi (droit/devoir de déconnexion), mais aussi du milieu de travail par des chartes, guides, exemplarité, technique (coupure des serveurs, suppression de l'alerte sonore ou visuelle rendant le courriel asynchrone).



Table ronde n° 2 : où s'arrête le travail ?

La question initiale pourrait être reformulée ainsi : comment résoudre l'équation qui consiste à être de plus en plus libre dans un monde de plus en plus contraint ?

► **Françoise Siegel, (coordinatrice et médecin du travail - Alsace Santé au Travail 67)**, explique que le salarié se trouve pris dans un nouveau faisceau de difficultés.

Les baby-boomers avaient trouvé un équilibre salariés/entreprise par l'identification à des valeurs de loyauté à un collectif et par un investissement dans le travail. La nouvelle génération prend ses distances : capacité à dire non, à mal supporter la critique, à se fixer des limites, à refuser l'infantilisation, à avoir une lucidité sur ce monde du travail exigeant adaptation et adaptabilité, à se sentir potentiellement nomade (connexion à distance) et à vouloir que le travail fasse sens.

Le travail en France présente un tableau nouveau : une charge de travail souvent indifférenciée mais dont l'évaluation est très individuelle (la production est de moins en moins collective) ; une hyper sollicitation (courriels interrompant les séquences de travail) avec un sentiment de dispersion très couteux en énergie ; une charge émotionnelle forte, celle qui épuise et qu'on « ramène chez soi ».

Le premier facteur de risque en Europe est le rapport aux clients et aux fournisseurs, externes ou internes. Dans les milieux du soin, de l'aide aux personnes, les injonctions paradoxales et les conflits

éthiques fleurissent. L'entreprise, la hiérarchie parlent de plus en plus de sur-qualité coûteuse, mais pour le salarié cela n'existe pas : il fait simplement son travail correctement !

Enfin M^{me} Siegel dénonce le paradoxe que vivent les salariés : un sentiment de plus grande liberté (connexions) dans un contexte où l'on n'a jamais été autant en situation de contrôle potentiel ou concret ! Quid du salarié qui s'expose dans les réseaux sociaux ?... Il faut savoir que les managers sont beaucoup plus manipulateurs qu'avant ! Se pose également la question de la satellisation des travailleurs avec l'auto-entreprenariat : les syndicats doivent trouver de nouveaux moyens d'action !

► **Marie-Alice Medeuf-Andrieu, (FO)** dénonce le brouillage grandissant entre les temps personnel et professionnel. Le travail à distance est sur ce point dangereux, surtout que beaucoup d'entreprises le pratiquent sans le déclarer... Il faut que soit porté un regard interdisciplinaire sur cette question des temps afin de pointer les risques. FO réalise une enquête sur la question du travail, de son rythme, de son intensité. Depuis 6 ans elle porte cette question au CESE⁶. Par ailleurs FO regrette que la « loi travail » poursuive avec force l'assouplissement du cadre du droit du travail.

► **Thierry Trefert (CFDT)** constate aussi que le monde évolue (y compris les modes de vie) et qu'en face il y a un



Thierry Trefert - CFDT

code du travail écrit pour un monde industriel. Soit on regarde le train passer, soit on se confronte au réel ! Pour la CFDT, une des voies à suivre est celle de la conciliation des temps tout au long de la vie. L'arrivée des nouvelles technologies et leurs conséquences pratiques (télétravail, co-working, Uber,...) exigent le développement de la négociation pour reparler du cadre. Il faut redonner la parole aux salariés, sur le terrain, pour qu'ils soient acteurs de leur organisation du travail. Pour la CFDT il s'agit de se remettre dans la dynamique des lois Auroux.

Table ronde n°3 : Quelle reconnaissance du travail ?

► **Jean-François Naton (CGT)**, ouvre le débat en parlant du « mal travail » sur lequel la DARES⁹ a fait une étude qui en a évalué le coût à 2% de PIB, soit 80 milliards !

⁶ CPA : Compte Personnel d'Activité.

⁷ HS : Heures Supplémentaires.

⁸ CESE : Conseil Économique Social et Environnemental.

⁹ DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques - ministère du Travail.



Table ronde n° 3 : quelle reconnaissance du travail ?

Pour la CGT il faut se concentrer non pas sur la réparation, mais sur la prévention et s'attaquer aux causes : éducation et promotion de la santé, sans oublier un haut niveau de protection sociale. Notre système souffre des politiques *en silos*¹⁰.

Depuis 6 ans la CGT a créé un séminaire « travail et émancipation » avec des militants et des chercheurs d'horizons divers. Elle salue également la belle réussite de la confrontation positive des 5 grandes confédérations représentatives avec les trois organisations patronales qui a débouché sur le Plan Santé au Travail n°3.

► **Philippe MauSSION, secrétaire confédéral CFDT**, partage également le constat du mal-être, de l'explosion des RPS (Risques Psycho-Sociaux) face à un management dur, fait d'injonctions et où rien n'est jamais bien ! Or l'attente des salariés sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) c'est : de la bonne ambiance et surtout être reconnu par ses pairs et par la hiérarchie. Il y a un besoin de reconnaissance sociale ; 70% des salariés affirment :

« on a quelque chose à dire » sur notre travail.

► **Élodie Caron (responsable des relations sociales à la Compagnie des Transports Strasbourgeois)** souligne la spécificité de l'entreprise, deuxième lieu avec l'école, où l'individu côtoie des gens qu'il n'a pas choisis... d'où l'importance de la fonction RH : Relations Humaines (et non Ressources Humaines). Il s'agit aussi d'appréhender les compétences individuelles tout en protégeant le collectif.

À horizon de 5 ans, la fonction RH devra relever le défi de la disparition de 4 emplois sur 10, il s'agit d'une véritable onde de choc liée à une évolution technologique et sociale (on passe d'une société d'information à une société de recommandation).

► **Fabienne Tournadre (économiste, Institut du travail - Université de Strasbourg)**, explique les effets contradictoires pouvant être engendrés par la rémunération : celle-ci est à la fois « indemnité de renoncement aux loisirs » et reconnaissance et incitation à

l'effort, mais aussi productrice d'un « effet d'éviction » de la motivation intrinsèque de l'individu, ce qui peut induire une baisse de la performance. Il est donc important de veiller aux autres sources de motivation au travail : la réciprocité, l'équité, la confiance reçue, la confiance en soi, le sentiment de loyauté, la morale des salariés. Au final, il faut une reconnaissance des pratiques de travail conjuguée à une vision éthique de la reconnaissance ; un plaisir au fait de travailler par l'autonomie et avec un sentiment de compétence ; et, si possible, celui de participer à des activités qui apportent des bénéfices à la société.

► **Fleur Laronge (juriste - Université de Haute Alsace)** aborde la question de la reconnaissance et de sa signification juridique.

Selon la théorie d'Axel Honneth (philosophe et sociologue - Université de Columbia) la reconnaissance s'exprime sur trois registres : l'amour, le respect et l'estime. Dans tous les cas, il y a une nécessité d'une réciprocité des échanges, de l'existence d'une attitude interpersonnelle à mettre en œuvre. Au plan juridique, la reconnaissance au travail nécessite d'abord l'identification d'un travail. Puis l'expression traditionnelle de cette reconnaissance est la rémunération et ses modalités : salaire, primes, avantages, placements, épargne salariale, etc... Se pose alors le débat entre l'individualisation des salaires et l'égalité de traitement. La jurisprudence (*C. de Cassation 27/01/2015*) reconnaît les dif-

¹⁰ On parle de plus en plus du phénomène du travail en silo, le plus souvent pour le critiquer. Cet usage provient d'une métaphore avec les silos agricoles dans la langue anglaise (*working in silo, silo working, etc.*). De plus en plus utilisée au Québec et, dans une moindre mesure, en Europe francophone, l'image des silos renvoie à chacun des éléments d'une structure organisationnelle (personne, équipe, service, etc.) qui fonctionne de manière autonome, sans lien étroit ni partage d'information avec le reste de l'organisation. On trouve aussi la locution adverbiale en silo pour qualifier l'action ou le travail de tout intervenant ou intervenante dans un domaine ou dans un dossier. On peut préférer parler de travail cloisonné ou en vase clos.

férences entre les conventions collectives dans la mesure où ne sont pas prises en compte des considérations non-professionnelles. Les accords collectifs qui intègrent des éléments très divers (financiers, organisationnels, conditions de travail,...) sont de moins en moins strictement juridiques, mais cela est aussi la conséquence du fait que le travail est aussi reconnu sur le plan collectif. De fait, c'est le réel qui influence le droit et non l'inverse ! De plus, notre système de valeurs et de références est en pleine évolution : la problématique du revenu de base et la question de l'engagement citoyen posent de nouveaux enjeux et prouvent que la reconnaissance du travail n'est pas un objectif en adéquation avec les enjeux futurs !

► **Philippe Maussion (CFDT)**, la question de remettre le travail au service de l'humain est terriblement d'actualité après des décennies où l'on a déshumanisé le travail pour causes de financiarisation et de recherche du « moindre coût ». Pour la CFDT, le bien-être du salarié est une conséquence du management, c'est aussi une condition de performance économique. Ce bien-être passe par la reconnaissance des hommes et des femmes dans leur diversité notamment générationnelle. Ensuite, on constate que le bien-être au travail se joue beaucoup autour de la question de la relation au client, patient, usager interne ou externe à l'entreprise, lequel est l'arbitre final, car il évalue. Pour que cette relation soit positive, il im-

porte que le salarié bénéficie d'un minimum d'autonomie, car la réalité n'est que rarement conforme au « script » prescrit ! Le salaire est aussi une question importante, et il faut conjuguer à la fois une attente de justice mais aussi d'un minimum d'individualisation ; or les salariés sont souvent mécontents de la façon dont ça se passe ! Avec la loi du 17/08/2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les NAO ¹¹ et la question de la QVT deviennent des outils intéressants pour construire de nouvelles formes de régulation.

► **Jean-François Naton (CGT)**, indique que la question de l'humain au travail interroge fortement le syndicalisme, son rôle, sa place. Le syndicalisme porte la question de la démocratie, y compris à travers le conflit qui est salutaire, et prévient de la dictature. Mais cela interpelle aussi l'émiettement du syndicalisme et les questions du respect et de la confiance.

La grande *grève de l'engagement* à laquelle nous assistons commence à inquiéter aussi une petite partie du patronat. Dans

l'accord QVT, pour la première fois le mot « organisation » (syndicale) est inscrit ! L'humain au travail c'est aussi prendre en compte le fait que c'est celui qui fait qui sait, d'où l'importance de l'écoute... et cela interpelle aussi le syndicalisme !

Table ronde n°4 : La collectivité de travail existe-elle-encore ?

► **Nicolas Moizard (juriste, Institut du travail – Université de Strasbourg)** interroge la notion de collectif de travail. L'approche juridique consiste à rechercher des collectifs qui ont des intérêts communs. L'employeur devrait pouvoir parler à la collectivité des employés, mais c'est le syndicat qui reste le plus libre des interlocuteurs. Il faut questionner le rôle du collectif et l'efficacité de l'action collective au moment où émergent de nouveaux groupes dont les intérêts collectifs durables ne sont pas évidents (exemple de « Nuit debout »). Et qu'en est-il des personnes hors collectif (prestataires type Uber...) ?

¹¹ NAO : Négociations Annuelles Obligatoires.



Table ronde n° 4 : la collectivité de travail existe-elle-encore ?

Contractuels

► **Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016** portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce décret détermine, pour les **agents contractuels**, les conditions d'application des articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans ce cadre, il fixe la liste des actes de gestion qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux mêmes articles.

📁 <http://bit.ly/2bMEtHM>

► **Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016** relatif à la prolongation des **recrutements réservés** permettant l'**accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale** ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents.

Ce décret prolonge de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013. Il détermine ainsi, notamment, l'autorité territoriale auprès de laquelle chaque agent éligible peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi. Il actualise également en annexe les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours.

Le décret élargit par ailleurs les possibilités de mise à disposition d'agents contractuels territoriaux auprès de personnes morales de droit public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière et permet à certains agents contractuels recrutés par contrat à durée déterminée de bénéficier d'une réévaluation de leur rémunération.

📁 <http://bit.ly/2bFnPYD>

Cas particuliers PPCR

► **Décret n° 2016-1124 du 11 août 2016** portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel.

Ce décret vise, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du **protocole PPCR** à octroyer aux agents bénéficiant, en application des dispositions réglementaires qui leur sont applicables, d'une **clause de conservation d'indice à titre personnel**, un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même corps ou cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

📁 <http://bit.ly/2buqmGa>

Loi travail

► **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

📁 <http://bit.ly/2bFnLYR>

On constate que le droit se décentralise vers l'entreprise et vers des droits transitionnels : où est le collectif et quelles sont les bonnes conditions pour la négociation d'entreprise ?

► **Jean-Claude Mailly (CGT-FO)** rappelle que le rôle du syndicat est l'association libre des salariés, mais il n'y a pas de vrais droits individuels sans garanties collectives. En France le principe de l'égalité républicaine fait que tous les salariés d'un même collectif ont une égalité de droits. En Suède, ce sont les trois grandes OS qui gèrent l'assurance chômage... cela incite fortement à l'adhésion ! Mais la tendance générale, favorisée par les patrons, est l'individualisation, ce qui a tendance à casser le collectif. La question est de savoir à quel niveau on organise les règles et comment on articule entre les différents niveaux, privilégier le niveau national évite la foire d'empoigne ! Hollande comme Valls étaient pour lorsqu'ils étaient dans l'opposition, aujourd'hui avec la loi travail on favorise le dumping social. Cette

loi sera le chewing gum collé aux chaussures de ceux qui l'ont soutenu ! (suivez son regard).

► **Philippe Maussion (CFDT)** dit que le collectif est une ressource pour l'émancipation de l'individu. C'est un moyen de confrontation qui construit. Le pire est d'être isolé, mais le pire est aussi d'apporter des réponses à partir d'un passé idéalisé. Il n'y a pas de légitimité à parler à un niveau très général. Le collectif est de la co-construction, c'est l'émergence de compétences à valoriser. Le collectif de production n'est pas un collectif, mais il existe différents collectifs avec des modes opératoires et des attentes différentes. Traiter du travail nécessite de le connaître. Le droit doit être adapté aux situations, l'organisation du travail est très liée à l'organisation de la production et la négociation donne du droit collectif.

► **Fabrice Canet (CGT)** illustre à partir d'exemples concrets la nécessité d'être vigilants sur la question du sens du travail : *à quoi sert ce que je fais ?* Ainsi



Philippe Maussion - CFDT

Crédits photos : Université de Strasbourg

que sur le fait d'adapter la création puis l'action du collectif aux réalités vécues par les gens : le collectif originel peut avoir intérêt à être maintenu malgré une séparation artificielle (pour cause de financiarisation) ou, inversement, il peut être bénéfique de le créer au-delà des frontières institutionnelles, comme, par exemple, dans le secteur de l'aide à domicile, à l'échelle d'un territoire.

► **J.C. Mailly (FO)** rappelle que le conflit et la grève surgissent quand le dossier est bloqué. Il y a des situations de résistance, y compris démocratique. Mais avec la loi de 2008 (sur le dialogue social) il n'est plus possible de se développer dans les TPE/PME. Beaucoup de syndiqués isolés veulent rester secrets vis-à-vis de l'employeur. Le DS¹² devrait être désigné par le syndicat, sans obligation de créer une section syndicale. De plus, lorsqu'on est dans la précarité il est difficile de se syndiquer, et si l'organisation syndicale (OS) ne répond pas vite, le salarié (surtout les jeunes) zappe vite ; c'est un phénomène lié aussi à l'individualisme, à ne pas confondre avec l'égoïsme qui est de nature différente.

► **P. Maussion (CFDT)** observe que la légitimité d'une OS dans une entreprise ne se décrète pas. Le syndicat n'est pas là pour « tenir la main » des salariés, il faut leur redonner du droit à la parole, faire confiance aux gens, se battre pour leur émancipation et savoir qu'on n'a pas la science infuse ! Le syndicat aide à construire la réponse, il ne l'a pas en lui-même ! Pour la CFDT, nous devons être



plus dans l'écoute et moins dans la réponse. D'ailleurs dès septembre prochain, la CFDT va lancer une grande enquête nationale auprès des salariés sur la question du travail.

► **F. Canet (CGT)** précise que les salariés sont les premières vigies sur des questions comme celle de l'environnement : le capitalisme c'est l'instantané... des profits infinis dans un monde fini, cela est un problème ! La réponse via un outil syndical géographique comme l'Union Locale est pertinente.

En conclusion générale du colloque, Michèle Forté (Directrice - Institut du travail - Université de Strasbourg) insiste sur l'importance pour l'avenir des notions de subordination visible et subordination cachée. Cette dernière se conjugue à la problématique de l'hétérogénéité des formes que le travail peut aujourd'hui

revêtir, hétérogénéité elle-même alimentée par le poids croissant que prend le numérique. Il s'agit pour elle d'une véritable métamorphose donc d'un enjeu absolument essentiel pour l'avenir.

Au vu de l'ensemble de ces échanges et de leurs conclusions, les adhérents de la CFDT ne peuvent que se féliciter du positionnement progressif et prospectif particulier de notre confédération sur cette question du travail. Regarder devant à partir d'aujourd'hui n'est pas chose aisée dans un monde qui a peur du lendemain, mais c'est la seule façon pour anticiper et proposer les évolutions les plus pertinentes possible : bonne enquête travail à chacun !

Olivier Frézel

¹² DS : Délégué Syndical.

Jeunes et travaux réglementés

► **Décret n° 2016-1070 du 3 août 2016** relatif à la procédure de dérogation permettant aux **jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans** en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des **travaux dits « réglementés »**.

<http://bit.ly/2bFOklp>

► Circulaire encadrant la mise en œuvre de la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

<http://bit.ly/2deE6os>

CREPS

► **Décret n° 2016-1055 du 1^{er} août 2016** relatif à la date et aux modalités de **transfert définitif des services ou parties de services des CREPS**.

Il fixe au 1^{er} janvier 2017 le transfert aux régions de ces services dont la mise à disposition est intervenue avant le 1^{er} août 2016 par convention conclue entre le préfet de région et le président du conseil régional. Des arrêtés préfectoraux doivent préciser ultérieurement le détail des services et des emplois transférés.

<http://bit.ly/2c1pjjD>



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

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

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

Plus d'informations sur macif.fr



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.

Les finances de la collectivité : ça nous regarde !

Plus de sous, on ferme des postes et on redéploie ! Pour contrer ce discours de la mairie, la CFDT à Rennes, demande et obtient une mission d'assistance pour ses élus et au final, fait adopter de nouvelles actions pour optimiser le budget communal.

Une équipe CFDT de Rennes ¹ n'a pas voulu se contenter du discours de l'employeur sur la nécessité de contenir la masse salariale. Elle n'a pas voulu non plus s'opposer sans argumenter. Elle voulait « *calibrer sa réponse en fonction de la réalité de la situation* » mais n'obtenait pas les informations suffisantes. Alors comment faire ? Elle a obtenu une **mission d'assistance des représentants du personnel** pour analyser les comptes de la collectivité.

Un an après, faisons le point sur cette démarche et ses résultats. Une expérience à connaître et peut-être à reproduire face à des élus et services qui nous assènent parfois des chiffres pour justifier les mesures de rigueur sans nous laisser le temps ni nous donner les moyens d'analyser complètement la situation. Dans son numéro du 3 mars 2016, l'hebdo confédéral « *Syndicalisme hebdo* » avait publié un reportage sur cette expérience originale. En effet, c'est la première fois qu'une pratique bien connue dans le secteur privé car

inscrite dans le code du travail ² est demandée par des représentants du personnel de collectivités territoriales.

De quoi s'agit-il ?

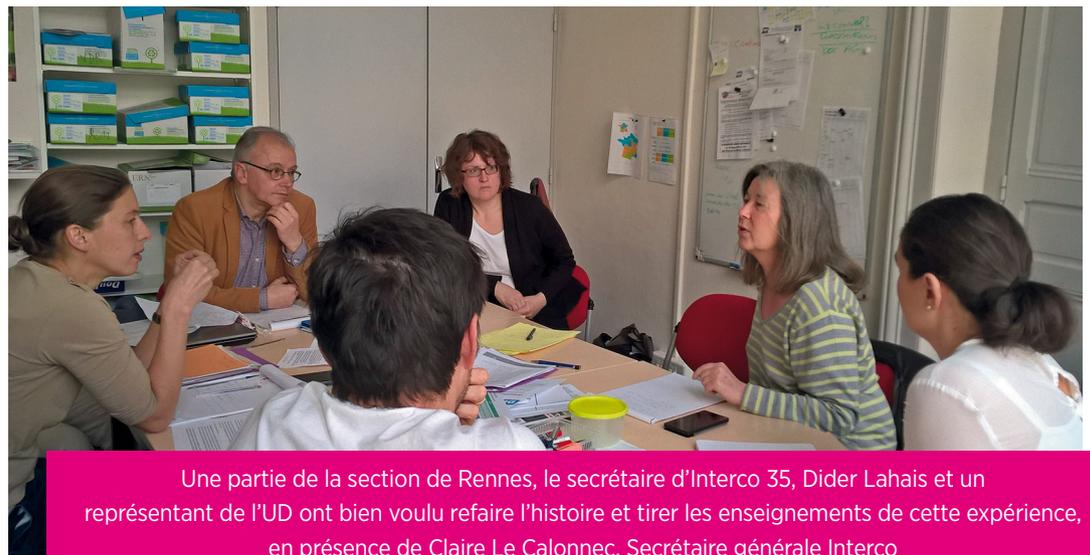
Il s'agit d'une mission d'accompagnement des élus du comité technique, par un cabinet d'expertise financière, habitué aussi à travailler avec des représentants du personnel. Cette mission permet aux organisations syndicales d'avoir des clés de

lecture et d'analyse des données budgétaires de la collectivité pour mieux comprendre la situation, se positionner par rapport à l'analyse qu'en fait l'employeur et les solutions envisagées. Pour la CFDT cet accompagnement doit aussi permettre de proposer des solutions alternatives à celles envisagées par l'employeur.

À Rennes, cette mission s'est intitulée « *mission d'accompagnement des élus du comité technique dans le cadre du projet Service public 2020* ».

¹ La section Ville de Rennes, Rennes Métropole et CCAS aidée d'Interco 35 et de l'union départementale.

² Article 2325-23, 35 et suivants sur l'assistance du comité d'entreprise par un « expert comptable de son choix » dont la mission « porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».



Une partie de la section de Rennes, le secrétaire d'Interco 35, Dider Lahais et un représentant de l'UD ont bien voulu refaire l'histoire et tirer les enseignements de cette expérience, en présence de Claire Le Calonnec, Secrétaire générale Interco

Le tract « Désintox » n°1 décrypte les affirmations de l'employeur

- Il n'y aura pas de suppression d'effectifs : **INTOX.**
- Les services à la personne seront préservés : **INTOX.**
- Les postes supprimés ne seront pas externalisés : **INTOX.**
- La charge de travail des agents ne va pas augmenter : **INTOX.**
- Ces mesures ont été décidées en concertation avec les agents et les organisations syndicales : **INTOX.**
- Il n'y avait pas d'autres solutions possibles : **INTOX.**

En fin de tract la CFDT annonce qu'elle « n'accepte ni les décisions ni leur justifications » et annonce sa demande d'une contre-expertise comme préalable à toute poursuite de discussion.

Au travers de ce projet, la nouvelle équipe municipale élue en mars 2014 s'est engagée dans une refonte des politiques publiques dans « un contexte de fortes contraintes financières et d'évolutions importantes des besoins de la ville de Rennes et son CCAS ainsi que Rennes Métropole ». Dans ce contexte, la « mission a pour objectif de permettre aux élus des organisations syndicales d'avoir une meilleure compréhension des constructions

budgétaires, des contraintes, des choix effectués afin de participer à la proposition de leviers d'action alternatifs à ceux proposés par la direction ³ ».

En quoi cela a-t-il consisté ?

Il faut distinguer trois phases dans la démarche : elles sont toutes les trois aussi importantes. Et surtout ne pas oublier de communiquer tout au long de la démarche pour contrecarrer les entreprises de désinformation et de démoralisation tentées côté employeur, administration ou autres organisations syndicales, en particulier Sud. La section a dès le début diffusé des tracts « désintox » qui venaient en complément de leur « Écho du CT ».

La phase de préparation

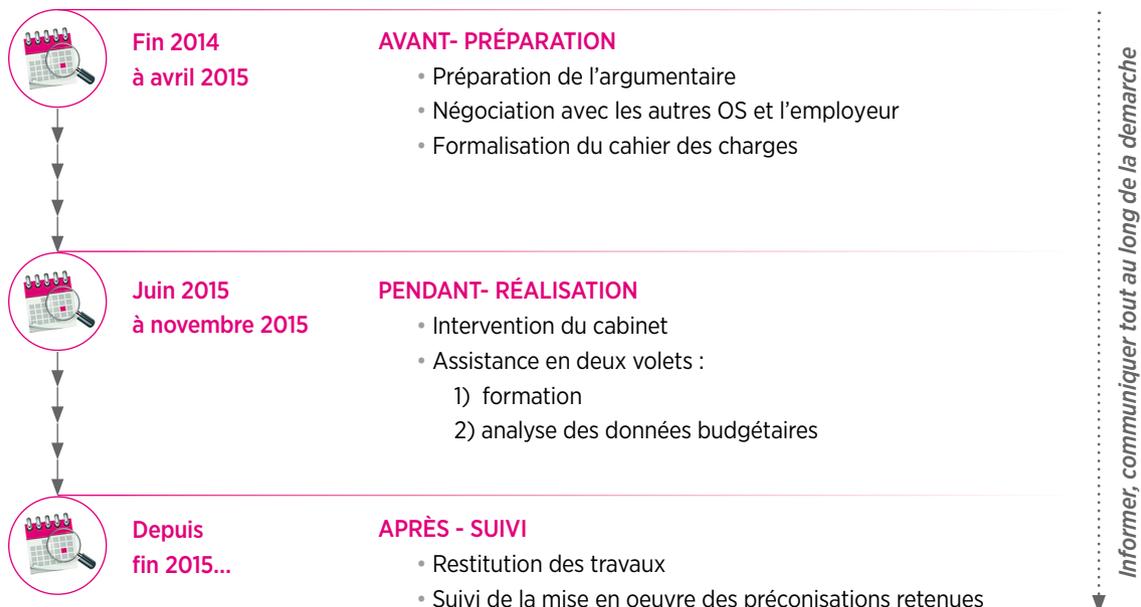
La difficulté principale dans cette phase est de faire ac-

cepter le principe même de la démarche par les élus. Il a fallu d'abord faire monter le rapport de force : forte mobilisation dans le cadre d'une assemblée générale du personnel (plus de 450 agents), boycott de CT, courrier inter-syndical (sauf Sud) pour demander une mission d'assistance d'expert.

Légitime dans le privé mais pas pour des élus du peuple



En parallèle, le cabinet Syndex ⁴ avait commencé à travailler avec la section sur la définition du contenu de ce type de mission (encadré). Car il ne suffit pas de réclamer une assistance d'expert, il faut aussi pouvoir expliquer en quoi cela



peut consister. Forts de cette connaissance du contenu possible de la mission, une délégation CFDT a pu argumenter le projet dans le cadre d'un rendez-vous avec la maire de Rennes en mai. Les élus et la maire en particulier avaient d'abord reçu cette demande comme un procès d'intention et répondu que ce type de démarche « *était légitime dans le privé mais pas pour des élus du peuple !* ». La CFDT n'a pas lâché et répondu que les élus le sont « *sur un projet politique, mais que les organisations syndicales sont légitimes sur la mise en œuvre des politiques publiques et leur impact sur les agents* ».

La délégation CFDT avait bien préparé son rendez-vous avec **la maire**. Cet entretien est le moment clé du processus et il faut pouvoir trouver les arguments convaincants au regard du contexte, de la politique locale et de l'image que la collectivité veut donner. La délégation CFDT a opté pour un argumentaire basé sur la dimension innovante de cette démarche, pour une ville souvent citée en exemple en matière de dialogue social et de politique RH. Un dialogue social constructif c'est celui où l'employeur permet aux représentants du personnel de mieux comprendre le contexte et les contraintes afin de réduire l'asymétrie d'informations entre représentants du personnel et élus/direction. Ce type de démarche innovante se justifie dans un contexte nouveau pour les collectivités : contraintes financières d'une part et réforme territoriale

« *générant une double perturbation par les transferts de compétences (Métropole/département) et par les encouragements aux mutualisations* ». Au final les élus sont d'accord pour financer cette mission qui aura pour objectif d'« *accompagner les élus au comité technique sur les enjeux des collectivités rennaises* »⁵.

Heureusement que le travail de préparation avait permis de définir une grande partie du cahier des charges, car il est nécessaire d'être **très présent dans la phase technique de l'appel d'offres** de manière à garantir le principe de base de cette intervention d'expert : que l'intervenant soit bien en assistance des représentants du personnel. L'équipe de Rennes a beaucoup insisté sur l'importance de la confiance envers le/s consultant/s : « *qu'on soit assuré qu'ils sont bien du côté des représentants du personnel même s'ils rencontrent l'administration* ». Au moment de la rédaction du cahier des charges pour l'appel d'offres, la CFDT a obtenu d'introduire un critère de savoir-faire en matière d'assistance à des IRP⁶. Il faut dire que la section de Rennes a la chance d'avoir un militant habitué des marchés publics.

Les règles de marché public ont été scrupuleusement respectées et ce n'est pas le cabinet Syndex qui a été retenu mais Sécafi⁷ associé au cabinet Sémaphores. Cette association a permis d'apporter une double analyse : une analyse financière et une analyse sociale.



Vue générale de Rennes

La phase d'intervention du cabinet en assistance des élus au comité technique

L'intérêt principal de cette mission d'assistance est qu'elle a combiné un recueil et une analyse des données financières (rétrospectives et prospectives) de la collectivité avec une formation des représentants du personnel aux finances des collectivités locales, en s'appuyant sur les données rennaises (encadré : le plan de la formation « *les finances des collectivités rennaises expliquées au comité technique* »). L'équipe locale a insisté sur l'importance d'en profiter pour monter en compétences de manière à pouvoir être autonomes sur l'analyse des données financières lorsque la mission sera terminée.

Cette mission ne doit pas être un « coup » qui se traduit par un beau rapport d'expert qui apaiserait le climat social puis servirait à « caler les armoires »... Elle doit bel et bien être le point de départ d'une véritable négociation avec la collectivité pour faire bouger les lignes de son projet politique consistant à

³ Extrait du rapport Secafi-Semaphores.
⁴ Syndex est un cabinet d'expertise comptable spécialisé dans l'assistance aux IRP, historiquement proche de la CFDT.
⁵ Source : document de restitution Secafi -Semaphores
⁶ Institutions représentatives du personnel.
⁷ Sécafi est un cabinet du même type que Syndex plutôt proche de la CGT.

La bande des quatre... documents

Les finances des collectivités rennaises expliquées au comité technique

- les grands principes budgétaires ;
- les marges de manœuvre financière des collectivités ;
- l'analyse financière rétrospective ;
- l'analyse financière prospective.

Commentaire : l'intérêt de ce document de 80 pages (support à des présentations orales par les intervenantes) est qu'il apporte des éléments théoriques sur les budgets et l'analyse financière en les appliquant au contexte de la collectivité. Cette approche concrète facilite la compréhension et permet aux élus de faire tout de suite le lien entre théorie et pratique.

Analyse sociale

- point sur les effectifs ;
- le budget RH ;
- les projections RH.

Commentaire : ce document d'une vingtaine de pages met à plat les données en matière de ressources humaines pour l'année 2014 et les projections en matière de besoins en effectifs et départs en retraite. Il permet de poser les termes de la problématique sans anticiper sur les réponses à apporter. Il s'agit de donner des éléments de compréhension de la situation.

Gestion des emplois et des compétences

- lister les besoins de précisions à la bonne compréhension de la situation de l'emploi ;
- identifier les pistes concrètes sur les enjeux d'emploi à venir ;
- proposer une méthode qui permette au CT et à la direction de s'inscrire dans une approche au long cours sur le sujet de l'emploi.

Commentaire : ce travail vient dans le prolongement de l'analyse sociale, approfondit le diagnostic et pose des bases pour des « pistes d'économies au-delà de celui des effectifs ». Il permet aussi de poser des jalons de méthode pour améliorer le dialogue social dans le cadre du comité technique.

Retour sur la mission d'accompagnement des élus au comité technique dans le cadre du projet SP 2020 – document de restitution de la mission au comité technique du 15 octobre 2015

- les enjeux du secteur public local ;
- synthèse des données économiques et sociales ;
- présentation des premiers leviers d'actions alternatifs.

Commentaire : après un apport sur les enjeux des collectivités en général et de la situation de Rennes en particulier, les pistes d'actions sont présentées et expliquées puis une méthode pour la suite des travaux est proposée. On voit bien que les consultantes sont bien en assistance/accompagnement et pas seulement comme des experts qui présentent « seulement » le résultat de leurs analyses.

Des alternatives aux sacro-saints redéploiements sont possibles



faire porter les économies sur les seules ressources humaines. Si l'objectif de montée en compétences des élus au CT est indispensable, il n'est pas très visible pour les agents à court terme. Il est aussi important de mettre en évidence que des « alternatives aux sacro-saints redéploiements sont possibles » et de faire connaître les pistes alternatives proposées. C'est pourquoi l'équipe CFDT a veillé à répondre régulièrement aux entreprises de dénigrement de la démarche par le biais de ses tracts « désintox ». Le n°6 par exemple, titre : « redéploiements : l'expertise a fait bouger les lignes » et poursuit en indiquant qu'une vingtaine de sources d'économies ont été identifiées et qu'elles « seront chiffrées pour revoir à la baisse les 165 redéploiements envisagés dans 'services publics 2020' ».

Les résultats de cette mission d'assistance

Les intervenantes⁸ ont épluché les comptes, demandé des compléments aux services, opéré des analyses financières, fait le point sur les données sociales, accompagné les élus au CT dans la compréhension et l'analyse des données... Un groupe de travail spécifique a travaillé sur la gestion des emplois et des compétences. Un comité de pilotage composé des organisations syndicales et du cabinet

s'est réuni régulièrement. Tout ce travail a donné lieu à quatre documents de référence remis en septembre/octobre 2015 :

- « les finances des collectivités rennaises expliquées au comité technique » ;
- « analyse sociale » ;
- « la gestion des emplois et des compétences » ;
- « retour sur la mission d'accompagnement des élus au comité technique dans le cadre du projet SP 2020 ».

Le travail d'analyse des données a conduit à des propositions concrètes intitulées « leviers d'action alternatifs ».

Dans son tract « désintox » n°6 du 27 novembre 2015, l'équipe CFDT peut affirmer « que l'étude réclamée et obtenue par l'intersyndicale ne servira pas à caler les armoires de l'hôtel de ville ». Des exemples de sources d'économies identifiées par le cabinet et les organisations syndicales parties prenantes de la démarche sont cités :

- la création de pools de remplacement pour limiter l'appel aux renforts,
- l'affiliation de la ville de Rennes et Rennes métropole à Pôle Emploi,
- la mise en place d'une commission finances pour vérifier l'opportunité de certains marchés publics et de missions externalisées.

Le rapport final présente 20 leviers d'action classés en trois catégories et déclinés en propositions concrètes :

- **Catégorie 1** : des pistes d'économie dans la gestion

20 leviers d'action identifiés



courante des directions.

Exemple dans le levier d'actions « les mesures anti-gaspillage », une des propositions est « éviter d'équiper les véhicules à neuf lorsqu'ils sont promis à la réforme ».

■ **Catégorie 2 :** des solutions qui participent à l'amélioration des conditions de travail, des taux de présence, de la qualité des services rendus.

Exemple : dans le levier d'action « dé-précarisation », une des propositions est de ré-internaliser des temps d'activité périscolaires (TAP) confiés aux associations pour pallier aux temps non-complets.

■ **Catégorie 3 :** un dispositif d'accompagnement des personnels : mobilité fonctionnelle, mobilité filière...

Exemple : dans le levier d'action « gestion de la mobilité trans-filière et trans-métier », « bâtir des parcours ad hoc pour les rendre possibles et efficaces ».

Une fiche type est proposée pour pouvoir ensuite travailler sur la mise en œuvre de chaque levier d'action. Les acteurs locaux ont ainsi tous les éléments pour pouvoir poursuivre le travail.

Les suites

Certaines actions sont en cours de mise en œuvre. Par exemple,

une direction cible travaille sur la mutualisation des équipements entre les écoles et les CLSH. Un travail sur les logiques budgétaires à mettre en cohérence avec les fonctionnements des services est également engagé. Un comité de suivi constitué de toutes les organisations syndicales est mis en place depuis janvier. Il est piloté par le DG avec la DRH et le service d'accompagnement au changement. C'est un comité de suivi de la mise en œuvre des pistes identifiées, indispensable pour montrer que l'étude produit des effets concrets.

Sur le plan du dialogue social, un accord est en cours d'élaboration avec la ville de Rennes. Il sera notamment précisé que seules les organisations syndicales qui signeront les accords seront dans le comité de suivi : c'est un des effets de la démarche.

Quel bilan quelques mois après l'intervention du cabinet ?

L'histoire ainsi racontée donne une impression de facilité, mais il ne faut pas s'y fier : cela n'a pas été un long fleuve tranquille et l'équipe CFDT a vécu quelques « moments de grande solitude... ». Toutefois, les résultats concrets, les effets à plus long terme sur le dialogue social mais aussi les nouvelles adhésions sont les meilleures récompenses du travail fourni.

Pour l'équipe CFDT, l'objectif d'obtenir des pistes concrètes pour trouver d'autres sources d'économies afin de réinjecter l'argent sur la masse salariale est atteint.

Cela a permis de communiquer et



L'équipe syndicale CFDT de Rennes a eu recours à un cabinet d'experts afin de trouver des pistes concrètes pour trouver des sources d'économies alternatives

L'automne 2014 a été le moment le plus difficile : la municipalité avance ses pions face à une intersyndicale impossible à construire quelques mois avant les élections professionnelles de décembre. La CFDT gagne les élections avec 36% des voix devant la CGT (22%), Sud (20%), FO (11%) et l'UNSA (10%). Cette victoire lui redonne légitimité et énergie pour relancer la démarche et mobiliser une intersyndicale.

l'effet s'est ressenti sur les adhésions, on peut parler d'un « virage syndical ».

Cette démarche redonne du sens et de l'efficacité au dialogue social



Certaines pistes correspondent à des revendications déjà anciennes, par exemple, l'adhésion à Pôle Emploi. La démarche a permis de lever le dernier verrou pour passer à la réalisation.

Cette démarche redonne du sens et de l'efficacité au dialogue social et au syndicalisme réformiste et replace les syndicats à l'interface entre les agents et l'employeur. Les

⁸ L'équipe CFDT de Rennes souligne le professionnalisme et la posture de Solen Jégo et Martine Lalevée.

Encadrement des enfants

- ▶ **Décret n° 2016-1051 du 1^{er} août 2016** relatif au projet éducatif territorial (PEDT) et à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre.

📄 <http://bit.ly/2bNWNl2>

Cadres de santé paramédicaux

- ▶ **Décret n° 2016-1038 du 29 juillet 2016** fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux et les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade de **cadre supérieur de santé**.

Ces concours sont ouverts aux candidats titulaires des diplômes ou titres requis pour exercer les métiers de la filière médico-sociale et du diplôme de cadre de santé ou d'un titre équivalent. Ils comportent une épreuve orale d'admission. Ce décret prévoit également les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 19 du décret du 21 mars 2016 portant statut particulier des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

📄 <http://bit.ly/2cInqwb>

Concours filière sociale et médico-sociale

- ▶ **Décret n° 2016-976 du 18 juillet 2016** modifiant le décret n° 93-399 du 18 mars 1993 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des **psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux** et le décret n° 2013-646 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des **assistants territoriaux socio-éducatifs**.

Ce décret modifie les modalités de recrutement des sages-femmes territoriales, des psychologues territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs spécialité « assistant de service social », en prévoyant que le concours sur titres ne comporte plus qu'une épreuve orale d'admission qui consiste en un entretien avec le jury. Il précise pour ces derniers ainsi que pour le cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux que l'entretien débute par un exposé du candidat de cinq minutes.

📄 <http://bit.ly/2blxfqY>

Professeurs d'enseignement artistique

- ▶ **Décret n° 2016-977 du 18 juillet 2016** modifiant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

📄 <http://bit.ly/2cInFi7>

- ▶ **Arrêté du 18 juillet 2016** fixant le programme des épreuves de l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

📄 <http://bit.ly/2bFk9pV>

représentants du personnel peuvent remonter ce que disent les agents puis retourner vers eux à partir de la fiche d'analyse des propositions d'amélioration.

Côté employeur, on arrive « à faire bouger les lignes d'une administration qui semblait fermée. La position de l'administration sur le dialogue social a bougé : la négociation sur la précarité a mieux fonctionné, on formalise plus les choses ». Ceci dit, ce n'est pas simple par rapport aux autres organisations syndicales qui, parfois aidées par des élus qui font des cadeaux catégoriels, se positionnent plus facilement dans la contestation.

Ce qui ressort fortement de cette expérience, c'est l'importance de l'intervention d'un intervenant extérieur qui soit à la fois expert sur les questions budgétaires et sociales mais aussi et surtout qui aie une position très claire d'assistance aux représentants du personnel. L'équipe CFDT a vite été rassurée sur la posture des intervenantes de Secafi-Semaphores quand elles disaient « nous » et n'hésitaient pas à mettre en évidence l'écart entre les données jusqu'alors communiquées aux organisations syndicales et les données réelles.

Au final, l'équipe CFDT de Rennes pense que, ce qui était « vu au début comme un moyen de sortie d'une crise ponctuelle, a en fait permis d'éviter le pire ».

La satisfaction domine sur cette expérience, mais il faut rester vigilant et rigoureux dans le cadre du comité de suivi de manière à ce que les actions se concrétisent les unes après les autres toujours dans l'objectif de préserver la qualité de vie au travail.

Merci à l'équipe rennais d'avoir pris le temps de faire ce retour d'expérience qui inspirera peut-être d'autres équipes confrontées au discours sans appel de certains élus et administrations : « on n'a plus de sous, on ne peut agir que sur la masse salariale »... Ce type de démarche correspond bien au type de syndicalisme de la CFDT qui remet le travail au centre des analyses, table sur la connaissance et la transparence pour rechercher des solutions, accepte de travailler sur la durée, prend des risques et maintient une vigilance continue pour parvenir à des résultats pour les agents. C'est du dialogue social qui marche...

Véronique Sauvage et
Claire le Calonnec avec
Marion, Hervé, Valérie,
Dominique, Josiane, Martine,
Estelle,
Didier

NB :

Les équipes intéressées pour en savoir plus sur cette expérience peuvent se manifester auprès de Véronique Sauvage : en fonction des demandes et en lien avec l'équipe rennais, une journée d'information pourrait être organisée.

📄 vsauvage@interco.cfdt.fr

Les agents contractuels de droit public

(2^{ème} partie)

Faisant suite à la première partie consacrée aux agents contractuels dans le précédent Journal Interco, voyons les règles applicables concernant la durée de leur contrat (I), l'entretien professionnel (II), les congés (III) ainsi que les fins de fonctions (IV).

I. LA DURÉE DES CONTRATS DES AGENTS CONTRACTUELS

Les employeurs publics¹ peuvent recruter temporairement des agents contractuels selon des dispositions et des durées bien précises.

A) Des contrats de recrutement dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer¹

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels

sur des emplois permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels³. Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

B) Des contrats de recrutement de 6 à 18 mois

Les employeurs publics peuvent les recruter sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement

temporaire d'activité ou saisonnier d'activité.

La durée totale du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :

- six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
- douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités⁴.

¹ État, Collectivités territoriales ...

² Article 6 quater de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

³ Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé.

⁴ Article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée, article 7 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 84-16 et article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.



C) Des contrats de recrutement d'un ou de deux ans ⁵

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Leur durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

D) Des contrats de recrutement de 3, 6 ans voire en CDI ⁶

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels sur des emplois permanents :

- lorsqu'il n'existe pas de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
- pour les emplois qui impliquent un service à temps

incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet ⁷ ;

- pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ⁸ ;
- pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% ⁹ ;
- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ¹⁰.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont

reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

II. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ¹¹

L'entretien professionnel annuel concerne dorénavant tous les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par CDD d'une durée supérieure à un an.

L'agent contractuel doit être convoqué huit jours avant l'entretien par une convocation accompagnée de la fiche de poste et de la fiche d'entretien. Il doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et doit concerner :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs assignés ;
- les perspectives d'amélioration des résultats professionnels ;
- la manière de servir de l'agent ;
- les capacités d'encadrement éventuelles ;
- les acquis de l'expérience professionnelle ;
- les besoins de formations ;
- les perspectives d'évolution professionnelle.

Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique, doit comporter une

⁵ Article 6 quinquies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁶ Articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

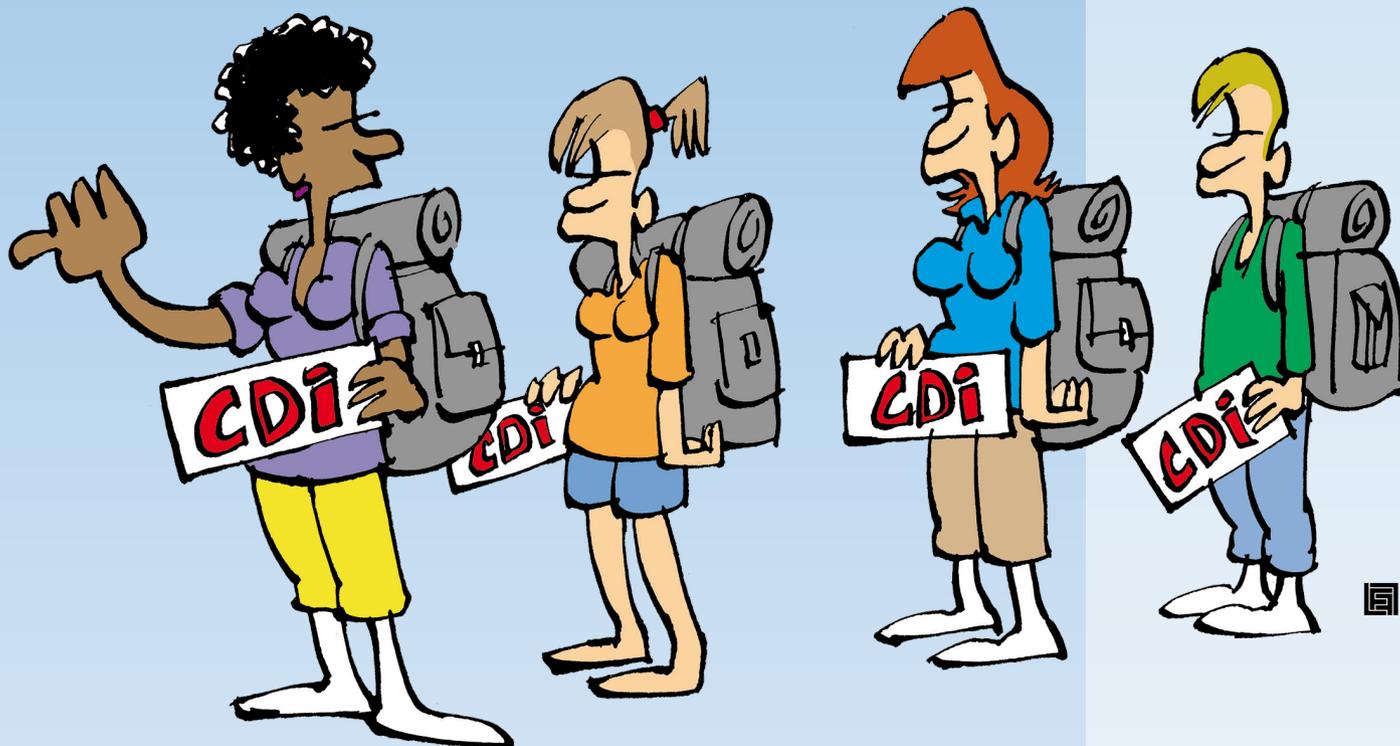
⁷ Dans la fonction publique de l'État (FPE) uniquement.

⁸ Dans la fonction publique territoriale (FPT) uniquement.

⁹ Dans la FPT uniquement.

¹⁰ Dans la FPT uniquement.

¹¹ Article 1^{er}-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour 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 modifié et article 1^{er}-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale modifié.



appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de l'agent¹² et doit être notifié à l'agent dans un délai de quinze jours pour la fonction publique territoriale (FPT).

Des possibilités de recours similaires à celles prévues pour les fonctionnaires sont prévues, soit une demande de révision dans les quinze jours de la notification du compte rendu et en cas de refus, la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (CPP) dans le mois.

III. LES CONGÉS

Pour plus de lisibilité sur les nouveautés, distinguons les congés

non rémunérés (1) des congés liés à l'indisponibilité physique (2). Les congés annuels n'ayant pas fait l'objet de modifications majeures, nous ne les évoquerons pas.

1) Les quatre congés non rémunérés

Le congé pour raisons familiales : l'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

- Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie

grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Sa durée maximale est allongée et passe à trois ans au lieu d'un an. Il peut être renouvelé sans limitation de durée si les conditions requises sont satisfaites¹³.

Le congé pour convenances personnelles ne peut être accordé qu'aux agents en CDI et sa durée maximale est portée à 10 ans au lieu de 6 ans¹⁴.

¹² Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle varient selon la nature des tâches confiées à l'agent et sont fixés après avis du comité technique.

¹³ Article 20 du décret n°86-83 précité et article 15 du décret n°88-145 précité.

¹⁴ Article 22 du décret n°86-83 précité et article 17 du décret n°88-145 précité.



Avec ces autorisations d'absences et de congés ils n'ont jamais été aussi présents...



Ils devraient remercier le Service public.



Le congé pour création d'une entreprise : comme les deux précédents, ce congé doit être demandé, par lettre recommandée avec accusé réception (LRAR), à l'administration au moins deux mois avant le début souhaité¹⁵. Les renouvellements et/ou la demande de réemploi de l'agent doivent être adressés au moins trois mois avant le terme du congé. Le réemploi intervient au terme d'un préavis de trois mois sauf motifs graves de diminution de revenus du ménage¹⁶.

En outre, est créé **un quatrième congé sans rémunération** pour les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en CDD¹⁷ ou en CDI : ils peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé

sans rémunération lorsqu'ils sont admis à suivre :

- soit un cycle préparatoire à un concours de la fonction publique ;
- soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi de la fonction publique (il s'agit de la période de stage préalable à la titularisation).

Ce congé est accordé de droit sur demande de l'agent pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées. Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indem-

nité ni préavis. Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé¹⁸. Mais sa réintégration est conditionnée par les nécessités du service et dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir¹⁹.

2) Les congés liés à l'indisponibilité physique

Le congé de grave maladie : l'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions est supprimée pour l'ouverture du droit à ce congé. L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans²⁰.

Les droits de l'agent contractuel à l'issue des différents congés liés à l'indisponibilité physique sont clarifiés²¹ et deux situations doivent être distinguées²² :

¹⁵ Article 23 du décret n°86-83 précité et article 18 du décret n°88-145 précité.

¹⁶ Article 24 du décret n°86-83 précité et article 18-1 du décret n°88-145 précité.

¹⁷ Dans la FPT : article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹⁸ Article 33-3 du décret n°86-83 précité et article 35-3 du décret n°88-145 précité.

¹⁹ Article 32 du décret n°86-83 précité et article 33 du décret n°88-146 précité.

²⁰ Articles 13 et 18 du décret n°86-83 précité et articles 8 et 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²¹ Article 17 du décret n°86-83 précité et article 13 du décret n°88-145 précité.

²² Congés de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant et d'adoption.

- **En cas d'incapacité temporaire à la reprise :** un congé sans traitement est attribué à l'agent d'une durée maximale d'un an avec prolongation éventuelle de six mois sur avis médical. Et à l'issue de ce congé, l'agent est soit réemployé²³, soit il se voit accorder un nouveau congé²⁴ s'il en réunit les conditions ou soit il est inapte à la reprise, il est alors reclassé et à défaut licencié²⁵.
- **En cas d'incapacité définitive à la reprise constatée par un médecin agréé :** l'agent contractuel est reclassé et à défaut licencié²⁶.

III. LA FIN DE FONCTIONS

Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin par le non renouvellement du contrat (A), sa démission (B), la cessation de plein droit du contrat (C) ou bien par un licenciement (D). Dans ces hypothèses et afin d'attester de la durée des services accomplies, l'employeur public doit délivrer un certificat de travail²⁷ à l'expiration du contrat.

A) Le non renouvellement du contrat²⁸

Lorsque le CDD arrive à son terme, l'employeur public est

tenu d'informer l'agent de son intention de poursuivre ou non la relation contractuelle²⁹. Les garanties en termes de délai de prévenance et d'entretien préalable sont aujourd'hui complétées.

Ainsi, l'employeur public doit prévenir l'agent contractuel avant :

- 8 jours pour une durée totale de recrutement inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour une durée totale de recrutement supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une durée totale de recrutement supérieure à 2 ans et 3 mois pour une reconduction du contrat en CDI.

Cette durée doit tenir compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sauf si cette interruption est supérieure à quatre mois ou si elle est due à une démission. Et, ce délai est doublé pour les personnes handicapées.

L'entretien est obligatoire lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée et lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent³⁰ est supérieure ou égale à trois ans.

Attention : lorsqu'il est proposé à un agent le renouvellement de son contrat, il dispose de huit jours pour faire connaître son acceptation et en cas de silence, il est présumé renoncer à son emploi³¹.

De même, l'agent qui n'accepte pas l'avenant proposé pour la transformation de son CDD en CDI est considéré comme refusant de poursuivre la relation contractuelle aux nouvelles conditions qui lui ont été proposées et non comme démissionnaire ; il est maintenu dans ses fonctions jusqu'au terme du CDD en cours³².

Enfin, au terme d'un CDD, l'agent contractuel bénéficie dorénavant, comme les fonctionnaires, d'une indemnité compensatrice s'il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'employeur public³³.

B) La démission³⁴

L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'administration qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a

²³ Réemploi dans les conditions de l'article 32 du décret n°86-83 précité et article 33 du décret n°88-145 précité.

²⁴ Congé pour accident du travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption.

²⁵ Licenciement dans les conditions prévues à l'article 17 3° du décret n°86-83 précité et article 13III du décret n°88-145 précité.

²⁶ Cf III Fin de contrat D) Licenciement.

²⁷ Article 44-1 du décret n°86-83 précité et 38 du décret n°88-145 précité.

²⁸ Article 45 du décret n°86-83 précité et article 38-1 du décret n°88-145 précité.

²⁹ L'obligation est applicable dès lors que la durée maximale d'engagement prévue par la loi n'a pas encore été atteinte.

³⁰ Dans la FPT, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1994 précitée.

³¹ Article 45 du décret n°86-83 précité et article 38-1 du décret n°88-145 précité.

³² Article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

³³ Article 10 du décret n°86-83 précité et article 5 du décret n°88-145 précité.

³⁴ Article 48 du décret n°86-83 précité et article 39 du décret n°88-145 précité.



recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'administration qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et l'ancienneté de l'agent doit être décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.

En outre, l'agent contractuel peut être considéré comme démissionnaire dans deux situations :

- lorsqu'il s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption et n'a pas notifié son intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé ³⁵ ;
- lorsqu'il n'a pas demandé d'être réemployé à l'issue d'un congé sans traitement, d'une durée égale ou supérieure à un an, pour raisons de santé, maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption ³⁶.

C) La cessation du contrat de plein droit

L'employeur public doit mettre fin au contrat si l'agent contractuel perd une condition générale de recrutement ³⁷, sans respecter un préavis ni même verser une indemnité de licenciement. Comme pour les fonctionnaires ³⁸, le réemploi de l'agent est possible si la condition générale de recrutement est, de nouveau, acquise.

En outre, l'employeur public doit mettre fin au contrat si l'agent contractuel n'a pas fait connaître sa décision de voir renouveler l'un des trois congés sans rémunération ³⁹ ou bien d'être réemployé, il est présumé renoncer à son emploi. L'employeur public doit alors informer l'agent sans délai, par LRAR, des conséquences de son silence. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent ⁴⁰.

Enfin, lorsque l'agent qui a bénéficié d'un congé pour suivre un cycle préparatoire, un stage ou une période de scolarité préalable à un stage, est titularisé, il est alors mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis ⁴¹.

D) Le licenciement

Les motifs de licenciement sont beaucoup plus explicites qu'au paravant (1), la procédure est complétée notamment avec un dispositif de reclassement (2) et l'indemnité de licenciement fait l'objet de quelques modifications (3).

1) Les motifs de licenciement

Les motifs de licenciement sont expressément prévus par les dispositions statutaires :

- 1) le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ⁴² ;
- 2) le licenciement pour inaptitude physique définitive ⁴³ ;
- 3) le licenciement pour motifs disciplinaires ⁴⁴ ;
- 4) le licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle ⁴⁵ ;
- 5) les licenciements liés à l'intérêt du service :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ⁴⁶ ;
 - la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ⁴⁷ ;

³⁵ Article 48 du décret n°86-83 précité et article 39 du décret n°88-145 précité.

³⁶ Article 17 2° du décret n°86-83 précité et article 1311 du décret n°88-145 précité.

³⁷ En cas de non renouvellement de titre de séjour ; de déchéance des droits civiques ou encore d'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du Code pénal (article 45-1 du décret n°86-83 précité et article 39-1 du décret n°88-145 précité).

³⁸ Article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

³⁹ Congés pour événements familiaux, pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise.

⁴⁰ Article 24 du décret n°86-83 précité et article 18-1 du décret n°88-145 précité.

⁴¹ Article 33-3 du décret n°86-83 précité et article 35-3 du décret n°88-145 précité.

⁴² Article 9 du décret n°86-83 précité et article 4 du décret n°88-145 précité.

⁴³ Articles 17 3° et 17 4° du décret n°86-83 précité et articles 13-III-4° et 13-III-5° du décret n°88-145 précité.

⁴⁴ Article 43-2 du décret n°86-83 précité et article 36-1 du décret n°88-145 précité.

⁴⁵ Article 45-2 du décret n°86-83 précité et article 39-2 du décret n°88-145 précité.

⁴⁶ Article 45-3 1° du décret n°86-83 précité et article 39-3-1° du décret n°88-145 précité.

⁴⁷ Article 45-3 2° du décret n°86-83 précité et article 39-3-2° du décret n°88-145 précité.

- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée⁴⁸ ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 du décret n°86-83 précité et à l'article 39-4 du décret n°88-145 précité⁴⁹ (en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent⁵⁰, l'employeur public peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail⁵¹). Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par LRAR ou par lettre remise en main propre

contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée et est licencié ;

- l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération⁵².

2) La procédure de licenciement

Les étapes de la procédure de droit commun de licenciement sont davantage précisées et est introduit, en cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour motifs tirés de l'intérêt du service, une proposition de reclassement.

a) La procédure de droit commun

Avant l'entretien préalable de licenciement, la consultation

de la commission consultative paritaire (CCP)⁵³, mise en place dans la fonction publique territoriale fin 2018, est obligatoire si l'agent est investi d'un mandat syndical⁵⁴, si le licenciement est motivé par l'intérêt du service⁵⁵ ou disciplinaire⁵⁶, l'inaptitude physique⁵⁷.

L'entretien préalable est obligatoire⁵⁸ dans tous les cas et doit être fixé au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation. L'agent peut s'y faire accompagner par la personne de son choix et l'employeur doit lui préciser les motifs de licenciement ainsi que les informations relatives à son reclassement éventuel⁵⁹. L'agent faisant l'objet d'une procédure de licenciement (sauf pour le licenciement tiré de l'intérêt du service) est tenu de se voir communiquer son dossier administratif dans son intégralité accompagné de l'ensemble des documents annexes⁶⁰.

La décision de licenciement doit ensuite être notifiée à l'agent⁶¹ lui indiquant les motifs⁶² et la

⁴⁸ Article 45-3 3° du décret n°86-83 précité et article 39-3-3° du décret n°88-145 précité.

⁴⁹ Articles 45-3 4° et 45-4 du décret n°86-83 précité et articles 39-3-4° et 39-4 du décret n°88-145 précité.

⁵⁰ Pour la FPT : conformément à l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁵¹ Tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

⁵² Article 45-3 5° du décret n°86-83 précité et article 39-3-5° du décret n°88-145 précité.

⁵³ Attention : ces CCP sont mises en place dans la fonction publique de l'État mais pas encore dans la fonction publique territoriale : elles seraient mises en place lors des prochaines élections professionnelles, fin 2018. Ainsi, pour le moment, cette procédure n'est pas applicable pour les agents contractuels territoriaux.

⁵⁴ Article 47-2 du décret n°86-83 précité et article 42-2 du décret n°88-145 précité.

⁵⁵ Article 47-1 du décret n°86-83 précité et article 42-1 du décret n°88-145 précité.

⁵⁶ Article 43-2 du décret n°86-83 précité et article 36-1 du décret n°88-145 précité.

⁵⁷ Article 17 du décret n°86-83 précité et article 13 du décret n°88-145 précité.

⁵⁸ Et même pour les licenciements en cours ou au terme d'une période d'essai (article 9 du décret n°86-83 précité et article 4 du décret n°88-145 précité).

⁵⁹ Article 47 du décret n°86-83 précité et article 42 du décret n°88-145 précité.

⁶⁰ Article 44 du décret n°86-83 précité et article 37 du décret n°88-145 précité. En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'agent doit détenir un délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier (article 45-2 du décret n°86-83 précité et article 39-2 du décret n°88-145 précité) et en cas de licenciement pour inaptitude physique, le dossier administratif doit être accompagné du dossier médical (article 17 du décret n°86-83 précité et article 13 du décret n°88-145 précité).

⁶¹ Par LRAR ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

⁶² Pour tous les licenciements y compris en cas de licenciement en cours ou au terme d'une période d'essai.



date d'effet du licenciement eu égard à la durée du préavis et à ses congés annuels non pris ⁶³.

À noter : lorsque l'agent licencié n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'administration, il a droit à une indemnité compensatrice ⁶⁴.

b) Le dispositif du reclassement ⁶⁵

Le dispositif du reclassement est maintenant obligatoire pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent ⁶⁶ lorsqu'ils sont licenciés pour inaptitude physique ⁶⁷ ou pour un motif lié à l'intérêt du service ⁶⁸.

L'agent contractuel dispose de la première moitié de la durée du préavis applicable à sa situation pour pouvoir formuler une demande de reclassement. Il doit être informé de ce droit ainsi que des conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées ⁶⁹.

Si l'agent refuse ce dispositif, il est licencié.

Si l'agent formule une demande de reclassement, l'employeur doit rechercher les postes disponibles et en cas d'impossibilité de le reclasser ⁷⁰ avant la fin du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maxi-

male de trois mois. À défaut de reclassement au terme des trois mois, l'agent est licencié.

3) L'indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due lorsqu'il est licencié à l'occasion de transferts d'activités entre personnes morales de droit public ou d'un organisme privé vers une personne publique ⁷¹.

Toutefois, cette indemnité de licenciement n'est pas due aux agents lorsque ceux-ci :

- sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ;
- retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

- ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite ;
- sont démissionnaires de leurs fonctions ;
- sont reclassés ;
- acceptent une modification de leur contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4 du décret n°86-83 précité et article 39-4 du décret n°88-145 précité ⁷².

Et concernant l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité, il s'agit toujours des services accomplis auprès de la même autorité que ce soit sans interruption ou avec interruption inférieure à deux mois ⁷³. Enfin, les modalités de calcul de l'indemnité n'ont pas été modifiées ⁷⁴.

Comme toujours, cette rubrique n'a que la très modeste ambition de t'informer sommairement sur un sujet donné mais tu peux, bien entendu, contacter la **section syndicale Interco CFDT** de ton administration ou ton **syndicat CFDT Interco** de ton **département** pour en discuter si tu souhaites plus de renseignements.

*Émilie Geraud
Myriam Boussoum*

⁶³ Article 47-1 du décret n°86-83 précité et article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

⁶⁴ Sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire (article 9 du décret n°86-83 précité et article 5 du décret n°88-145 précité).

⁶⁵ Article 45-5 du décret n°86-83 précité et article 39-5 du décret n°88-145 précité.

⁶⁶ Dans la FPT : sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 précitée.

⁶⁷ Article 17 du décret n°86-83 précité et article 13 du décret n°88-145 précité.

⁶⁸ Sauf pour les licenciements en cas d'impossibilité de réemploi de l'agent (article 45-5 du décret n°86-83 précité et article 39-5 du décret n°88-145 précité).

⁶⁹ L'offre de reclassement, écrite et précise, concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent et doit porter sur un emploi (compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et son état de santé) relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure sous réserve de l'accord exprès de l'agent. Le reclassement implique soit la conclusion d'un nouveau contrat, soit le maintien du contrat avec des modifications.

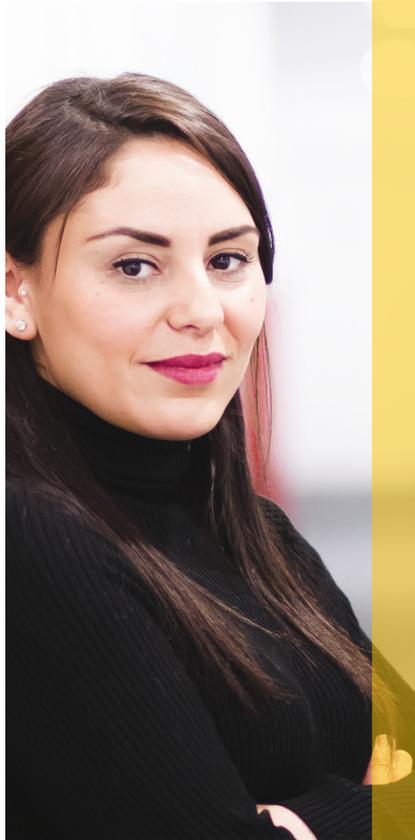
⁷⁰ La CCP doit être informée des motifs empêchant le reclassement de l'agent.

⁷¹ Article 51 du décret n°86-83 précité et article 43 du décret n°88-145 précité.

⁷² Article 52 du décret n°86-83 précité et article 44 du décret n°88-145 précité.

⁷³ Article 55 du décret n°86-83 précité et article 48 du décret n°88-145 précité.

⁷⁴ Article 53 du décret n°86-83 précité et article 45 du décret n°88-145 précité.



OFFRE 2017 CNFPT DE FORMATION

À découvrir
sur WWW.CNFPT.FR

➤ TROUVEZ
UN STAGE,
UN ITINERAIRE
DE FORMATION

➤ INSCRIVEZ
VOS AGENTS
EN LIGNE
À NOS FORMATIONS

➤ N'OUBLIEZ PAS
MOBISTAGE
notre service en ligne
pour faciliter les déplacements
jusqu'à nos formations



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



MA VIE EN MIEUX, AVEC LE CNAS

Quand les vacances sont moins chères, on part plus longtemps et plus souvent ! Loisirs, famille, logement, grands projets ou coups durs : le CNAS m'accompagne au quotidien, m'apportant l'aide dont j'ai besoin au moment où j'en ai besoin.

cnas.fr



Pour les acteurs du service public local