Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°230 • mars-avril-mai 2017 • 1 €

Vie de la fédé
- Le travail ? Ce sont celles et ceux qui le vivent qui en parlent le mieux !

Syndicalisation
- Toujours plus d'adhérents en 2016

Débats
- Lutte contre les populismes : comprendre pour combattre

Société
- « Toutes les routes mènent à demain »...

Fonction publique
- Le CESE et l'avenir de la fonction publique
- Interview Marie-Odile Esch

Services publics de l'eau
- Le secteur de l'eau dans la fédération Interco

Formation professionnelle
- Vos nouveaux droits

NOTRE SYNDICALISME FACE À L'ACTU

ISSN 9 771167 587109

Sommaire :

Vie de la fédé 4
- Le travail ? Avec la CFDT ce sont celles et ceux qui le vivent qui en parlent le mieux !

Syndicalisation 8
- Toujours plus d'adhérents en 2016

Débats 10
- Lutte contre les populismes : comprendre pour combattre

Société 14
- « *Toutes les routes mènent à demain* »...

Fonction publique 17
- Le CESE s'exprime sur l'avenir de la fonction publique
- Questions à Marie-Odile Esch à propos du CESE

Services publics de l'eau 22
- Le secteur de l'eau dans la fédération Interco : organisation et enjeux

Formation professionnelle 30
- CPA & CPF vos nouveaux droits

Au J.O. 33

Le Journal Interco-CFDT
mars-avril-mai 2017

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 : 66 000 ex.
Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec
Responsable de la rédaction :
François Thos
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17ème

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © Pavlo Vakhrushev - Fotolia.com

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

Cher-e adhérent-e,

Claire Le Calonnec, Secrétaire générale

Nous voici à la veille de l'élection présidentielle qui sera suivie, ne l'oublions pas, des élections législatives. En deux mois, les pouvoirs exécutif et législatif auront été renouvelés et prendront la main pour cinq ans, pour entraîner notre pays dans une direction plus ou moins proche ou éloignée de celle que nous souhaitons individuellement, et de celle que veut aussi la CFDT. Une direction plus ou moins affirmée aussi, selon que le gouvernement et l'Assemblée nationale auront le même projet, ou pas.
C'est dire l'importance de ces scrutins. C'est dire que nous, adhérent-es CFDT, avons le devoir d'y participer. D'abord parce que nous savons que voter, c'est la base de la démocratie et un droit difficilement conquis (particulièrement pour nous, les femmes !) auquel il appartient à chacun-e de montrer son attachement. Ensuite parce qu'il nous est demandé de faire un choix, et qu'il ne serait pas responsable de le laisser à d'autres. Enfin parce qu'ainsi nous combattrons l'influence prégnante du FN, qui porte un projet aux antipodes du nôtre. Des articles dans ce journal se font l'écho de la réflexion et du combat de la CFDT à ce sujet.
Alors, aussi piteuse la campagne présidentielle fut-elle, je t'engage à faire ton choix, ou plutôt tes choix successifs, et à voter. Des choix qui renforcent ce à quoi nous tenons : une société ouverte, respectueuse de chacun-e des siens, quelque soit son origine ou ses moyens, un pays où les services publics sont la richesse de ceux qui n'en ont pas et qui continue à construire une Europe plus sociale, avec laquelle nous pourrons réussir les transitions numérique, énergétique et écologique qui sont face à nous.

Dans le même temps, la fédération Interco prépare son congrès pour renouveler son projet et son équipe. Une fédération qui réunit toujours plus d'adhérents et qui n'a de cesse de faire progresser les droits des agents publics et des salariés du secteur privé, en phase avec toute la CFDT.
Une fédération qui pense une société plus responsable et un monde plus solidaire et qui en prend sa part dans son investissement européen et méditerranéen. Une fédération qui souhaite aussi évoluer et améliorer son organisation interne pour mieux répondre à tous ses syndicats et ses adhérents-es, aussi divers soient-ils.
Une fédération enfin qui va se mettre en ordre de marche pour le grand rendez-vous des élections professionnelles de décembre 2018, car si nous voulons que nos idées deviennent réalités, il nous faut convaincre toujours davantage d'électeurs pour renforcer notre influence.
Si tu souhaites en savoir plus sur notre bilan d'activité et nos orientations pour les quatre années qui viennent, je t'invite à lire les textes que nous avons mis à ta disposition sur notre site adhérents [1].

Notre congrès se déroulera du 26 au 30 juin à Brest. Inévitablement, il prendra une coloration particulière selon les résultats des élections politiques. Mais dans tous les cas, il sera utile pour renforcer notre cohésion autour de notre propre projet, que nous aurons défini, débattu et voté ensemble et que nous porterons auprès des gouvernants, quels qu'ils soient.
Car fort heureusement, la force de la CFDT réside d'abord en ses adhérent-es et en ses capacités à construire et à porter ses propositions, en toute indépendance !

Claire Le Calonnec

[1] *http://interne.cfdt.fr/rewrite/article/51924/ (se connecter en utilisant l'identifiant à 4 caractères et le mot de passe figurant sur ta carte d'adhérent-e).*

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

http://opn.to/a/nVtdo

Le travail ? Avec la CFDT ce sont celles et ceux qui le vivent qui en parlent le mieux !

La plus grande enquête réalisée sur le travail en France vient de livrer ses premiers résultats. Une opération à plusieurs étages qui fait entrer la CFDT en campagne.

Lancée en septembre 2016, l'enquête CFDT « Parlons travail » a recueilli durant trois mois 20 millions de réponses de la part de près de 200 000 personnes, salariés du privé dans des grandes comme des petites entreprises, agents du public, chômeurs, jeunes, indépendants…
Cette enquête marque la volonté de la CFDT de remettre le travail, souvent traité sous le seul angle de l'emploi au coeur du débat politique qui, c'est le moins que l'on puisse dire, a tendance à s'éloigner des préoccupations des français mais également d'accentuer son développement avec une thématique qui demeure au cœur des priorités de nos concitoyens.

« Parlons travail » : un mode d'enquête original

La CFDT a fait le choix de la proximité pour mieux appréhender le quotidien des travailleurs. L'ampleur de la participation a dépassé ses attentes et fait de Parlons travail un immense succès.
Cette enquête tient son originalité de son support, le site *www.parlonstravail.fr*, du mode de questionnement original ainsi que de l'interactivité possible entre l'internaute, les témoignages vidéos et les réponses des autres participants.
La CFDT s'est associée à des professionnels du web et de la vidéo, pour mettre en scène ce projet, et à des statisticiens et sociologues pour une coopération scientifique solide.

> *Le syndicalisme est interrogé comme toutes les institutions*

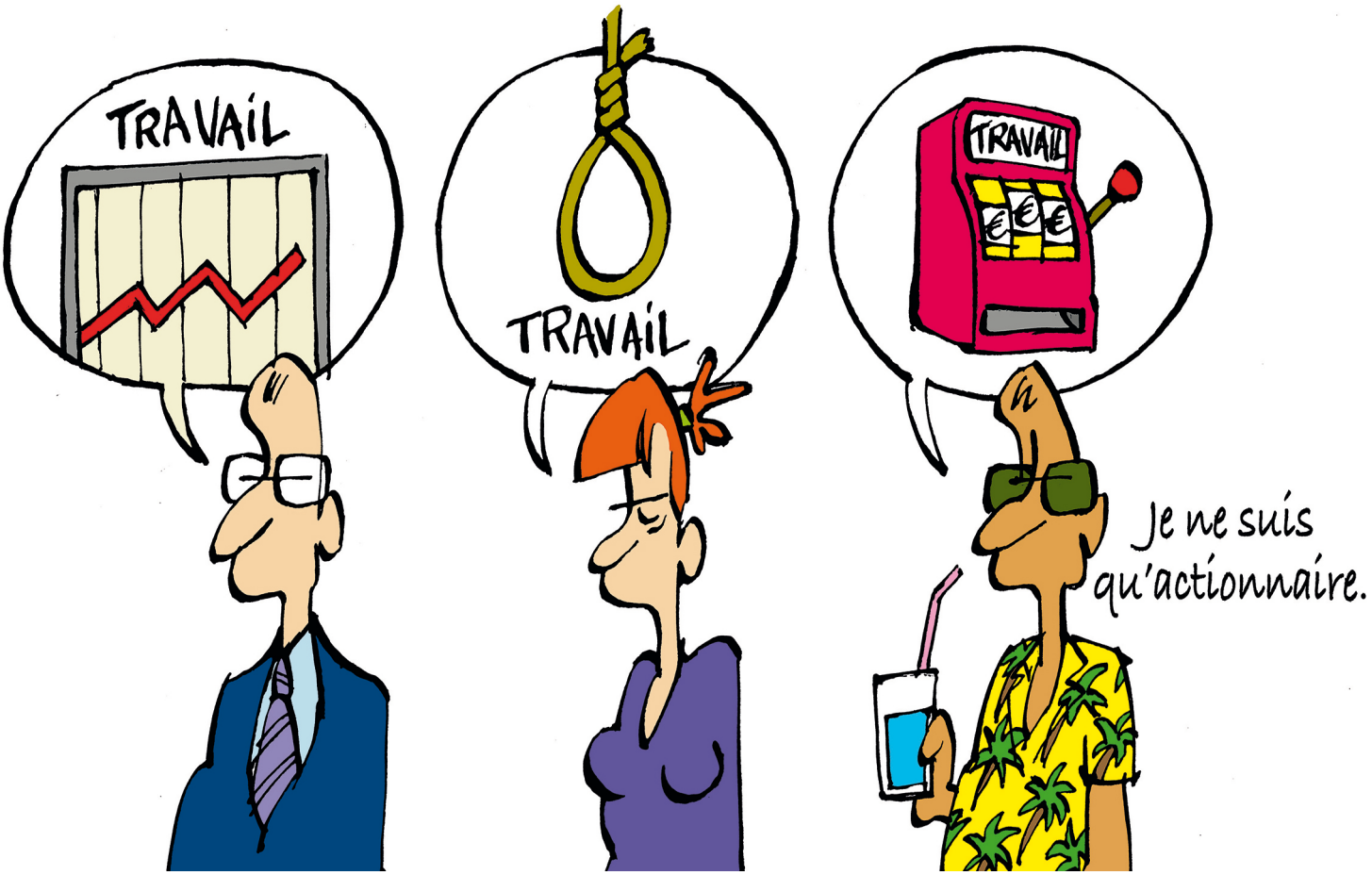
En présentant jeudi 16 mars les premiers résultats, Laurent Berger n'a pas éludé « toute l'ambivalence » des résultats, entre, d'un côté, le plaisir, la fierté ou l'épanouissement mis en avant et de l'autre la charge excessive et les nuisances physiques ou psychiques. « *Le syndicalisme est interrogé comme toutes les institutions. Mais si nous ne nous saisissons pas de cette question nous n'aurons plus d'utilité* », a-t-il insisté.

Les français aiment leur travail, mais…

Parmi les principaux enseignements, figure en première place le fait que 77% des répondants aiment leur travail, même si subvenir à ses besoins reste la première motivation.
Quatre sur dix continueraient même à travailler s'ils gagnaient au loto !
À travailler peut-être, mais dans un contexte différent certainement aussi car l'enquête fait également ressortir des conditions d'exercer son métier plus que difficiles.

Deux causes principales de mal être ressortent :

- **La charge de travail** est jugée « *excessive* » par un répondant sur deux. Près de six sur dix n'ont pas assez de temps pour bien faire.



Sans oublier le problème de la déconnexion entre vie privée et vie professionnelle.

Conséquence, pour un tiers des répondants, c'est la santé qui trinque. Douleurs, troubles du sommeil, noeud au ventre voire burn out (35% des répondants affirment y avoir été sujet) ou blessures : les phénomènes sont loin d'être isolés si l'on en juge par les chiffres.

- **Le manque d'autonomie.** Un tiers des répondants ont l'impression de n'être qu'une « *machine* », un sur quatre de « *passer plus de temps à rendre compte qu'à travailler* ». À qui la faute ? « *aux employeurs* » selon Laurent Berger qui demeurent « *jaloux* » de leurs prérogatives en matière d'organisation du travail.

La durée légale du temps de travail « *n'est pas le problème* »

En revanche, pour 42%, la durée légale du temps de travail « *n'est pas le problème* ». Jusqu'à 39 heures par semaine, ils sont plus de 65% à penser que les horaires s'accordent bien avec leur vie personnelle. Entre 40 et 47 heures, ils ne sont plus qu'un salarié sur deux à le penser et

« Parlons travail » : 10 chiffres clés

- **77%** des répondants aiment leur travail ;
- **69%** des répondants ne sont pas d'accord avec l'affirmation « *au boulot, soit tu marches sur les autres soit tu te fais marcher dessus* » ;
- **54%** des personnes interrogées affirment que leur charge de travail est excessive ;
- **35%** des répondants considèrent que leur travail nuit à leur santé, voire même la délabre ;
- **74%** des répondants préfèreraient plus d'autonomie à plus d'encadrement ;
- **51%** des répondants disent ne pas pouvoir compter sur l'aide de leur supérieur ;
- **73%** des personnes interrogées veulent participer davantage aux décisions importantes qui affectent leur entreprise ou administration ;
- **50%** des répondants souhaitent pouvoir changer de métier au fil de leur carrière ;
- **32%** des répondants préfèreraient travailler moins et **66%** gagner plus.

moins de 30% au delà de 48 heures. Autre enseignement : 32% préfèreraient travailler moins, 66% gagner plus.

Solidaires plutôt que rivaux

Prêt à tout pour réussir ? Non, semblent dire les répondants à l'enquête. Et notamment pas au détriment des collègues. Ainsi, 69% sont en désaccord avec l'affirmation selon laquelle « *au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus* ». « *De manière très majoritaire, les travailleurs récusent l'idée ou la pratique qui veut que le travail soit un champ de compétition généralisée, où lorsque l'un gagne, l'autre perd* », expliquent les initiateurs de l'enquête.

Un point de vue « *pacifique* » ou « *coopératif* », qui progresse avec le niveau d'études et le grade, et est « *très présent chez les apprentis stagiaires* ».

Des chiffres rassurants relèvent les auteurs de l'étude, qui tranchent également avec le libéralisme ambiant : « *le postulat néolibéral selon lequel la mise en compétition rimerait avec émulation, excitation et bénéficierait à l'intérêt général, n'est donc pas partagé par la plupart des travailleurs, et ce bien que les politiques publiques comme les innovations managériales aient, depuis vingt-cinq ans, construit et multiplié les cadres d'une mise en compétition généralisée* ».

Benoit Hamon se prête au jeu de questions-réponses sur l'enquête « Parlons travail »

Laurent Berger remet à François Fillon son « manifeste pour le travail »

Participation, responsabilité et mobilité plébiscitées

Sur l'ensemble de ces constats, l'enquête fait ressortir que trois quarts des travailleurs veulent avoir davantage leur mot à dire dans les décisions importantes de leur employeur. « *Le travail se transforme profondément sous l'effet du numérique, de la mobilité ou du management. Les aspirations des travailleurs aussi* », a résumé Laurent Berger pour qui, in fine, l'enquête démontre que le « *modèle vertical de l'entreprise est dépassé* ».

Le mode de management est à ce titre clairement remis en

Une carrière idéale doit permettre de changer de métier

cause : 62% estiment que l'absence de manager ne changerait rien à leur travail. 73% souhaitent participer davantage aux décisions importantes. L'enquête relève que si une majorité des travailleurs dit pouvoir s'exprimer librement ou contester son chef, ils ne sont cependant qu'une grosse moitié à pouvoir faire les deux. La liberté d'expression au travail ne concernerait qu'un actif sur deux et est plus faible pour les femmes.

Pour la CFDT, qui réclame un « partage du pouvoir » dans les collectifs de travail, « *ceux qui souffrent au travail sont ceux qui disent n'avoir aucune liberté pour l'organiser, aucun espace pour s'exprimer, aucun sens à leur activité* ». Enfin, pour 50% des répondants, une carrière idéale doit permettre de changer de métier.

Le syndicalisme épargné mais attendu

L'image du syndicalisme est plutôt positive : 56% des actifs interrogés affirment qu'un monde sans syndicats serait « *l'exploitation pour tous* ». Cette opinion sur l'utilité des syndicats est partagée par 50% des non-syndiqués et reçoit une large adhésion chez les syndiqués. Pour autant les attentes sont marquées : 86% des répondants indiquent que les syndicats devraient s'occuper d'avantage des difficultés quotidiennes au travail et 45% attendent en priorité d'un représentant du personnel qu'il intervienne pour améliorer les conditions de travail (la défense de l'emploi et du pouvoir d'achat venant loin derrière).

Les premiers éléments qui se dégagent des résultats de l'enquête confortent donc la CFDT dans ses positions : la performance des entreprises et des administrations dépend fortement de la qualité de l'engagement des salariés et des agents. Qualité de l'engagement qui trouve son essence dans ce que vivent concrètement les travailleurs dans leur quotidien.

La qualité du travail et la qualité de vie au travail doivent donc être un axe fort du dialogue social dans les entreprises et les administrations. Et ça, nous n'avons pas fini d'en parler.

François Thos

On n'a pas fini d'en parler

1. Une grande partie des résultats de ce premier rapport est présentée sur le site de *parlonstravail.fr.* Il est toujours possible de remplir le questionnaire.
2. Les résultats de l'enquête vont permettre à la CFDT d'appuyer ses revendications et d'en construire de nouvelles :
   - publication d'un manifeste remis le 16 mars en direct à 5 candidats à la présidentielles (vidéos et manifeste consultables sur *cfdt.fr*) ;
   - « les 35 questions de la CFDT » : adresse aux candidats à l'élection présidentielle 2017 ;
   - analyses plus ciblées à venir (ex. : focus « Fonctions Publiques » ou géographique de niveau régional).
3. Les données de Parlons travail seront mises à disposition des chercheurs qui en feront la demande.
4. Un kit d'animation prêt à l'emploi est à disposition des équipes syndicales et de tous ceux qui voudraient prolonger la démarche Parlons travail. Il permet d'organiser une rencontre d'une heure autour d'une thématique de l'enquête.

Au J.O. :

Police municipale

- Au JO du 26 mars, publication du décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.

http://bit.ly/2nEO3U6

- Décret n° 2017-398 du 24 mars 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de police municipale.

http://bit.ly/2nsCZc5

- Au JO du 22 mars, publication du Décret n° 2017-356 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des **directeurs de police municipale**.

http://bit.ly/2o1YRMK

- Décret n° 2017-357 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable aux **directeurs de police municipale**.

http://bit.ly/2mIzwY0

Ingénieurs territoriaux

Publication au JO du 11 mars 2017 de deux décrets :

- **Décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.**

...

Syndicalisation :

Toujours plus d'adhérents en 2016

Pour la 10ème année consécutive, notre fédération voit progresser son nombre d'adhérents. Un effort à intensifier à la veille d'une année qui verra le renouvellement des instances consultatives du personnel dans la fonction publique.

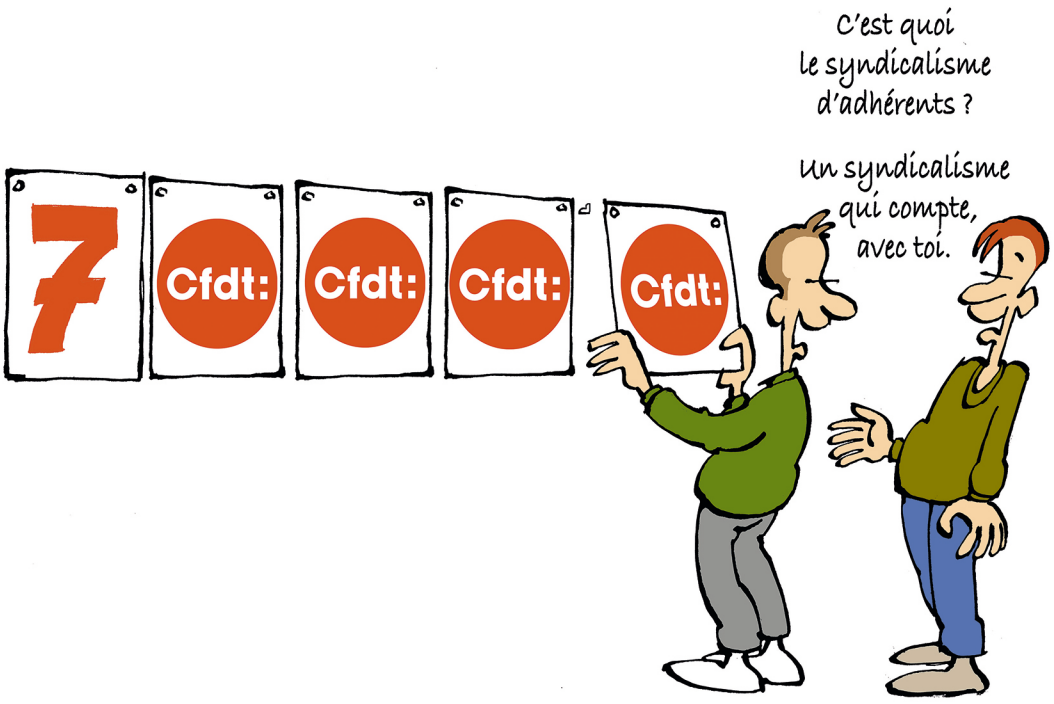
La clôture des cotisations 2016 a eu lieu le 9 février 2017. Pour la 10ème année consécutive, la fédération Interco CFDT termine son exercice annuel en progression. Avec un résultat de 760 583 cotisations, c'est une progression de + 1,9% que nous affichons et qui nous porte en tête du classement confédéral par fédérations.
Et, avec 66 730 adhérents, si l'on ajoute ceux de la police qui ont rejoint la CFDT, nous passons dès ce début 2017 la barre des 70 000 adhérents.
Quelle fierté et quel travail pour nos équipes militantes, dans les sections, dans les syndicats (notre fédération en compte 108)!

Oh, bien sûr, l'on notera (honnêteté oblige !) un essoufflement par rapport à l'année précédente (rappel : nous avions fait + 5,1%, dans la suite des élections professionnelles) et le nombre de syndicats ayant clôturé en positif est en baisse. Mais le contexte n'est pas facilité par la diversification et la complexification du travail syndical et par les préjugés et autres annonces sur les syndicats, les concurrences syndicales, les départs en retraite... le travail syndical est à remettre encore et toujours sur le métier à tisser de la syndicalisation. Et il reste encore des milliers de salariés à qui proposer l'adhésion !

Entrées et sorties adhérents 2008 – 2016 :

	Entrées adhérents	Sorties Adhérents	Solde
2008	9 348	3 959	**+ 5 389**
2009	7 429	4 375	**+ 3 054**
2010	7 483	4 721	**+ 2 762**
2011	6 029	5 173	**+ 856**
2012	5 163	4 770	**+ 393**
2014	9 803	6 658	**+ 3 145**
2015	8 184	6 727	**+ 1 457**
2016	8 131	7 304	**+ 827**

Rappel : nous ne disposons pas des chiffres des entrées et sorties pour 2013 suite à la fermeture de SAMI – FNA pendant plusieurs mois.



C'est pourtant avec satisfaction que nous affichons ces résultats, qui couronnent les efforts des militants sur le terrain. Notre conception du développement, basée sur 3 composantes : augmenter le nombre d'adhérents, de militants et de voix aux élections, a un véritable sens. Depuis 10 ans, nous disons qu'il faut travailler ces 3 axes conjointement pour progresser. Et, depuis 10 ans, nous vérifions que cela fonctionne. Ce triptyque est à organiser, travailler, constamment, du local au national et à décliner dans les actions.

Il nous faudra prêter quand même une attention particulière cette année 2017 à ne pas relâcher les efforts ou à les relancer, selon les syndicats, pour finir encore en positif. À cet effet, les responsables syndicalisation sont réunis les 28, 29 et 30 mars derniers à Bierville pour travailler sur les pratiques syndicales et la place des adhérents.

Et le secteur syndicalisation est toujours à disposition des équipes pour faire travailler les militants sur le développement et la proposition d'adhésion. L'anticipation, l'organisation des élections de 2018 c'est maintenant que cela se prépare.
En attendant, réjouissons-nous de cette bonne nouvelle collective : le syndicalisme d'adhérents à Interco, qui a toujours eu une signification forte, ça marche ! Notre challenge est encore et toujours de faire de nos résolutions des actes concrets.

Christine Marchetti
Responsable syndicalisation nationale

Qui sont les adhérents Interco ?

Avec 66 730 adhérents, si l'on ajoute ceux de la police qui ont rejoint la CFDT, nous passons dès ce début 2017 la barre des 70 000 adhérents.

- **60,8%** sont des femmes ;
- **39,1%** sont des hommes ;
- **10,1%** sont cadres ;
- **40%** ont entre 50 et 59 ans ;
- **5,3%** ont moins de 35 ans ;
- **93,4%** relèvent du secteur public (territorial ou État).

Au J.O. :

...

Dans le cadre de PPCR, le décret prévoit une durée unique d'échelon et modifie les conditions d'accès au grade d'ingénieur hors classe, à accès fonctionnel, en élargissant la liste des emplois permettant d'y accéder.
http://bit.ly/2mS5XSs

- **Décret n° 2017-311 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux.**

http://bit.ly/2mRZIxK

Apprentis

Le 18 février publication du **décret n° 2017-199 du 16 février 2017** relatif à l'exécution du **contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.**
Ce décret codifie, essentiellement à droit constant, les dispositions réglementaires relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, concernant la rémunération des apprentis et la possibilité de passer convention avec une personne morale de droit public ou un employeur soumis aux dispositions du code du travail pour compléter la formation de l'apprenti.
http://bit.ly/2mpduJh

Lutte contre les populismes : comprendre pour combattre

Consciente des menaces qui guettent notre démocratie, la CFDT a organisé une table ronde sur le sujet en février dernier. Un exercice qui bouscule et appelle à réagir.

À l'approche des élections présidentielles, si la CFDT s'engage dans le débat public en particulier sur la question du travail (*cf. article dédié dans ce numéro*), elle entend aussi être présente dans la lutte contre la montée des extrémismes et des populismes. Dans un contexte international et national où l'incertitude domine de plus en plus, comment enrayer ce phénomène et son inexorable progression ?

Pour la CFDT, cela nécessite de réunir au moins deux conditions :

- la vague extrémiste recouvre des causes et des réalités très différentes : pour les combattre, il faut les comprendre et les déconstruire ;
- cela suppose aussi de pouvoir confronter nos schémas traditionnels de pensée à d'autres approches.

C'est sur ces constats que la confédération a organisé en février dernier, dans le cadre de son conseil national, une table ronde « *lutter contre les populismes : quels rôles pour les progressistes ?* »

Pour éclairer et bousculer nos méninges, le politologue Roland Cayrol et le philosophe essayiste Raphaël Glucksmann étaient conviés.

Si Roland Cayrol a concentré son intervention sur les causes principales de la montée des populismes en France, Raphaël Glucksmann en parfaite complémentarité a élargi l'analyse sur une plus vaste échelle.

Une défiance envers la politique et surtout les politiques

C'est pour le politologue la cause principale et elle résulte d'un fait essentiel : les politiques n'ont pas tenu leurs promesses depuis plus de 40 ans, en particulier sur la question du chômage.

Petits rappels non exhaustifs :
« *Le gouvernement fera le nécessaire à temps pour vous protéger du chômage. Il en a la volonté et il en a les moyens.*» Valéry Giscard d'Estaing, président de la République, en 1974.
« *Il faudra de la persévérance et la discipline de tous, mais nous sortirons du tunnel !* » Raymond Barre, Premier ministre, en 1976.
« *On a tout essayé* » François Mitterrand, président de la République, en 1993.
« *Les signes de redressement se multiplient* » Jacques Chirac, président de la République, en 2004.
« *5% de chômeurs à la fin de mon mandat* » Nicolas Sarkozy, président de la République en 2007.
« *Le chômage n'est pas une fatalité, j'inverserai la courbe* » François Hollande, candidat en 2012.

Pour R. Cayrol, c'est clairement le fil rouge sur lequel sont venus se tisser les autres ingrédients de cette défiance :

- les changements d'orientations politiques ou les échecs qui ne sont jamais clairement annoncés ou expliqués ;
- la bulle de l'élite ; le hors sol et la déconnexion des réalités et du monde « d'en bas » ;
- le cumul des mandats et des fonctions ;
- le « court-termisme » de l'action politique (aucune vision ni projet à moyen ou long terme) ;
- l'overdose des enquêtes et des sondages ;
- et plus que jamais le spectacle des affaires ;

Au final, cela fait tout de même beaucoup et désormais deux tiers des français pensent que la démocratie fonctionne mal ; 54% sont déçus et 20% expriment du dégoût pour la classe politique.

> *2/3 des français sont aujourd'hui en dehors de « l'arc en ciel démocratique traditionnel »*

Enfin, et c'est peut-être le chiffre le plus marquant, deux tiers des français sont aujourd'hui en dehors de « l'arc-en-ciel démocratique traditionnel » (un tiers exprimant un vote frontiste et un tiers représentant les non inscrits et les abstentionnistes). La base élective devient donc très faible.
Tout cela contribue à l'essor du populisme et, selon Roland Cayrol, beaucoup votent aujourd'hui FN pour « *emmerder les autres* ».
Raphaël Glucksmann ajoute qu'un marqueur de cette défiance est également la remise en cause du consentement à l'impôt (un des piliers du pacte républicain) par un nombre sans cesse croissant de contribuables.

Le « vivre ensemble » au révélateur des réalités

R. Cayrol s'appuie sur cette notion universelle censée constituer un élément (slogan ?) fédérateur.
Le problème est qu'elle a été accommodée à toutes les sauces, voire dévoyée, et se heurte aujourd'hui à une réalité et un contexte de moins en moins conciliables. Pourquoi ?
Toutes les études le prouvent, les

Au J.O. :

Gardes champêtres

Le 23 février, publication du décret n° 2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres.
Un unique article suffit à préciser que les collectivités territoriales pourront porter à un taux maximum de 20% du traitement soumis à retenue pour pension le montant de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.
http://bit.ly/2lSruYY

Indemnité de mobilité

Le 25 février, publication du décret n° 2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale.
Dans les cas d'un **changement contraint d'employeur**, les plafonds de l'indemnité de mobilité sont déterminés en fonction de l'allongement de la distance parcourue entre résidence familiale et lieu de travail, du changement de résidence familiale, de la composition de la famille et de l'incidence éventuelle sur l'emploi du conjoint et s'établissent désormais entre 15 000 et 30 000 €.
http://bit.ly/2lPJEMF

français ne sont pas plus racistes que les autres européens, mais les stéréotypes ont la vie dure notamment envers les juifs, les nord africains et plus généralement désormais les musulmans (le phénomène étant sur ce point international).
Il est patent que l'actualité imprime sa marque sans forcément donner l'analyse et le recul nécessaires.

La devise de notre République est en train de se déliter

Ainsi, beaucoup de français considèrent que 35% de la population est désormais musulmane.
Par ailleurs, la problématique des banlieues (dont certaines sont devenues des zones de non-droit), une violence de plus en plus marquée envers tout ce qui peut représenter de près ou de loin la puissance publique et jusqu'à la remise en cause de la nationalité (qui a longtemps été un garde-fou), achèvent de vider de sa substance l'idée même de vivre ensemble pour un grand nombre de concitoyens.
Sur ce point, Raphaël Glucksmann enfonce le clou : non seulement le « vivre ensemble » est devenu une coquille vide, mais c'est désormais la devise de notre république qui est en train de se déliter entre contradictions et décalages et attentes déçues.

Un rejet de l'Europe

Longtemps, la construction européenne n'a pas été un problème et lorsqu'elle s'est faite plus complexe au moment de Maastricht, de l'élargissement et du passage à l'euro, les pros et les antis Europe se confrontaient sur le terrain des idées sans que le projet soit remis en cause.
L'épisode du référendum sur le traité de Lisbonne en 2005 a un tournant et depuis inexorablement, le ressentiment envers la chose européenne va au mieux de l'indifférence jusqu'au rejet total avec cette statistique sans équivoque : si deux tiers des français souhaitent rester dans l'Union, la même proportion la dit technocratique, malade de son modèle social et en danger de mort.

De gauche à droite : R. Glucksmann, les deux animateurs CFDT et Roland Cayrol en plein exposé

Il s'agit plus ici d'une crise du modèle social européen mais encore une fois, ce sont les souverainistes et nationalistes qui s'en emparent avec trop de facilité.

Crise occidentale et perte de sens = montée des populismes

Raphaël Glucksmann précise qu'il y a le chômage certes mais même les pays où le taux y est faible sont frappés par le phénomène de montée des extrêmes.
De fait, cette crise n'est pas que franco-française ni même européenne, elle est avant tout une crise de l'Occident et relève de deux causes principales : d'une part la « fin de l'histoire » et la mondialisation heureuse annoncées à la chute du mur de Berlin et d'autre part, la social-démocratie qui s'est longtemps vue comme LE modèle politique dominant.

Des politiques trop formatés et trop datés

L'affaire semblait entendue, mais le pouvoir des politiques s'est effondré sous le double effet de l'accélération d'une mondialisation débridée, libérale et multi modale, passant sans coup férir sous le contrôle de la finance, et des politiques eux-mêmes trop formatés et trop datés, incapables d'anticiper et d'expliquer cette mutation à leurs populations et surtout de reprendre la main.
Conséquence, loin de l'avènement d'un modèle occidental référentiel, nous en arrivons

aujourd'hui à la montée terroriste, au Brexit, à Trump et à une extrême droite florissante sur le continent.

Raphaël Glucksmann a tenu également à préciser que le mot « populisme » est commode médiatiquement mais très « fourre-tout » car à la base, il n'est pas péjoratif (il faisait référence notamment aux tribuns de la plèbe dans la Rome antique) et désigne ceux qui « savent parler » au peuple.
Mais les dirigeants occidentaux sont incapables de s'approprier cette notion (toujours la déconnexion et la bulle élitiste énoncée par R. Cayrol).
Résultat, comme la nature a horreur du vide, ce sont les partis comme le FN qui récupèrent cette parole, ce récit, avec un mélange de nationalisme, de quête d'égalité et de lutte contre les privilèges, touchant ainsi nombre de « défiants » et de « déclassés ».

Réagir en réinventant un récit collectif

Ainsi, nos dirigeants politiques traditionnels n'arrivent plus à donner du sens à une société qui s'est atomisée, communautarisée et repliée sur elle même par manque de repère et de cap.
Pour le philosophe, il est clair que scander « fascistes ! » et hurler aux loups tous les 5 ans ne suffira plus à éviter le pire.
Il faut réinvestir sur un avenir commun et cela nécessite d'opposer un autre récit (ou projet).
Nos dirigeants doivent par exemple expliquer ce qu'est être français, ce qui nous socle, restaurer une émulation civique et donner toute priorité et moyens à cette réalisation.
Ce n'est pas tant la citoyenneté qui est en jeu ici que « la participation » à cette citoyenneté et donc, la nécessité de dépasser l'individuel afin de restaurer un sens collectif.
Et cela, seule la politique peut le faire.

Et le syndicalisme dans tout ça ?

Roland Cayrol et Raphaël Glucksmann sont formels, il ne faut pas laisser aux extrêmes le monopole de la transformation sociale.
Nombre de nos concitoyens sont en avance sur les politiques, on le voit par leurs multiples engagements (associatif, syndical, humanitaire, économique, écologique…).
Et si le monde actuel est plein de menaces, il y a également de nombreuses opportunités qu'il faut saisir, source de progrès, sur lesquelles les syndicats peuvent agir : l'avenir du travail, les territoires/services publics et les usagers, les relances européennes, l'émancipation et les capacités des agents et salariés dans leurs entreprises et administrations…
La CFDT, par son ADN « discussions/convictions/actions », a un rôle important à tenir. Non seulement elle peut mais elle doit contribuer dans son champ d'actions à ce que les travailleurs soient l'un des moteurs de construction cet avenir commun.
En revanche, si l'ensemble des acteurs de la démocratie n'arrivent pas à construire cela, alors l'individu cherchera son sens ailleurs et se tournera inéluctablement vers les « césars ».

François Thos

Au J.O. :

Contribution exceptionnelle de solidarité

Au JO du 26 février, publication du décret n° 2017-241 du 24 février 2017 modifiant le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité.
Le décret vise à relever le montant du traitement mensuel prévu à l'article R. 5423-52 du code du travail et à l'article R. 327-26 du code du travail applicable à Mayotte en deçà duquel l'agent n'est pas assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité. Il vise également à simplifier les modalités de calcul de ce montant en substituant la référence à l'indice brut par celle de l'indice majoré.
http://bit.ly/2lkbk8V

L'état des ingénieurs

- Publication le 17 février du décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps **d'ingénieurs de la fonction publique de l'État**.

http://bit.ly/2kQkpH7

- Et le même jour, le décret n° 2017-195 du 15 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de divers corps **d'ingénieurs de la fonction publique de l'État**.

http://bit.ly/2kZISMJ

Indices PPCR

Le 27 janvier, publication du **décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017** portant modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Ce décret entraine la modification de **correspondance entre les indices bruts et les indices majorés, et la correspondance entre les indices majorés et les traitements annuels bruts** soumis à retenue pour pension, des traitements et soldes annuels correspondant à chacun des **groupes hors échelle**.
En application du **protocole PPCR**, la revalorisation indiciaire de 9 points d'IM au bénéfice des corps et cadres d'emplois de catégorie A et des corps et cadres d'emplois de l'encadrement supérieur intervient à partir du 1er janvier 2017. Cette majoration est partiellement compensée par un prélèvement sur les primes.
Le décret tire également les conséquences des effets conjugués du protocole et de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017.
http://bit.ly/2krQ3x0

« Toutes les routes mènent à demain »...

C'est ainsi que la confédération avait intitulé la journée consacrée aux migrations et organisée le 18 janvier dans le beau et grand amphi du boulevard de la Villette.

Pour une première du tout nouveau secrétaire national en charge (notamment) de cette question, Frédéric Sève, ce fût une belle réussite. Ce colloque est venu opportunément renforcer et enrichir les éléments d'information, d'analyse et de réflexion présents dans l'excellent dossier « Réfugiés » du n°429 de *CFDT Magazine* de janvier 2017.

La journée s'est organisée autour de trois temps forts : deux tables rondes le matin, deux sessions de cinq ateliers l'après-midi et, en soirée, deux projections de documentaires suivis d'un débat.

La première table ronde réunissant des représentants de l'OIT [1], de la CIMADE [2], de l'OFII [3] et de l'association Pierre Claver, travaillant à l'insertion de réfugiés statutaires, a permis de clarifier nos connaissances et appréhender la problématique de l'accueil.

À l'échelle mondiale il y a 150 millions de travailleurs migrants sur 232 millions de migrants (estimation 2013). En France en 2016, 218 000 personnes ont été accueillies, 105 000 ont demandé l'asile dont 60 000 ont été hébergées. Les demandeurs d'asile sont d'abord originaires du Soudan, puis d'Haïti. Viennent ensuite les Afghans, les Albanais, les Russes puis à égalité les Algériens et les Syriens. Contrairement au « bruit médiatique » ces derniers ne sont donc pas les plus nombreux, loin de là, car leur destination première est l'Allemagne.

Une politique d'accueil nécessite confiance et responsabilité. Les personnes qui demandent l'asile arrivent souvent après un parcours difficile non exempt de traumatismes. La période la plus difficile est la « zone grise » entre l'accueil et l'intégration. Certains subissent une lourde déclassification sociale, ayant abandonné tout, ils doivent tout reconstruire. D'autres viennent de pays ou de régions où les repères sociaux, notamment en matière de travail, sont très différents. La première étape qu'il faut leur proposer est l'apprentissage de notre langue et des règles du jeu « de base » de notre vie économique et sociale.

[1] *Organisation Internationale du Travail.*

[2] *Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués.*

[3] *Office Français de l'Immigration et de l'Intégration.*

Table ronde autour des migrations à Paris le 18 janvier 2017

Cela est parfois difficile car leur première volonté est de trouver du travail, quelles qu'en soient les conditions, afin de s'assumer, de subvenir aux besoins de leur famille (qu'elle soit ici ou restée au pays), mais aussi, trop souvent, de « rembourser » les réseaux mafieux. Par ailleurs il faut exercer la plus grande vigilance quant à la situation des femmes.

En ce qui concerne la question du travail, la représentante de l'OIT insistera sur « le rôle crucial du mouvement syndical » pour l'application des conventions internationales. Au plan national c'est le Directeur de l'OFII qui soulignera la nécessité de travailler avec les syndicats de salariés sur les conditions d'entrée sur le marché du travail de ces personnes, particulièrement au sujet des jeunes de moins de 25 ans.

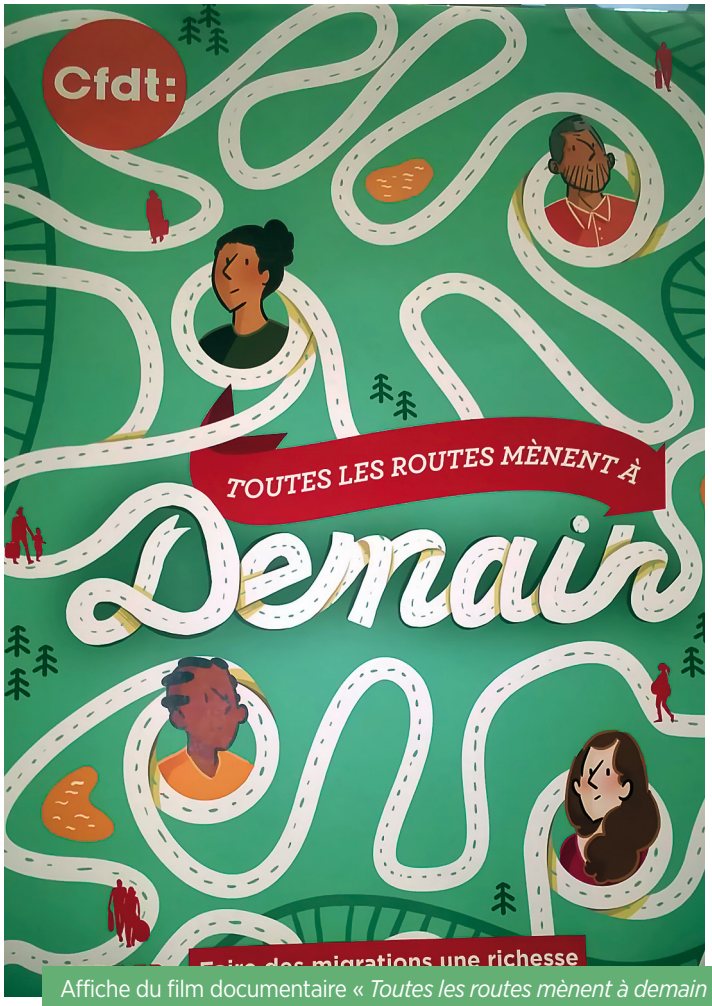
La réalité française est qu'il y a une grande capacité d'accueil dans les communes, mais cela nécessite de la transparence. Une politique publique ne peut pas se conduire sur le rejet de l'autre, ni avec des bons sentiments, mais elle exige un cap politique.

La seconde table ronde a donné la parole à des acteurs institutionnels : Maire de Neuves-Maisons - 7 000 habitants à 10 km de Nancy - Chef de cabinet du Préfet de la région Ile-de-France, mais aussi Secrétaire Général de l'URI CFDT du Nord-Pas-de-Calais.
Des échanges, il est ressorti l'importance que chaque acteur joue pleinement son rôle.

- L'État a la responsabilité, le pouvoir d'autorité et la capacité de décider, d'organiser, de coordonner et donner des moyens, mais aussi de faire face à l'urgence et d'adapter les réponses.

- L'élu local est au cœur de la réalité de terrain, au contact des habitants et des autorités. Il est ce lien indispensable qui peut faire œuvre de pédagogie auprès des citoyens, permettant à ceux-ci de s'exprimer et aussi d'organiser des solidarités (apprentissage de la langue, loisirs partagés, découverte du territoire, intégration dans les évènements locaux,...) et promouvoir le « vivre ensemble ».

- L'organisation syndicale peut aussi avoir une action très pertinente. Son immersion dans le monde du travail permet d'alerter, de révéler des situations méconnues du fait de leur spécificité où la souffrance des uns vient percuter le quotidien des autres. Dans le Calaisis les salariés ont trouvé dans la CFDT un interlocuteur en capacité d'écoute et de relai des problèmes rencontrés : à l'hôpital, dans les transports, dans les commerces, dans le service public, sur la route, dans les infrastructures portuaires et leurs sous-traitants, dans le secteur associatif,... bref dans beaucoup de lieux de travail la situation engendrée par « la jungle » a provoqué des difficultés d'ordres humanitaires, sanitaires, économiques et sociaux. L'URI a su mobiliser ses équipes, solliciter et alerter les pouvoirs publics, et aussi contribuer à la mobilisation bénévole.



Affiche du film documentaire « *Toutes les routes mènent à demain* » produit par Arte et projeté en conclusion de la journée consacrée aux migrants par la CFDT

Au-delà de ces éléments partagés, qui ont permis à l'assistance de bien percevoir tout ce qui se joue autour de cette question et de l'importance à ce que chaque acteur assume ses responsabilités, il est revenu au maire de Neuves-Maisons d'élargir le champ de la réflexion. Il a rappelé que cette question est aussi en lien avec celle de la répartition des richesses (locales et

© route55 - Fotolia.com

globales) et celle de notre volonté de développer des coopérations avec ceux qui veulent « vivre au pays ». Localement comme internationalement, apporter une réponse à cette question devrait être un des axes de nos engagements collectifs, même si cela ne résoudra pas tout.

Les 5 ateliers de l'après-midi ont permis aux participants de s'informer (le droit d'asile, les enjeux de l'intégration, l'accueil et le droit au travail, le parcours du migrant) à travers des sessions de 1h30. Au-delà de l'information les promoteurs de cette journée avaient aussi pour but de « faire bouger » le public accueilli. Le défi n'était pas simple, mais il a été réussi grâce aux deux ateliers particuliers. Le premier était intitulé « *Déconstruire 10 idées reçues sur migrations et développement* » et le second consistait en la mise en œuvre d'un Théâtre-Forum. Chaque volontaire a pu devenir acteur participatif de la construction d'un discours du quotidien faisant face à la banalité d'une parole de rejet de « l'autre ». La taille réduite des groupes, la qualité des intervenants et la pertinence des participants ont permis à chacun de mieux appréhender la problématique globale de la question migratoire mais aussi de se rendre compte que chacun, à son niveau, peut agir ou, pour le moins, ne pas se taire.

La soirée documentaire-débat est venue intelligemment clore cette journée par deux petites projections. Nul ne pourra alors contester le slogan et objectif de cette journée qu'Interco ne renierait pas :

« Faire des migrations une richesse » !

Ces documentaires « *Paroles de réfugiés* » et « *Nulle part en France* » nous ont permis, de Lesbos à Bruxelles puis dans l'enfer des « jungles » de Calais et de Grande-Synthe, de dépasser la vision d'un flux anonyme de réfugiés pour percevoir l'histoire singulière de quelques personnages qui sont… des gens comme tout un chacun ! Mais ils sont confrontés à une histoire dont le point de départ est la souffrance et le danger de mort, pour partir vers une survie espérée, une humanité à retrouver, à reconquérir. Sans jamais tomber dans la sensiblerie ou la grandiloquence, les réalisateurs (Alexandre Beddock, Leva Kuneviciute et Stefan Stonajovic pour le premier et Yolande Moreau pour le second) amènent leur public vers une compréhension de ce qui se joue au plan humain et une perception des enjeux positifs pour notre société… malgré tout ce qu'elle leur fait subir.

Le mot de la fin sera cette citation du romancier Laurent Gaudé dont les mots dits par Yolande Moreau réalisatrice de *Nulle part en France*, ont su souligner l'une des dimensions de cette question qui, par ailleurs, n'est pas à déconnecter des débats électoraux actuels :

« Ci-gît l'Europe si elle laisse l'esprit pour embrasser la peur »…

Olivier Frézel

Le CESE s'exprime sur l'avenir de la fonction publique

Le Conseil Économique Social et Environnemental a présenté son rapport sur l'avenir de la fonction publique. Au-delà des 27 recommandations qu'il formule, il préconise que le statut en reste le socle.

Le 24 janvier 2017, le CESE (Conseil Économique Social et Environnemental) a débattu et adopté par 150 voix pour et 26 abstentions (CGT et FO qui ont, une fois de plus, mis en évidence leur stratégie de Ponce Pilate) un avis relatif à l'évolution de la fonction publique et aux principes qui la régissent.

« Un rapport de plus ! » disent certains ajoutant perfidement qu'en plus il ne propose rien de révolutionnaire. Certes, la fonction publique a déjà fait l'objet d'une littérature abondante, hélas, bien souvent reléguée sur les étagères à prendre la poussière.

L'originalité de cet avis, au-delà des 27 préconisations qu'il énonce, repose sur son tempo et le lieu de sa production.

En effet, depuis des années les critiques s'accumulent et se concentrent essentiellement sur des arguments budgétaires. La fonction publique est devenue un sujet polémique et un enjeu électoral majeur comme on a pu le voir dans la rhétorique et la surenchère lors de la campagne des primaires de la droite. Oser réaffirmer dans ce contexte que l'emploi statutaire à vocation à perdurer parce qu'il sert exclusivement l'intérêt général est courageux. S'il est protecteur pour ses agents (ce qui est ressenti comme un privilège en période de chômage massif) il l'est tout autant pour les usagers auxquels il garantit la continuité, la neutralité et l'égalité d'accès

Plus d'infos sur le site du CESE :
http://bit.ly/2krvyxc

LE CESE QUESAQUO ?

Peu de gens le savent il s'agit pourtant, en complément de l'Assemblée nationale et du Sénat, de la 3ème assemblée de la République inscrite dans la Constitution de 1946 confortée par celle de 1958 (articles 69 à 71) et dont l'ancêtre, le conseil national économique créé en 1925, avait été supprimé par le gouvernement de Vichy. Une loi constitutionnelle de juillet 2008 : élargit son champ de compétence aux questions environnementales et lui donne son nom actuel de Conseil économique, social et environnemental – introduit également une représentation des organisations étudiantes et de la jeunesse, pose des obligations en matière de féminisation de ses membres et de limitation à deux mandats et acte son traitement des pétitions citoyennes.

Il est saisi à titre consultatif des projets de lois, d'ordonnances, de décrets ou de propositions de lois qui lui sont soumis par le gouvernement ou le Parlement et obligatoirement par les projets présentant une programmation à caractère économique, social ou environnemental.

Le CESE est composé de 233 membres dont 45,5% de femmes (140 au titre de la vie économique et sociale – 60 au titre de la cohésion sociale et 33 au titre de la protection de la nature et de l'environnement) répartis en 18 groupes **représentatifs de la société civile organisée** (associations, syndicats, fondations, mouvements, etc.)

Les membres sont désignés par leur organisation. Le mandat est de 5 ans renouvelable une fois. La CFDT constitue un groupe de 18 membres désignés par la Confédération dont deux sont dans ce mandat (2015-2020) issus de la fédération Interco (Michèle Nathan et Marie-Odile Esch).

Le CESE se réunit en plénière deux fois par mois pour débattre et adopter les avis présentés qui sont travaillés chaque semaine dans 9 formations de travail thématiques (les sections). Trois délégations plus particulièrement chargées de réaliser des études (prospective et évaluation des politiques publiques – droits des femmes – Outre-mer) complètent ces espaces de production. Le CESE se réunit en plénière deux fois par mois pour débattre et adopter les avis présentés qui sont travaillés chaque semaine dans 9 formations de travail thématiques (les sections).

aux politiques publiques qu'elle que soit la couleur politique d'un gouvernement.

Les propositions rendues par cet avis ont été construite dans une institution qui est le reflet de la société civile organisée où se côtoient des sensibilités qui auraient pu reproduire les stéréotypes et postures habituelles sur ce sujet. Les échanges ont été vifs parfois mais toujours centrés sur une vision prospective partagée visant à prendre en compte la plus-value que constituent les administrations publiques pour colmater les fractures de la société et cimenter le vivre ensemble. Sa perfectibilité a été mise en exergue sur différents points non exhaustifs : la lourdeur de son organisation et de ses procédures qui en fait un frein à la réactivité, le déficit de sa diversité qui nuit à sa nécessaire exemplarité, les lacunes de son management peu enclin à l'innovation et insuffisamment formé à l'indispensable conduite du changement, son incapacité à s'appuyer sur un dialogue social de proximité associant l'expertise de ses personnels à leur désir d'être acteur des mutations en cours, l'ouverture enfin à la participation citoyenne et à l'ensemble des acteurs qu'elle sert pour contribuer à la transparence via des évaluations qualitatives et surtout à la définition de ses missions et des moyens qui lui sont dédiés.

Cet avis redit fortement qu'investir dans la fonction publique est plus opérant pour sécuriser l'avenir de notre pays plutôt que de la dénigrer et l'affaiblir. Au final, le CESE a été dans son rôle de contributeur à un débat de société. Il renvoie aux acteurs politiques la décision des choix qu'ils feront en la matière et aux électeurs le choix au vu des programmes qui leur sont proposés....

Marie-Odile Esch
Membre du groupe CFDT au CESE

Marie-Odile Esch (Interco) et Mylène Jacquot (UFFA) posent devant l'entrée du CESE

Hémicycle du CESE. Fin de la séance plénière consacrée à la présentation du rapport le 24 janvier

Questions à Marie-Odile Esch à propos du CESE

Maire-Odile, ancienne secrétaire générale de la fédération Interco-CFDT, siège au nom de la CFDT au Conseil Économique Social et Environnemental. Nous l'avons interrogée pour qu'elle nous explique de l'intérieur, le fonctionnement et l'utilité de cette institution.

Il est beaucoup question ces derniers mois et encore plus à l'aune de la campagne présidentielle de la défiance des français face aux institutions qui constituent par leur inscription dans la Constitution française, le socle de notre organisation politique, sociale et démocratique. Le CESE, troisième assemblée de la République en fait partie (*lire encadré p.17*). Il est rarement cité parce que très souvent méconnu d'une grande majorité de nos concitoyens alors que son rôle est essentiel dans l'élaboration des politiques publiques, lois et autres dispositifs réglementaires qui régissent notre vie en société. Nous avons voulu en savoir un peu plus sur la nature de cette institution et la manière dont s'élaborent ses avis. À cet effet nous avons interviewé Marie-Odile Esch, ancienne secrétaire générale de la fédération (2005-2015) qui siège pour le groupe de la CFDT au CESE.

INTERVIEW

Marie-Odile Esch

À quoi tient, selon toi, cette méconnaissance du CESE ?

À la surreprésentation du politique et de son rôle au détriment des corps intermédiaires qui caractérisent culturellement notre société et auxquels la couverture médiatique contribue. Malgré le discrédit grandissant des français face aux hommes (plus rarement les femmes) politiques, ils continuent en grande majorité à attendre tout de leurs représentants et du premier d'entre eux le Président de la République, la campagne actuelle en est un reflet. Ce paradoxe et ce n'est pas le seul, a depuis toujours conduit à une prépondérance de la loi sur le contractuel. Notre société se nourrit jusqu'à saturation de textes législatifs et règlementaires et fonctionne sur ces bases-là. La quasi-totalité de notre « vivre ensemble » jusque dans nos relations à l'intérieur des ménages est codifiée. Le CESE contrairement à l'Assemblée nationale et au Sénat ne produit pas de lois. Il éclaire par son analyse et son avis un sujet mais il n'a pas vocation à le traduire par une production de normes. Par sa composition, il est le reflet de la société civile organisée et à ce titre il est sans doute beaucoup plus représentatif des différentes composantes et sensibilités de notre société que ne le sont les deux assemblées parlementaires (ce qui est aussi une critique souvent portée contre les politiques). Dans notre pays, les corps intermédiaires sont déclarés utiles lorsqu'ils défendent l'intérêt général mais leurs avis restent consultatifs c'est le gouvernement et le parlement qui au final disposent des outils de mise en œuvre. Dans certains pays européens les discussions avec les corps intermédiaires donnent lieu à des accords qui sont d'application immédiate sans passage obligé par une tra-

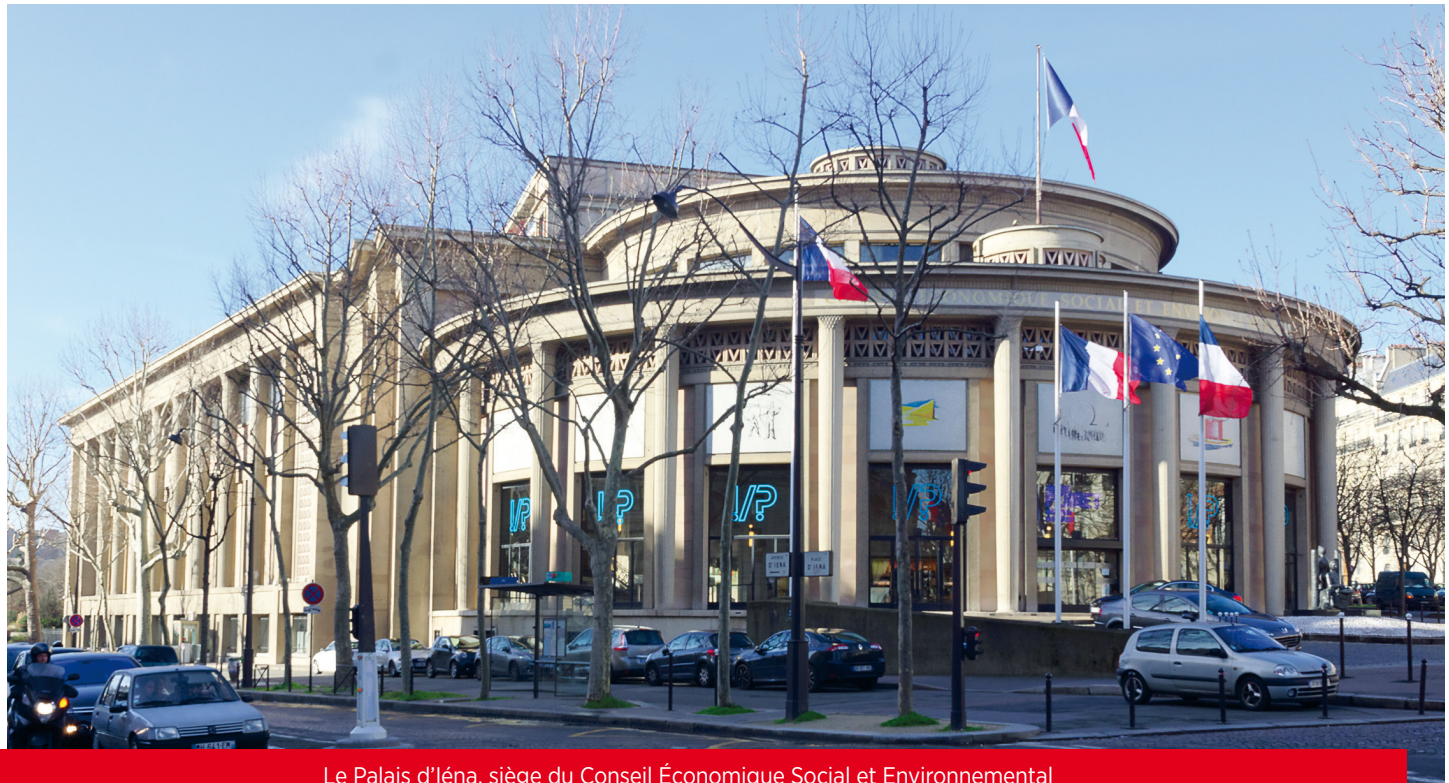
duction législative. Cela repose sur une confiance réciproque dans la capacité à construire du consensus au service de l'intérêt général. Ce n'est pas de la co-gestion parce que chacun reste dans son rôle et sa fonction mais l'équilibre social est sans doute moins conflictuel.

En quoi la démarche du CESE est-elle originale ?

Principalement par sa composition. 60 organisations différentes balayant très largement les spectres économiques, sociaux et environnementaux de la vie en société sont parties prenantes et mandatent des représentants à travers les 18 groupes qui composent l'institution. Elle est la seule à avoir cette diversité de points de vue et cette addition de connaissances de la vie quotidienne tout en revendiquant de servir à travers ses analyses et avis l'intérêt général. Elle se nourrit de la confrontation des points de vue et recherche dans le respect des opinions exprimées de construire des propositions majoritairement consensuelles. En somme, la démarche consiste à ne pas reproduire les stéréotypes et postures à laquelle bon nombre d'autres institutions n'échappent que rarement. Les avis rendus ne sont pas pour autant « mous » ou manquant d'ambition et prennent justement de la force en raison de leur élaboration collective. Autre élément important, le CESE a obligation de se saisir des pétitions citoyennes réunissant 500 000 signataires. Cette prise en compte obligée de l'expression directe place encore plus le CESE dans ce rôle de « lanceur d'alerte » des préoccupations de notre société sur un sujet qui monte, une idée qui s'impose ou une cause qu'il serait bon de défendre.

Ne penses-tu pas qu'avec la montée en puissance des réseaux sociaux son rôle se marginalise ?

La différence que je perçois est sans doute dans l'aspect originel du CESE. Il est représentatif de la « société civile organisée » et ce dernier qualificatif n'est pas neutre. Il confère à ses membres une responsabilité particulière de « capteur/émetteur » de la société. Les réseaux sociaux sont certes des véhicules de pensées mobilisateurs et très réactifs mais ils sont aussi des faiseurs d'opinion dans l'éphémère. Ils favorisent l'expression immédiate mais je ne suis pas convaincue de leur capacité à construire du mouvement collectif dans la durée contrairement aux nombreuses organisations du CESE qui sont bien enracinées. C'est en fait au CESE de savoir utiliser ces réseaux pour mieux appréhen-



Le Palais d'Iéna, siège du Conseil Économique Social et Environnemental

der ce qui fait débat dans la société, s'en saisir et y travailler et vulgariser auprès de ces réseaux sa production.

Peux-tu évoquer ici quelques avis qui démontrent l'utilité réelle du CESE ?

Cette question est d'autant plus importante que le secrétariat général du gouvernement vient d'officialiser auprès du CESE la méthodologie visant à nous informer des suites réservées à nos avis en précisant les dispositions reprises dans les textes législatifs.
En « vrac » je pourrais citer l'avis relatif à la perte d'autonomie et au vieillissement de la population qui dans la loi dédiée à ce sujet en a repris des propositions. L'avis sur l'égalité réelle dans les Outre-Mer où le rapporteur a présenté devant le Sénat les conclusions de nos travaux. La loi dite « Montagne » publiée fin décembre et dont Michèle Nathan a été rapporteure. Il y en a bien d'autres et en réalisant un suivi assidu nous pourrons de mieux en mieux évaluer l'impact de nos travaux sur la production des normes.

Comment s'élabore concrètement un avis ?

Lorsqu'il s'agit d'une saisine gouvernementale ou parlementaire nous avons une lettre de mission qui cerne la problématique de l'étude et travaillons dans un délai contraint qui excède rarement les 3 mois. Le bureau du CESE désigne la formation de travail compétente. Parfois, il y en a deux qui auront à travailler en transversalité (ce fut le cas récemment pour notre contribution au positionnement de la France auprès de la commission européenne pour une revitalisation du socle des droits sociaux en Europe). Enfin lorsque le sujet est très transversal, c'est une commission temporaire qui est mise en place avec désignation par les groupes. Ce fut le cas pour la saisine relative à l'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent (avis adopté le 24 janvier) et à laquelle la ministre Annick Girardin fait souvent référence en ce moment dans ses interventions médiatiques. C'est aussi une commission temporaire qui traite en ce moment la demande du Président de l'Assemblée nationale sur la mise en place éventuelle d'une garantie minimum par fusion de différentes aides sociales. Ce sujet bien que ne traitant pas d'un revenu universel au sens large, fait débat dans la campagne présidentielle et donc aussi au CESE.
La formation de travail désigne un rapporteur (parfois deux) qui, après discussion pour bien cerner le sujet, élabore avec les membres une liste de personnes ayant une expertise sur la question à auditionner, puis soumet un plan qui s'étoffera au fil des discussions. L'écrit rédigé par le rapporteur en étroite collaboration avec les administrateurs de la section fait l'objet d'une première lecture pour l'enrichir. La deuxième lecture plus formelle, se fait ligne par ligne et traite les amendements que les groupes ont déposés en amont. C'est là que se joue souvent le rapport de force et la recherche du consensus avec des discussions soutenues, des propositions de récritures permettant à chacun de s'y retrouver. Il est possible d'inscrire dans un avis un « dissenssus » c'est-à-dire de relever clairement une proposition qui ne serait pas acceptable pour un groupe. C'est l'habilité du rapporteur qui entre en jeu à ce moment-là. Une synthèse de l'avis (maximum 4 pages) est également discutée. La section se prononce par un vote formel pour le passage de l'avis en plénière. Ce vote ne préjuge pas de la position des groupes lors de la plénière au cours de laquelle ils peuvent en 3 minutes d'intervention soutenir l'avis ou exprimer un désaccord puis au final voter pour, contre ou s'abstenir. Les membres CFDT de la section portent bien évidemment le positionnement de notre organisation. Ils sont en outre, en lien avec un référent de la confédération, spécialiste du sujet traité qui lui apportera des éléments d'analyse et des arguments. Avant la plénière, le groupe se réunit et sur la base d'une note de contexte succincte, affine le projet de déclaration qui figurera dans l'avis publié au journal officiel.
Pour le rapporteur, le travail n'est pas fini puisqu'il lui appartiendra de suivre cet avis et de le vulgariser en répondant à la presse et aux diverses sollicitations de présentation du contenu.
Pour conclure, ce travail s'inscrit dans la tradition de notre vision du syndicalisme : se saisir des sujets qui traversent la société, rechercher des éléments de progrès permettant de dépasser le problème en confrontant par le dialogue les points de vue et élaborer des pistes prospectives qui sont majoritairement consensuelles. C'est possible, pas toujours facile mais passionnant.

Propos recueillis par Solène Beurois

Au J.O. :

Déclaration d'intérêts

Il faut remonter au JO du 30 décembre pour trouver le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à **l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts** prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (déontologie).
Les articles 25 ter et 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée rendent obligatoire la transmission préalable à l'autorité de nomination d'une déclaration d'intérêts pour un agent nommé dans un emploi dont la nature ou le niveau des fonctions répond à des critères d'exposition à un risque de conflit d'intérêts. Le décret en constitue le mode d'emploi.

http://bit.ly/2jCMlNg

Déclaration de patrimoine

Et c'est ce même jour qu'est publié le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à **l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale** prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
Le décret fixe la liste des emplois concernés par l'obligation de production d'une déclaration de situation patrimoniale.

http://bit.ly/2jVbFyV

Le secteur de l'eau dans la fédération Interco : organisation et enjeux

La loi NOTRe fait des vagues dans le secteur de l'eau en France appelé à se restructurer. De son (re)traitement à sa distribution, nous vous invitons à faire le tour du propriétaire car l'eau est en effet notre bien commun.

L'eau est un bien public essentiel à la vie et sa gestion relève de la puissance publique. La France a développé un modèle original avec la délégation de service public mise en œuvre à travers des entreprises, certaines de dimension mondiale qui coexistent avec des établissements publics, régies et syndicats qui agissent sur des territoires de taille très variable.

La prise en charge syndicale des 60 000 salariés de ce secteur relève au sein de la CFDT, de la compétence de syndicats affiliés à la fédération Interco et qui ont historiquement présidé en 1974 à sa création.

Loin d'être un long fleuve tranquille, le secteur de l'eau est en perpétuelle évolution : regroupement des services, concentration des entreprises privées, remunicipalisation avec la création de SPL ou d'EPIC...

Au moment de la mise en œuvre des dispositions de la loi NOTR(e) (rationalisation des intercommunalités et transfert obligatoire de cette compétence aux EPCI à fiscalité propre), il nous faut dresser un état des lieux de ce qu'est aujourd'hui le secteur du traitement et de la distribution de l'eau en France et des enjeux qui s'y posent pour les salariés mais aussi les citoyens et consommateurs que nous sommes tous.

1 - Les caractéristiques du service public de l'eau et assainissement (petit cycle de l'eau)

Un service public industriel et commercial structuré en 3 activités

Le service public d'eau potable comprend plusieurs étapes, de la production à la distribution, en passant par le transfert. Ces différentes missions sont définies de la façon suivante :

- ***la mission de production :*** elle consiste à assurer la mise à disposition d'eau potable en tête de réseau de distribution après avoir effectué les traitements requis. Elle peut comprendre ou non le captage, l'adduction de l'eau brute, le pompage en sortie d'usine. La conduite de transfert jusqu'au réservoir situé en dehors des limites de l'usine et ce même réservoir font partie de la distribution ;
- ***la mission de transfert :*** elle consiste à assurer le transport de l'eau potable depuis la sortie de l'usine de production jusqu'à des points de livraison de ventes en gros. Il n'y a pas d'abonnés directement desservis ;
- ***la mission de distribution :*** elle consiste à acheminer l'eau potable pour la mettre à disposition des abonnés de toute nature. Cette mission peut inclure une mission de transfert.

Le service public d'assainissement collectif comprend plusieurs étapes, de la collecte à la dépollution en passant par le

transport, ces différentes missions sont définies de la façon suivante :

- ***la mission de collecte :*** elle consiste à collecter les eaux usées et unitaires au droit des branchements des abonnés et à les acheminer jusqu'aux réseaux de transport ou aux usines de dépollution. Cette mission peut inclure une mission de transport ;
- ***la mission de transport :*** elle consiste à assurer le transport des eaux usées et unitaires depuis l'aval des canalisations de collecte jusqu'aux usines de dépollution ou à des points de livraison à un autre service. Il n'y a pas d'abonnés directement desservis ;
- ***la mission de dépollution :*** elle consiste à assurer le traitement des eaux usées et unitaires en vue de leur rejet au milieu naturel dans le respect de la réglementation. Elle peut comprendre ou non le pompage en sortie d'usine et le rejet lui-même. Les ouvrages situés en amont de l'entrée de l'usine de dépollution et de son by-pass font partie de la mission de transport.

Le service public d'assainissement non collectif est instauré par la loi sur l'eau du 3 janvier 1992 modifiée par la loi du 30 décembre 2006 puis la loi Grenelle II du 12 juillet 2010. Il a pour rôle la mise en place d'un périmètre relevant de l'assainissement non collectif, d'assurer le contrôle de l'ensemble du système d'assainissement non collectif et de prescrire les travaux nécessaires à la mise en conformité des installations. Cela comprend : la collecte, le prétraitement, l'épuration, l'infiltration ou le rejet des eaux usées domestiques. Le but de ces contrôles est de vérifier que les installations sont aux normes mais surtout qu'il n'y a pas de risques sanitaires ou environnementaux graves.

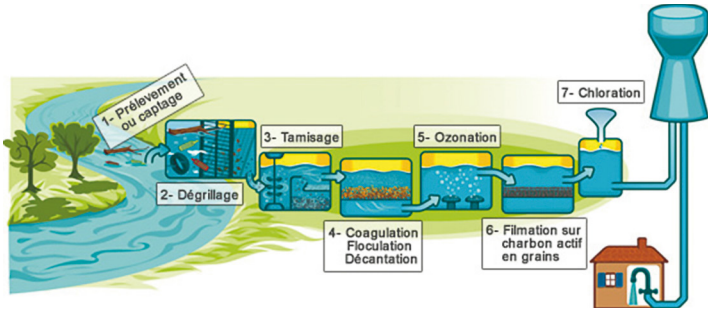
Les missions des services peuvent être partielles :

- 86% des services d'eau potable détiennent les trois compétences primaires : production (potabilisation), transport et distribution (gestion des réseaux, gestion des abonnés) ;
- 80% des services d'assainissement collectif détiennent les trois compétences primaires : collecte des eaux usées, transport (gestion des réseaux d'eaux usées) et dépollution (gestion des stations d'épuration).

Un grand nombre de services est de petite taille : les services desservant en moyenne moins de 5 000 habitants à la fois pour l'eau potable et l'assainissement se retrouvent en effet dans une majorité de départements. En eau potable, la taille des services est très contrastée, avec un nombre d'habitants par service qui peut varier de quelques centaines à plusieurs millions. En assainissement collectif, les services desservant moins de 10 000 habitants se retrouvent dans 9 départements sur 10. Les communautés de communes et les communes ont dû mettre en place avant fin 2005 un Service Public d'Assainissement Non Collectif (SPANC), dans les zones concernées sur leurs territoires, afin d'accompagner les particuliers dans la mise en place de leur installation d'assainissement autonome. En 2011,

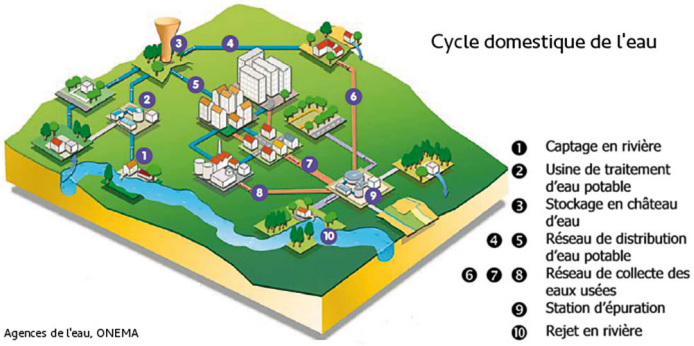
Du captage à la distribution :

(Source : Eau France)



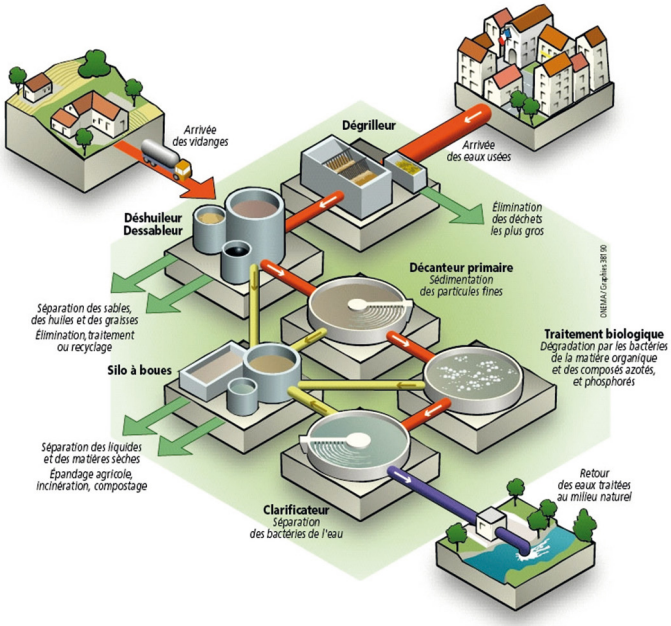
Le petit cycle de l'eau :

(Source : Office national de l'eau et des milieux aquatiques)



Les procédés de traitement des eaux usées :

(Source : Canal Belletrud- régie des eaux)



Bassin de décantation et de traitement des eaux usées

les SPANC concernaient 12 millions de personnes et 5 millions de logements.

Une gouvernance exclusivement publique

Une compétence attribuée aux communes et leurs groupements de façon exclusive (sauf pour les services assurés, à la date du 31 décembre 2006, par des départements ou des associations syndicales).

Ainsi, l'autorité organisatrice est propriétaire des installations et fixe les tarifs du service public. Elle choisit et contrôle son opérateur.

Les missions de l'autorité organisatrice recouvrent notamment :

- l'analyse des besoins et des attentes des usagers (et citoyens), des exigences règlementaires (notamment au plan sanitaire et environnemental), et des moyens existants et leur adéquation ;
- la fixation des objectifs et la définition des priorités (niveaux de service…) et des indicateurs correspondants ;
- la planification des investissements et des actions à conduire ;
- le choix du mode de financement (notamment la politique tarifaire, niveau de recours à l'emprunt…) ;
- le choix du mode de gestion du service ou composante concernée du service ;
- le contrôle des intervenants (publics ou privés) mobilisés ;
- l'évaluation de la performance et de la politique du service.

Ces missions relèvent des prérogatives de l'exécutif et de l'assemblée délibérante et ne sont pas « délégables ».

Cette gouvernance implique un fort morcellement des services sur le territoire. En effet, l'ONEMA recensait, au 1er janvier 2012, 24 102 collectivités organisatrices dont 75% étaient des communes, 20% des syndicats intercommunaux et 5% des EPCI à fiscalité propre bien qu'ils organisent des services desservant le quart de la population en eau potable et 40% de la population en assainissement collectif. La communauté de communes est en revanche bien représentée dans l'organisation de l'assainissement non collectif. Elle concerne 7 habitants sur 10 et près d'un tiers du nombre de services.

Ainsi ce sont près de 35 000 services qui ont été recensés en 2012. Plus précisément, l'ONEMA a recensé près de 31 000 services publics d'eau et d'assainissement, dont 60% exercent sur des territoires de moins de 1 000 habitants, auxquels viennent s'ajouter 4 100 services d'assainissement non collectif.

Un choix possible dans la mise en œuvre

Les autorités organisatrices disposent de la liberté du choix du mode de gestion pour exploiter leurs services publics. Cette liberté de choix du mode de gestion découle du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. Les collectivités territoriales peuvent alors décider soit de gérer directement le service soit d'en confier la gestion à un tiers, public ou privé, par le biais d'une convention de délégation de service public.

On parle d'opérateur public lorsque le service est assuré par la commune ou le groupement de communes et d'opérateur privé lorsque l'exploitation du service est déléguée par la collectivité à une entreprise privée après mise en concurrence de plusieurs opérateurs, conformément à la loi Sapin de janvier 1993.

Une prédominance de la régie en nombre, puisque, selon le rapport 2014 de l'Observatoire national des services d'eau et d'assainissement, 69% des services d'eau potable et 77% des services d'assainissement sont gérés en régie. Toutefois ces taux sont très différents si on considère la population desservie : 61% de la population sont desservis par un service d'eau géré dans le cadre d'une délégation de service public, et 53 % de la population sont couverts par un service d'assainissement en gestion déléguée. La régie est davantage présente dans les

petites collectivités tandis que la gestion déléguée est majoritaire dans les services desservant des populations supérieures à 1 500 habitants. De même, l'assainissement non-collectif étant très lié à l'habitat rural, la régie est le mode de gestion choisi dans près de 9 cas sur 10.

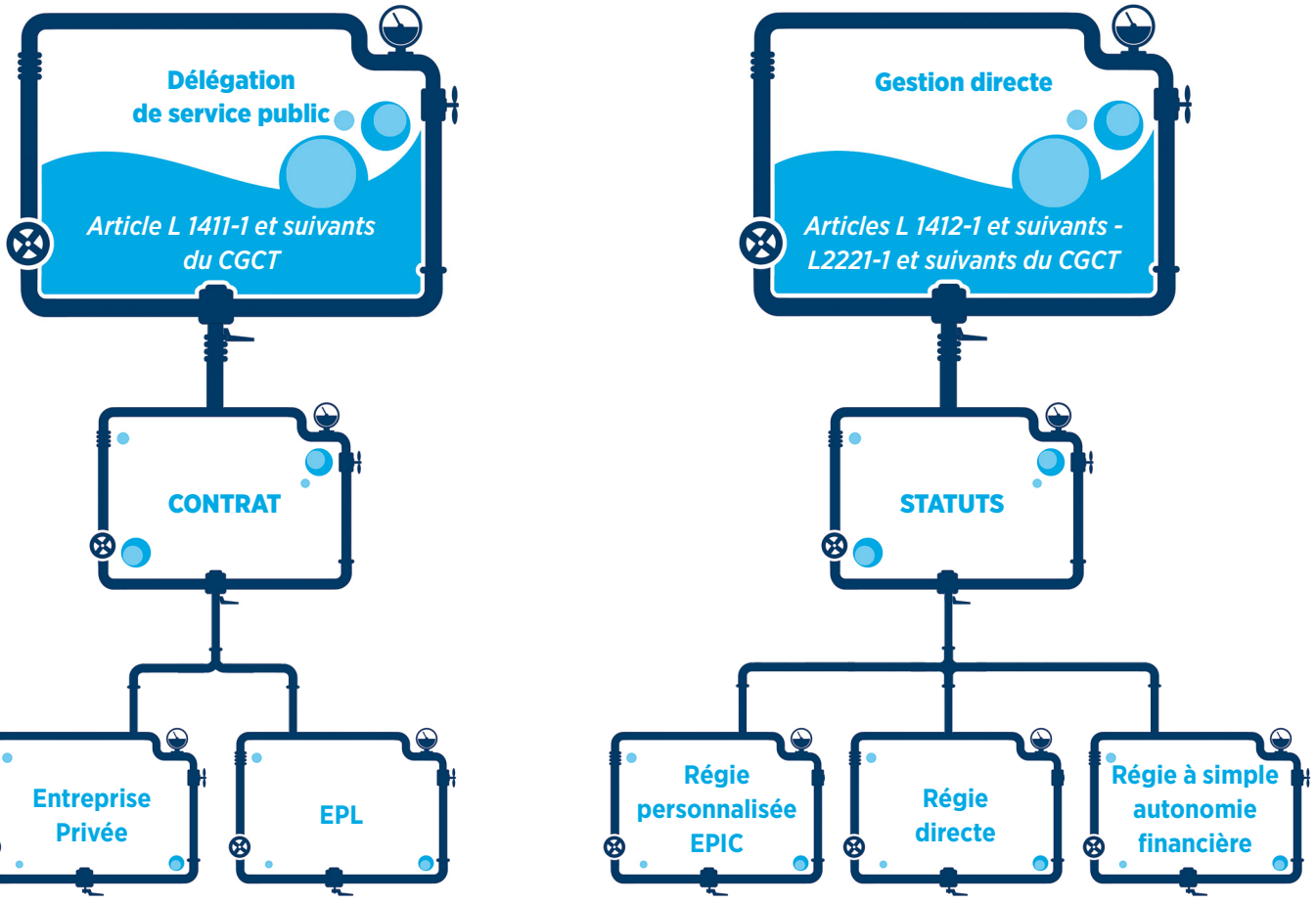
2 - Les enjeux du service public de l'eau et assainissement

Un secteur d'activité qui regroupe environ 60 000 salariés

Un peu moins de 35 000, dans le secteur privé, avec une forte concentration, quasiment 90% des emplois, sur trois opérateurs d'envergure internationale : Veolia, Suez Eau, La Saur qui ont des stratégies, des logiques d'implantation et de structuration, des périmètres et modes de dialogue social sans rapport direct avec le découpage administratif des autorités organisatrices pour lesquelles elles interviennent. Cela se traduit par une organisation de plus en plus concentrée en grandes zones, différentes pour chacun des opérateurs, articulant à la fois plus ou moins le territoire d'une ou de plusieurs régions avec celui des agences de l'eau mais aussi au regard de son implantation historique et de sa stratégie de développement. Ces territoires permettent de définir des niveaux de pilotage stratégique et d'animation ainsi qu'un premier niveau de négociation. Parallèlement il y a un sous maillage en établissements qui définit un second périmètre social et d'action syndicale à géométrie variable selon le groupe mais toujours très éloigné de la logique départementale.

Une branche patronale, la FP2E, qui couvre, par ses adhésions directes, plus de 91% des emplois et qui associe aux négociations de branche la FDEI couvrant quant à elle environ 5% des emplois. Ainsi nous avons une représentation patronale couvrant la quasi totalité des emplois couverts par la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 n° IDCC 2147.

Une capacité d'action de la CFDT non négligeable avec un taux de syndicalisation de 3,8% très fortement marquée par notre présence dans les 3 majeures (Veolia, Suez Eau, La Saur) et une 3ème position, malgré une réelle difficulté à consolider les résultats des élections professionnelles dans les autres opérateurs privés, avec des adhérents CFDT très isolés et sans contact avec leur syndicat ou même la fédération voire des listes CFDT sans adhérent identifié, dans la branche professionnelle avec 22,48% derrière la CGT (32,82%) et FO (28,16%).



© john1179 - Fotolia.com

Environ 25 000 salariés chez les opérateurs publics qui, au contraire, sont en totale adéquation avec le périmètre des autorités organisatrices et le découpage départemental. S'agissant d'un service public industriel et commercial, les personnels doivent être employés, sauf exception, dans les conditions du droit privé ainsi que l'a rappelé le Conseil d'État dans son avis du 3 juin 1986. Ainsi, les éventuels litiges qui surviendraient entre eux sont du ressort du tribunal des Prud'hommes.

Toutefois ce principe d'application du droit privé n'est, a priori, pas applicable :

- aux régies « directes » (c'est-à-dire intégrée aux services administratifs et techniques de la collectivité, sans statuts ni conseil d'exploitation) créées avant le 28 décembre 1926 [art. L.2221-8 du CGCT],
- aux régies d'eau ou d'assainissement des collectivités de moins de 500 habitants (qui ne sont pas soumises à l'obligation d'autonomie budgétaire [seuil des 3 000 habitants fixé à l'article L.2224-2 du CGCT] ni à l'obligation de disposer d'un budget annexe [art. L.2221-11 du CGCT],
- aux syndicats à vocation unique, l'article L.2221-13 du CGCT prévoyant que, « les communes peuvent demander que l'administration du syndicat se confonde avec celle de la régie. Dans ce cas de figure, il n'y a pas à créer de régie formelle puisque le syndicat est lui-même la régie. À ce titre, un changement de collectivité de rattachement – par exemple à l'occasion d'un transfert de compétence à un EPCI/SM devrait se traduire par la création d'une nouvelle régie, cette fois-ci conformément au décret-loi de 1926.

Par contre, la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 n'est d'application obligatoire que pour les SPL. En effet, elle ne l'est que pour « les entreprises et établissements qui effectuent à titre principal, dans le cadre d'un contrat d'exploitation (délégation ou marché), tout ou partie des opérations » liées aux services publics de l'eau ou de l'assainissement. Or les régies interviennent en vertu de dispositions statutaires. Toutefois, celles qui le souhaitent peuvent décider de l'appliquer (ou de négocier leur propre accord collectif).

Rue inondée

La loi NOTR(e) et le transfert pour le 1/01/2020 de la compétence eau-assainissement aux seuls EPCI à fiscalité

Une tendance à la concentration des services tout d'abord par la rationalisation drastique qu'elle engage à travers les SDCI avec pour objectif de construire des EPCI à fiscalité propre d'au moins 15 000 habitants. Même si un certain nombre d'exceptions sont prévues et que cet objectif des 15 000 habitants doit être mis en cohérence avec un certain nombre d'autres critères.

Cela va aboutir à une diminution nette de ces EPCI qui devront être autour de 2 000 au 1er janvier 2016. Cela pourra impliquer la fusion de communautés de communes qui ont déjà cette compétence, mais pas nécessairement au même niveau ni avec le même mode de gestion.

Toutefois le principal impact de cette réforme se verra au 1er janvier 2020 avec le transfert de l'eau et de l'assainissement comme compétence obligatoire pour tous ces EPCI. Ainsi plus aucune commune ni aucun syndicat intercommunal ne pourront conserver cette compétence après cette date. Nous allons ainsi passer des 24 000 et quelques autorités organisatrices à environ 2 000, soit plus de 10 fois moins. Cela va nécessairement entrainer la dissolution des syndicats n'ayant que cette compétence avec notamment la question de la situation des personnels mais aussi celle du mode de gestion. Du côté des entreprises privées le processus de concentration risque de s'accélérer. D'ailleurs les 3 majeures ont déjà annoncé des projets de restructuration pour se préparer à ce nouveau paysage.

Une extension des compétences des EPCI sur l'ensemble du grand cycle de l'eau au 1er janvier 2020

- l**a gestion des eaux pluviales urbaines**, longtemps rattachée aux services de voirie et/ou de l'assainissement des eaux usées, elle constitue, depuis la Loi sur l'eau et les milieux aquatiques du 30 décembre 2006, clairement un service public administratif à part entière. Toutefois, les ouvrages dits « unitaires » (c'est-à-dire qui collectent, transportent ou traitent à la fois des eaux usées et des eaux pluviales) relèvent nécessairement du service de l'assainissement collectif ;
- **la gestion des milieux aquatiques et la protection contre les inondations** – GEMAPI, attribuée aux communes à compter du 1er janvier 2018 par la Loi MAPTAM du 17 janvier 2014, puis aux EPCI par la loi NOTRE du 7 août 2015. Cette compétence concerne toutes les actions de gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (crue de cours d'eau ou submersion marine) ;
- **la gestion des équipements publics, relatifs à la défense incendie**, qui s'est vue reconnaître en 2011 une existence juridique distincte des services d'incendie et de secours, ainsi que des services publics d'eau potable. Ce service public de défense extérieure contre l'incendie a pour objet d'assurer l'alimentation en eau des moyens des services d'incendie et de secours (SDIS). La commune est compétente pour la création, l'aménagement et la gestion des points d'eau nécessaires aux interventions des sapeurs-pompiers du SDIS. De nombreux points d'eau sont alimentés par le réseau public d'alimentation en eau potable (hydrant, bornes ou bouches incendie), mais d'autres types de points d'eau sont possibles : plans d'eau naturels, bâches… La commune peut, à titre facultatif, intervenir en amont de ces points d'eau afin de garantir leur approvisionnement.

L'appréhension de l'activité des services d'eau et d'assainissement dans le grand cycle de l'eau va nécessairement conduire à une diversification des missions des opérateurs publics comme privés.
De même, les enjeux liés à la ressource conduisent à trouver de nouveaux moyens et de nouvelles technologies pour diminuer les tensions, comme le traitement et la réutilisation des eaux pluviales. Le développement de l'assainissement non collectif et de son contrôle pose la question d'un service unique de l'assainissement.
Enfin, les efforts en faveur de la gestion raisonnée de la ressource devront se poursuivre, avec probablement des conséquences sur la détermination du niveau de prix qui pourrait intégrer cette dimension environnementale.

La réversibilité des modes de gestion de ce service public industriel et commercial

Chaque année ce sont 550 à 850 mises en concurrence qui sont organisées par les collectivités.
Dans ce cadre, le mouvement de remunicipalisation, même s'il ne représente que 0,5 à 1% des contrats, pose bien sûr la question du transfert des personnels notamment en lien avec le choix d'organisation du SPEA par la collectivité entre SPL, EPIC ou simple régie industrielle et commerciale. Il amplifie le processus des marchés de prestation qui représente aujourd'hui 50% des contrats contre 35% il y a 5 ans d'où des stratégies pour les entreprises à se restructurer pour

offrir d'autres services et donc des évolutions importantes dans les métiers existant chez les opérateurs privés.

Toutefois, 10 à 15% des procédures débouchent sur un changement d'opérateur privé avec là aussi un enjeu syndical sur les conditions de transfert : application du 1224-1 du code du travail ou du 2.5-1 de la CCN mais aussi potentiellement un impact sur la capacité militante ce qui nécessite des relations très articulées entre les sections des différentes entreprises privées pour « fluidifier » au maximum le transfert des adhérents sans parte en ligne mais aussi être le plus en capacité pour accompagner les personnels.

Un modèle économique de l'eau remis en question : en 2012, 6,5 milliards d'euros investis / 12 milliards d'euros facturés

Dans un contexte de forte baisse des dotations et d'une tension importante sur les budgets des collectivités, des investissements importants à engager pour entretenir un patrimoine important et répondre aux contraintes règlementaires, notamment environnementales, qui évoluent régulièrement tant en ce qui concerne :

- **l'eau potable :** environ 34 000 captages d'eau dans le milieu naturel, 20 000 réservoirs et châteaux d'eau pour une capacité de stockage cumulée à plus de 9 millions de m³ et les plus de 950 000 km de canalisation de transport et de distribution de l'eau (estimation 2014). Dont les 2/3 ont été déployés entre 1960 et 1990 devront faire l'objet d'un effort de renouvellement massif dans les décennies à venir. Or, les outils financiers qui avaient permis ces premiers investissements, ne sont pour la plupart plus mobilisables, ou ont purement et simplement disparu ;
- **l'assainissement** avec plus de 250 000 km de réseaux de collecte des eaux usées (séparatifs et unitaires) et environ 18 000 stations d'épuration. À cela s'ajoutent une centaine de milliers de kilomètres de réseaux distincts, relevant du service public de gestion des eaux pluviales. La valeur à neuf du patrimoine des services d'assainissement (coût du renouvellement à l'identique s'il devait être réalisé aujourd'hui) était estimée en 2009 entre 167 et 226 milliards d'euros...

Ces politiques ne sont pas sans conséquence sur l'économie des services. Dans une activité de coûts fixes, la baisse constatée des consommations a un impact important sur le tarif de l'eau au mètre cube. L'équilibre économique des services est ainsi fragilisé, dans la mesure où les coûts sont fixes mais où la majeure partie des revenus est assise sur les volumes facturés. Or, la poursuite des hausses de prix unitaires pose alors la question de son acceptabilité sociale, celle de l'équité sociale de la tarification et celle du maintien de l'accès à l'eau pour les populations les plus démunies.

© antiksu - Fotolia.com

Usine de traitement des eaux

Ces constats et ces anticipations amènent la question de la pérennité du système de financement actuel des services d'eau et d'assainissement ; faut-il le reconsidérer pour trouver un nouveau mode de financement durable des services d'eau et d'assainissement ? La rémunération des opérateurs publics et privés doit-elle être toujours assise sur le mètre cube d'eau vendu ? Ou bien en partie sur les performances que doit atteindre le service ? Le principe de « l'eau paie l'eau » peut-il toujours continuer à exister ? Ou encore, faut-il des ajustements et permettre l'apport de financements externes aux services d'eau et d'assainissement lorsque ceux-ci se trouvent en difficulté et ne peuvent garantir un niveau de service satisfaisant au consommateur, tout en répondant aux objectifs environnementaux ?

Yves Letourneux

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de bien protéger notre maison.
Mais ce qui l'est encore plus, c'est de savoir que nos passions familiales peuvent l'être aussi. Grâce aux 15 options modulables du contrat Habitation de la Macif, que ce soit le violon de notre fils ou mon vélo, ils sont couverts en cas de dommage, et ça, ça nous rassure.

Découvrez tous les avantages du contrat Habitation Macif dans l'un de nos points d'accueil ou sur macif.fr

MACIF

Essentiel pour moi

*** Options accessibles selon la formule souscrite et accordées dans les conditions et limites du contrat Habitation.**

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.

CPA & CPF vos nouveaux droits

Compte personnel d'activité (CPA) et compte personnel de formation (CPF) : des nouveaux droits pour tous les agents publics, fonctionnaires et contractuels, voulus et obtenus par la CFDT.

Tout le monde a entendu parler du CPA au moment des débats sur la loi travail [1] qui prévoyait son élargissement aux agents de la fonction publique. C'est chose faite avec l'ordonnance [2] du 19 janvier 2017 qui ouvre l'accès au compte personnel de formation (CPF) et au compte engagement citoyen (CEC) dès le premier janvier 2017. Cette même ordonnance prévoit aussi le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le certificat CLéA (socle de compétences professionnelles).

CPA, CPF, CEC, CEP, CLéA : des nouveaux sigles à connaître pour utiliser au mieux ces nouveaux droits.

Qu'est ce que le CPF ?

L'ordonnance, complétée par un décret qui devrait sortir fin mars, précise en quoi consiste le compte personnel de formation.

Le CPF « permet d'accéder à une qualification [3] ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ». Chaque agent acquiert des droits [4], mobilisables à son initiative, pour suivre des actions de formation en lien avec son projet d'évolution. Le texte précise que le CPF ne peut pas être utilisé pour des formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées [5].

Pour tous	24h par an jusqu'à 120h puis 12h maxi par an jusqu'à 150h
Pour les agents de catégorie C sans diplôme de niveau V [6]	48h par an jusqu'à 400h
En cas de prévention d'une situation d'inaptitude	Abondement possible jusqu'à 150h
Agents à temps non complet	Prorata du temps de travail

Ces droits sont attachés à la personne, ce qui signifie qu'ils sont conservés lorsqu'un agent change d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé (portabilité du droit).

Si le CPF ne suffit pas, il peut être utilisé avec d'autres dispositifs existants : le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour bilan de compétences (BC), avant ou après un congé de formation professionnelle (CPF), avec le compte épargne temps (CET)...

Pour utiliser ses droits au CPF il faut l'accord de son employeur qui prend en charge la formation. Toute décision de refus doit être motivée. Un troisième refus ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP.

L'administration ne peut pas refuser les formations relevant du CLéA [7] (socle de connaissances et compétences professionnelles). Elle peut seulement reporter dans l'année qui suit la demande.

1 *Article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours.*

2 *Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2007 portant diverses dispositions relatives au CPA, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.*

3 *Diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).*

4 *Les droits acquis au DIF sont transférés dans le CPF.*

5 *Les formations d'adaptation aux fonctions exercées sont de la responsabilité de l'employeur. Elles doivent être organisées dans le cadre des formations de professionnalisation ou de perfectionnement, en aucun cas dans le cadre du CPF.*

6 *BEP, CAP ou équivalent.*

7 *clea-socle-de-connaissances-et-competences : http://bit.ly/2k28mIK.*

Qu'est ce que le CEC ?

La deuxième composante du CPA pour les agents publics est le compte engagement citoyen. Il permet d'ajouter à son CPF, à partir de 2017, 20h par an dans la limite de 60h en reconnaissance d'activités citoyennes. Sont considérées comme des activités citoyennes : le service civique, la réserve communale de sécurité civile, la réserve sanitaire, maître d'apprentissage, le bénévolat associatif.

Qu'est ce que le CEP ?

L'ordonnance prévoit aussi que les agents publics pourront bénéficier, à leur demande, d'un conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. L'ordonnance précise que ce conseil peut être délivré par l'autorité territoriale ou le centre de gestion.
Les carrières des agents publics n'étant pas toujours des longs fleuves tranquilles il est important qu'ils puissent solliciter ce conseil, de préférence auprès d'un organisme extérieur.

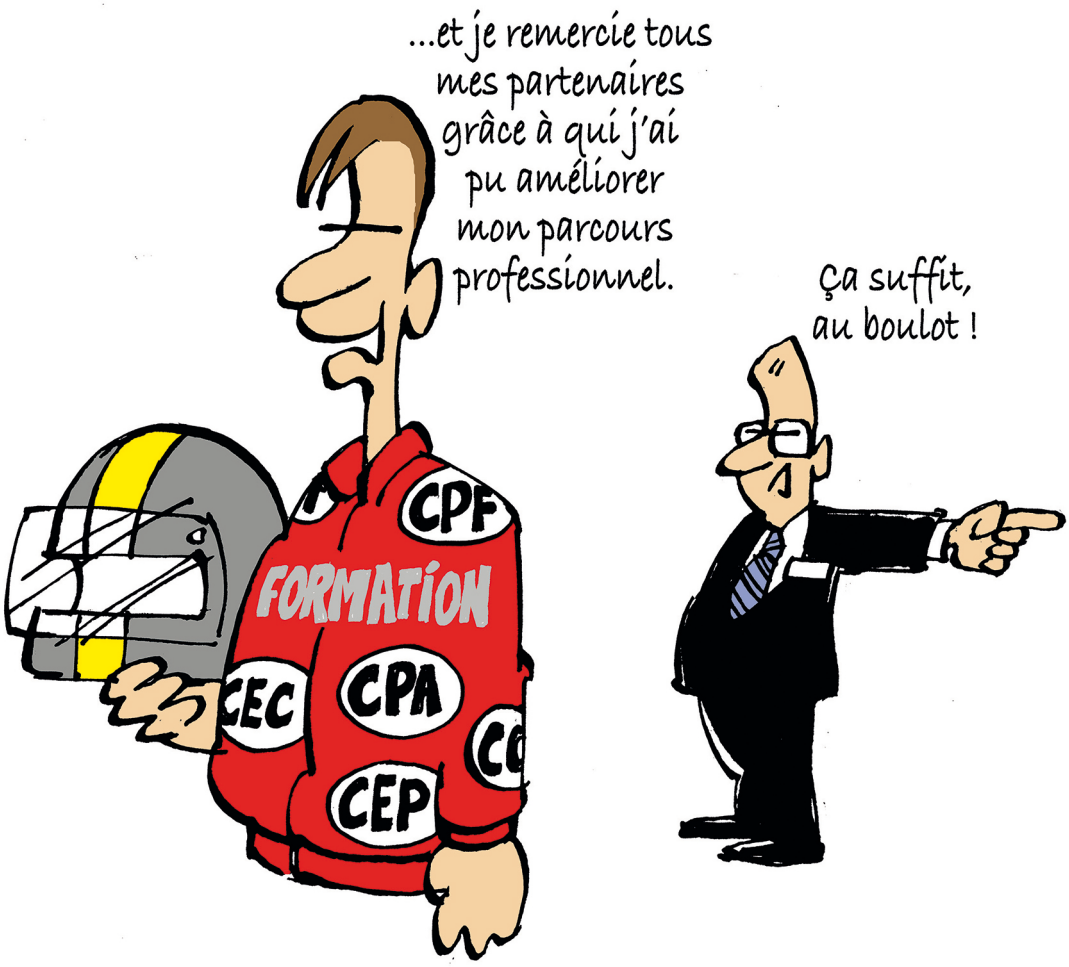
Qu'est ce que le CLéA [8] ?

Ce « nouveau certificat pour un nouveau départ » s'adresse à tous les salariés et agents peu ou pas qualifiés qui souhaitent faire reconnaître leurs savoirs et leurs compétences dans sept domaines clés du monde professionnel définis par les partenaires sociaux (organisations syndicales et représentants du patronat).

- S'exprimer en français.
- Calculer, raisonner.
- Utiliser un ordinateur.
- Respecter les règles et travailler en équipe.
- Travailler seul et prendre des initiatives.
- Avoir l'envie d'apprendre.
- Maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

L'accès au CLéA peut remettre le pied à l'étrier pour les agents les plus éloignés de la formation car dans la fonction publique territoriale comme ailleurs la formation va en général aux plus formés et qualifiés. Un rapport de 2015 [9] indique qu'1/3 des agents sans diplôme ont suivi une formation dans l'année contre 72% des agents ayant bac+2 ou plus.

- Voir la vidéo d'explication du CLéA : *https://www.certificat-clea.fr/*



En quoi c'est mieux que ce qui existe déjà ?

Il y a des améliorations, mais il faudra agir à tous les niveaux pour rendre ces droits effectifs.

Première amélioration : le CPF est plus ouvert que le DIF.
Le CPF ouvre à plus de formations que le DIF qui se résumait

[8] *Socle de connaissances et compétences professionnelles, défini par le décret 2015-172 du 13 février 2015.*
[9] *Edition 2015 du rapport annuel sur la fonction publique.*

aux formations inscrites au plan de formation. Le CPF peut servir pour des formations diplômantes ou qualifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Si le CPF ne peut pas couvrir tout le parcours de formation prévu, il peut être utilisé en complément d'autres dispositifs comme la VAE ou le congé de formation professionnelle.

Deuxième amélioration : plus de droits pour les agents les plus éloignés de la formation et de la qualification.
Les agents qui n'ont pas de diplôme reconnu ont plus d'heures de CPF.
Pour les agents peu qualifiés, l'accès au certificat CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles), est de droit. L'employeur ne peut que reporter le bénéfice de cette formation dans la limite d'une année.

Troisième amélioration : c'est plus facile de s'informer et de suivre ses droits sans être obligé de passer par son employeur.

- Les agents publics ont dès maintenant accès au site internet gratuit : *www.moncompteactivite.gouv.fr*

Dès maintenant on peut ouvrir son compte et indiquer son nombre d'heures de DIF. on peut consulter les formations accessibles au CPF, des informations sur les métiers, remplir son profil, commencer à réfléchir à son avenir professionnel…

À partir de 2018 et au plus tard en 2020 le compte sera automatiquement alimenté.

Quatrième amélioration : Le Conseil en évolution professionnelle est un vrai plus pour aider à réfléchir à son avenir professionnel et concrétiser un souhait d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Ce qui manque encore pour que ces droits soient effectifs pour tous quel que soit l'employeur

Les représentants du personnel ont un rôle à jouer en direction des employeurs et de l'administration pour mettre en place ces nouveaux droits. Ils peuvent aussi inciter, voire aider les agents à se saisir de ces droits qui favorisent l'émancipation. Le plus simple pour en parler est d'ouvrir son propre CPA, regarder la vidéo d'explication, compléter certaines rubriques du site, rechercher des formations.

Dans les collectivités où le DIF fonctionnait, le CPF devrait assez facilement se mettre en place. Il faudra mettre en avant que les formations accessibles par le CPF vont bien au-delà de ce qui était possible pour le DIF. Un sujet à mettre à l'ordre du jour du dialogue social, dès que le décret sortira : la mise en place du CPF, mais aussi du CLéA et du conseil en évolution professionnelle.

Le problème le plus délicat reste le financement. La CFDT pousse pour créer une sorte de « Fongecif territorial », un fonds mutualisé où les agents pourraient solliciter directement leur financement du CPF et du CFP sans forcément passer pas leur employeur. Ce fonds serait bien entendu financé par une cotisation spécifique à côté de ce qui est versé au CNFPT.

Il ne suffit pas de créer des droits, il faut les connaître, les faire connaître, les activer et les faire respecter. Nous avons tous un rôle à jouer : en tant que représentant du personnel ou mandaté CFDT pour que ce sujet soit mis sur la table du dialogue social dans la collectivité, le centre de gestion, le CNFPT. En tant que militant pour faire connaître ces droits à tous les adhérents, les aider à les mobiliser. En tant qu'agent pour nous saisir de ces droits pour nous-mêmes.

Véronique Sauvage

Sapeurs-pompiers

De (très) nombreux textes ont été publiés aux JO concernant la filière sapeurs-pompiers depuis la fin 2016. Où l'on constate avec satisfaction que la revendication CFDT d'aligner les conditions d'avancement au grade d'adjudant sur celles d'agent de maîtrise principal (4 ans au lieu de 6) a bien été intégrée.

- Arrêté du 15 mars 2017 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 **fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal** servant de base au 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-pompiers professionnels.**

http://bit.ly/2nEF4SC

- Décret n° 2017-163 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du **cadre d'emplois des lieutenants** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2lpeMmH

- Décret n° 2017-164 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du **cadre d'emplois des sapeurs et caporaux** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2kQ9lV4

- Décret n° 2017-165 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du **cadre d'emplois des sous-officiers** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2kQ9OMq

- Décret n° 2017-166 du 9 février 2017 modifiant le décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les **indices de rémunération** pour certains grades des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2m1mZdm

- Décret n° 2017-141 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2kEHeN4

- Décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2lp8ROy

- Arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des **concours et examens professionnels** prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2ldMtFc

- Arrêté du 6 février 2017 relatif au programme du **concours externe** prévu à l'article 5 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2ldKQaw

- Arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 fixant les **équivalences aux emplois de direction** des services départementaux d'incendie et de secours.

http://bit.ly/2lp7Beo

- Arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 12 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant **statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2kQ5kFu

- Décret n° 2017-94 du 26 janvier 2017 portant attribution de la **nouvelle bonification indiciaire** à certains personnels de la fonction publique territoriale.
  Il prend en compte les changements dans le classement des SDIS en trois catégories pour l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire.

http://bit.ly/2kqtnhm

- Arrêté du 26 janvier 2017 pris en application de l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2kgFhrs

- Arrêté du 26 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 20 avril 2012 fixant le **nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels** en fonctions dans les groupements des services départementaux d'incendie et de secours.

http://bit.ly/2kR8HiT

- Arrêté du 21 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de **l'indemnité de feu**.

http://bit.ly/2kR3RCu

...

...

- Arrêté du 2 janvier 2017 fixant les critères de **classement des services départementaux d'incendie et de secours**.

http://bit.ly/2k9CsLx

- **Loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires.**

http://bit.ly/2ilGxpS

- Décret n° 2016-2001 du 30 décembre 2016 modifiant plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2hZt2QL

- Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du **cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2hXbJBa

- Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de **directeur départemental et directeur départemental adjoint** des services d'incendie et de secours.

http://bit.ly/2iiBsQW

- Décret n° 2016-2004 du 30 décembre 2016 modifiant certaines dispositions du code général des collectivités territoriales relatives **aux services départementaux d'incendie et de secours**.

http://bit.ly/2hZxA9v

- Décret n° 2016-2005 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au **cadre d'emplois de conception et de direction** des sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2ilofUg

- Décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux emplois de **directeur et directeur adjoint** des services départementaux d'incendie et de secours.

http://bit.ly/2iP8Lyv

- Décret n° 2016-2007 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des **capitaines, commandants et lieutenants-colonels** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2hX9qOv

- Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des **capitaines, commandants et lieutenants-colonels** de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2ilsNKz

Cumul d'activités

Le 29 janvier est publié le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à **l'exercice d'activités privées par des agents publics** et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.
Ce décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ainsi que les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret précise en outre les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique ainsi que les règles de procédure applicables devant elle lorsqu'elle est saisie, soit de la situation des agents qui quittent le secteur public, de manière temporaire ou définitive, pour exercer une activité privée lucrative, soit des cas de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise, soit des demandes d'autorisation présentées au titre du code de la recherche. Le décret précise enfin les conditions dans lesquelles la commission de déontologie peut être amenée à rendre des avis ou à formuler des recommandations, notamment sur des projets de charte ou des situations individuelles.

http://bit.ly/2kVoxFv

Protection fonctionnelle

Le 28 janvier, publication du **décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017** relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.
Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre de la **protection fonctionnelle** et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

http://bit.ly/2kgx6LL

Valeur professionnelle

Le 25 janvier a été publié le décret n° 2017-63 du 23 janvier 2017 relatif à l'appréciation de la **valeur professionnelle de certains fonctionnaires territoriaux**.

...

...

Le décret introduit dans les statuts particuliers des cadres d'emplois, hormis ceux des sapeurs-pompiers, ainsi que dans les décrets portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs et techniques de direction, une disposition visant à préciser les conditions dans lesquelles la valeur professionnelle des agents en relevant est appréciée.

http://bit.ly/2kgJnzQ

CCP territoriale

Le 27 décembre est paru le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux **commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours** des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Une commission consultative paritaire est établie par catégorie A, B et C. Les CCP sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories. Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois. Elles sont compétentes pour connaître des décisions individuelles telles que le licenciement, le non-renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et des modalités de reclassement.

http://bit.ly/2iiyYBQ

Physiques et sportifs

- Décret n° 2016-1880 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-364 du 1er avril 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des **conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**.

http://bit.ly/2jFXsJi

- Décret n° 2016-1882 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 92-366 du 1er avril 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux **conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**.

http://bit.ly/2jvLsr6

Attaches parisiennes

- Décret n° 2016-1881 du 26 décembre 2016 modifiant le décret n° 2007-767 du 9 mai 2007 portant statut particulier du corps des **attachés d'administrations parisiennes**.

http://bit.ly/2j11QS3

- Décret n° 2016-1883 du 26 décembre 2016 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des **attachés d'administrations parisiennes**.

http://bit.ly/2k9Nf8r

Secrétaires de mairie

- Décret n° 2016-1734 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie.

http://bit.ly/2k9NU9W

- Décret n° 2016-1735 du 14 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1104 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux secrétaires de mairie.

http://bit.ly/2jvP2Id

CCP FPT

- Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux **commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels** de la fonction publique territoriale.

http://bit.ly/2iiyYBQ

CREPS

- Décret n° 2016-1803 du 20 décembre 2016 relatif à la date et aux modalités complémentaires de transfert définitif des services ou parties de services des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive qui participent à l'exercice des compétences transférées aux régions par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

http://bit.ly/2hX1NYm

© FineBoykeh - Fotolia.com

UTILE AUJOURD'HUI
UTILE DEMAIN

Débat national sur le service public de proximité

7 FRANÇAIS SUR 10 SONT ATTACHÉS AU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

TheLinks – Crédits photos : Getty Images – 03/17.

Découvrez tous les résultats de la grande enquête nationale IFOP-MNT-SMACL Assurances « Les Français et leur service public de proximité » **sur www.utiledemain.fr**

Efficacité, innovation, utilité, proximité… Retrouvez les données chiffrées et détails par région, par grande famille de métiers territoriaux, par âge et situation professionnelle. L'enquête d'opinion IFOP-MNT-SMACL Assurances vous offre un éclairage inédit sur le rapport des Français aux services publics de proximité.

Une photographie passionnante qui démontre l'attachement des Français à leur service public de proximité à l'heure où l'avenir de la fonction publique territoriale est au cœur débat électoral.

Réagissez et suivez l'actualité sur twitter **#UtileDemain**

MNT
Être utile est un beau métier

Smacl ASSURANCES
Assure ma ville, assure ma vie

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale