Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°231 • juin-juillet-août 2017 • 1 €

Actu
- Des avancées pour le travail social
- La réforme territoriale et son impact sur les nouvelles organisations de travail

Dossier
- Agir contre les discriminations LGBT au travail

Outre-mer
- À Mayotte, à la Réunion, l'Outre-mer vit-il outre le Droit ?

International
- Une mission Interco en Palestine et en Israël

Débat
- Quelle nouvelle gestion RH dans la fonction publique ?

OPH
- La CCN enfin signée !

Action sociale
- Le CNAS a fêté ses 50 ans

Fiche juridique
- Le droit a la formation des agents publics

RÉFORME TERRITORIALE ET NOUVELLES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

ISSN
9 771167 587109

Sommaire :

Actu 4
- Des avancées statutaires pour les travailleurs sociaux, des avancées pour le travail social
- Réforme territoriale : comment appréhender son impact sur les nouvelles organisations de travail ?

Dossier 11
- Agir contre les discriminations LGBT au travail

Outre-mer 19
- À Mayotte, à la Réunion, l'Outre-mer est-il condamné à vivre outre le Droit ?

International 24
- Une mission Interco en Palestine et en Israël pour entretenir le dialogue avec nos organisations syndicales partenaires

Débat 36
- Quelle nouvelle gestion RH dans la fonction publique ?

OPH 39
- La Convention Collective Nationale des Offices Publics de l'Habitat enfin signée !

Action sociale 41
- Le CNAS a fêté ses 50 ans au service des territoriaux

Fiche juridique 43
- Le droit a la formation des agents publics

Le Journal Interco-CFDT
juin-juillet-août 2017

Trimestriel de la fédération Interco CFDT,
47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

https://interco.cfdt.fr

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 70 000 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 : © Philippe Huguen. AFP

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,

Le paysage politique s'est finalement éclairci, après des campagnes électorales présidentielle puis législative à rebondissements, qui auront largement renouvelé les dirigeants de notre pays. Même si nous menons notre action syndicale en toute indépendance vis-à-vis des partis politiques, cette évolution ne peut pas être indifférente à la CFDT en général, qui entend prendre part aux débats de la société, et encore moins à Interco, fédération de services publics regroupant des agents et salariés dont le travail est directement impacté par les politiques publiques.

Ainsi, la fédération veillera particulièrement à ce qu'une des grandes leçons de ces élections ne soit pas oubliée et qu'au contraire, des mesures concrètes combattent la montée des inégalités et le délaissement des territoires ruraux et péri-urbains, d'autant plus qu'ils favorisent l'abstention ou le vote FN, l'un comme l'autre dangereux pour notre démocratie.

Nous redirons au nouveau gouvernement qu'il est grand temps d'arrêter de considérer le nombre de fonctionnaires et agents publics comme la variable d'ajustement et de redressement des finances publiques. Il est grand temps de s'interroger plutôt sur les services publics utiles à la population, leur implantation et leur gouvernance, pour renforcer la cohésion de notre société.

Ce sera utile aussi pour que les agents publics retrouvent le sens de leur travail, qu'ils perdent de plus en plus à force de resserrement des moyens et de réorganisations non concertées qui les ignorent.

D'autres questions demeurent, notamment sur la volonté du président de réaliser tout son projet politique ou de savoir l'amender à l'écoute des corps intermédiaires.

Ainsi en est-il déjà de la remise en cause de la réforme des rythmes scolaires, faite précipitamment, sans concertation ni réflexion, pour plaire à quelques maires influents et surtout, sans évaluation de la réforme précédente ni réelle prise en compte des intérêts des enfants. Les quatre fédérations CFDT concernées (Sgen, FEP, F3C et Interco) ont su rapidement trouver une expression commune [1] pour combattre ce projet.

N'y a-t-il donc pas mieux que de défaire systématiquement le travail de la majorité précédente, au risque de donner aux citoyens la désagréable impression du sur-place et de l'opposition stérile ? Ce gouvernement, qui se dit moderne et pragmatique, aurait tout à gagner à regarder aussi objectivement que possible les effets des réformes antérieures, pour ne les faire évoluer que sur les points où elles n'ont pas eu les résultats escomptés.

Pour notre part, le congrès fédéral de Brest va nous donner la ligne à suivre, avec un projet revendicatif et une vision du service public actualisés, débattus et votés.

Nous serons ainsi toutes et tous en capacité de nous opposer, de proposer et de porter, chaque jour plus nombreux-ses, notre projet collectif pour que notre point de vue, porteur de justice et de cohésion sociale, soit entendu !

Claire Le Calonnec

Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

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

http://opn.to/a/njj5H

[1] https://www.cfdt.fr/portail/presse/dossiers-de-presse/les-rythmes-des-enfants-ne-se-limitent-pas-aux-rythmes-scolaires-srv2_476112

Des avancées statutaires pour les travailleurs sociaux, des avancées pour le travail social

Trente ans ! Il aura fallu 30 années de revendications, de manifestations, d'argumentaires, de négociations pour obtenir qu'enfin, le travail social soit reconnu pour ce qu'il est (#JeSuisUneRichesse), ces diplômes reconnus au niveau de la Licence et pour que ceux qui exercent ces métiers soient reconnus en catégorie A. On y est … restera à batailler pour un A de même niveau indiciaire que celui d'Attaché !

Notre fédération travaille et propose à tous les niveaux : Commission Professionnelle Consultative du travail social, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, réingénierie des Diplômes d'État du travail social, groupe fédéral de suivi du plan d'Action en faveur du travail social, afin de faire avancer les revendications des pro-

Rassemblement « Je suis une Richesse » URI -Bretagne – 30 mars 2017

fessionnels du travail social. En cette période de début de quinquennat il est utile de faire le point sur « les dossiers » du travail social.

Catégorie A pour les Assistants de Service social, les Éducateurs Spécialisés, les Conseillers en Économie Sociale et Familiale et les Éducateurs de Jeunes Enfants : c'est acquis

À la suite des décrets étudiés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale début mars ces travailleurs sociaux passeront, grâce à la CFDT, en Catégorie A de la fonction publique **dès le 1er février 2018**. Les agents concernés, bénéficieront de la revalorisation PPCR* Catégorie B le 1er janvier 2018, puis de la première étape de **l'entrée en Catégorie A** le mois suivant. La seconde étape de la revalorisation intervenant le 1er janvier 2020.

Notre fédération a défendu, en déposant plus de 40 amendements en faveur des 2 cadres d'emplois **d'Assistant Socio-Éducatif et d'Éducateur de Jeunes Enfants, un déroulement de carrière similaire à la grille indiciaire du grade d'Attaché territorial**, c'est-à-dire avec un indice net majoré terminal à 673 (brut 821).

Nous avons dénoncé le refus du gouvernement de valider cette proposition, qui aurait facilité la construction à venir d'un « A type ». La contrainte de la cohérence avec le déroulement de carrière des infirmières (principalement à l'hospitalière) n'a pas permis cette avancée supplémentaire. Nous nous sommes donc abstenus au moment des votes, ceci afin de ne pas retarder la sortie de ces décrets.

Comme la Direction Générale des Collectivités Locales s'y était engagée auprès de la CFDT, ces décrets, comme ceux relatifs aux Conseillers Socio-Éducatifs sont parus le 10 mai, le jour même de la démission du gouvernement !

Malgré ce qu'ont pu dire certaines organisations syndicales, la Catégorie A est bien acquise, apporte une véritale amélioration dans la carrière et la reconnaissance de ces professions et est irréversible. La CFDT continuera à **défendre un vrai déroulement de carrière des professionnels du travail social, en dehors de l'obligation d'encadrement hiérarchique**, afin de reconnaître la complexité des missions, la montée en compétences, les responsabilités et le caractère particulièrement difficile de la gestion des populations les plus fragiles.

Niveau 2 des 5 Diplômes d'État du travail social : grosse déception mais la CFDT continue à agir !

La CFDT attendait, après le vote de la Commission Professionnelle Consultative (CPC) du 15 mars 2017 et l'engagement de la ministre dans son courrier à la CFDT Interco du 25 octobre 2016, une inscription des diplômes au Niveau 2 du Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP), dès la rentrée scolaire de septembre 2017 !

C'est officiel :

Travail social

Et d'abord les très attendus décrets qui consacrent l'accès à la catégorie A des travailleurs sociaux ASE, EJE, CSE à compter du 1er février 2018. Le gouvernement a tenu la promesse qu'il nous avait faite de les publier avant le renouvellement gouvernemental. De fait, ils ont été publiés au JO du 10 mai, le jour même où M. Cazeneuve présentait la démission de son gouvernement. Ouf !

- **Décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.**
  Le cadre d'emplois est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Le décret fixe les modalités de reclassement des agents, au 1er février 2018, dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A.
  Enfin, à compter du 1er janvier 2020, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, pour parvenir à la structure de carrière définitive du cadre d'emplois de catégorie A.

  http://bit.ly/2po34eX

- **Décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants.**
  Seconde étape de la revalorisation des cadres d'emploi à caractère socio-éducatif de la fonction publique territoriale, prévue dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR. Effets comme le précédent. Le texte fixe les échelons des agents relevant du nouveau cadre d'emplois sociaux de catégorie A.

  http://bit.ly/2q5KqHS

- **Décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.**
  Le texte crée la nouvelle structure de carrière des conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale afin de reconnaître les nouvelles missions identifiées lors des états généraux du travail social et afin de prendre en compte le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants.

  http://bit.ly/2pnZfX3

- **Décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs.**

  http://bit.ly/2r3Grsr

- **Décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants.**

  http://bit.ly/2q5KqHS

* Les abréviations utilisées

- **PPCR :** Parcours Professionnel Carrière Rémunération. Protocole de revalorisation des carrières de la fonction publique, soutenu depuis septembre 2015 par la CFDT et rejeté par la CGT, FO et Solidaires.
- **CNCP :** Commission Nationale de la Certification Professionnelle.
- **DGCS :** Direction Générale de la Cohésion Sociale.
- **AFPA :** Association pour la Formation Professionnelle des Adultes.
- **EGTS :** États Généraux du Travail Social.
- **ECTS :** European Crédits Transfert Système.
- **VAE :** Validation des Acquis de l'Expérience.
- **LMD :** Licence-Master-Doctorat.

Las, le 21 mars dernier, M^me^ Neuville annonçait **cette inscription au Niveau 2… à compter de l'entrée en formation en septembre 2018,** c'est-à-dire à l'issue du travail de réingénierie en cours afin de positionner au Grade universitaire Licence ces diplômes. Il s'agit d'un reniement inacceptable pour la CFDT [1].

Bien sûr le Niveau 2, ne peut-être rétroactif et nous ne l'avons jamais revendiqué. Nous demandons et redemanderons prochainement que la réingénierie actée par les arrêtés d'août 2011, le schéma directeur global des formations sociales voté par la CPC le 15 septembre 2016 et validé par la ministre, se traduisent enfin en acte par un **positionnement en Niveau 2 du RNCP de ces diplômes dès septembre 2017.** Nos arguments sont prêts pour la nouvelle ministre… ou plutôt son cabinet avec lequel nous avons déjà obtenu un prochain rendez- vous.

Définition française du travail social : un investissement CFDT dans les travaux

Cette définition était attendue par les professionnels, les employeurs et les structures fonctions publiques. Dès son installation, le HCTS* a mis en place un groupe de travail auquel Interco a participé activement. Les débats ont été riches (sur les professionnels, les savoirs universitaires, les droits de l'homme…). Des modifications – au document finalisé par le groupe de travail – ont été apportées en réunion plénière du HCTS. Le résultat final est tout à fait positif et constructif avec l'inscription de cette définition au Code de l'Action Sociale et des Familles. **Cette définition [2] devient donc une référence pour l'ensemble des professionnels, des personnes accompagnées, des employeurs et des élus politiques.**

Réingénierie des 5 Diplômes d'État

- ASS : Assistant de Service Social ;

[1] *Lien d'accès à l'arrêté du 27 mars 2017 : http://bit.ly/2nzqlpZ*

[2] *Définition française du travail social : http://bit.ly/2pwF6tg*

- ES : Éducateur Spécialisé ;
- CESF : Conseiller en Économie Sociale et Familiale ;
- EJE : Éducateur de Jeunes Enfants ;
- ETS : Éducateur Technique Spécialisé.

Cette réingénierie fait suite à la lettre de mission de la secrétaire d'État chargée de la lutte contre l'exclusion au Président de la CPC du travail social du 6 février 2016. Mme Neuville y demandait la réingénierie de l'ensemble des diplômes du travail social au regard des constats posés pendant les États Généraux du Travail Social (EGTS) (comme quoi la CFDT a eu bien raison de participer activement à ces EGTS !).
Cette réingénierie, des diplômes actuels de Niveau 3, vise donc, à partir de leurs référentiels et de leurs 180 ECTS*, à **obtenir le grade Universitaire Licence pour ces 5 diplômes (ce qui n'a juridiquement pas de lien avec l'accès à la catégorie A de la fonction publique, mais qui sera très utile pour négocier une meilleure reconnaissance dans les conventions collectives et/ou pour poursuivre un cursus universitaire en France comme en Europe).**

La 1ère étape de mars à septembre 2016 a été consacrée au travail sur le schéma directeur global des formations sociales.
La seconde de novembre 2016 à mars 2017, a vu le début de la réingénierie avec un groupe de travail par DE : la CFDT a été la seule organisation syndicale présente dans tous les groupes de travail sur les référentiels métiers et activités… le vrai syndicalisme c'est l'engagement !
La 3ème étape a débuté en avril, avec des groupes de travail sur les **référentiels compétences, certifications et formations.** Cette réingénierie des diplômes est importante car elle va permettre l'obtention par les étudiants, ou via un processus de VAE*, d'un Diplôme d'État certifié licence. **La reconnaissance de ces Diplômes d'État par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, leur permettant de poursuivre leur cursus d'étude et ou de formation sur la base d'un **BAC + 3** reconnu pleinement dans le cadre du LMD*.

Voilà un tour d'horizon concernant les travaux pour la revalorisation des métiers du social. La nouvelle équipe ministérielle est en place (*à l'heure où nous écrivons ces lignes nous attendons la version 2 du gouvernement Philippe*). Nous faisons le constat que les professions sociales sont dans le périmètre ministériel de la ministre des Solidarités et de la Santé. Mais nous savons bien que ce ministère est « très santé » et que tout ce qui concerne le social et ses professionnels n'est pas forcément « prioritaire ». Notre fédération portera tous ces sujets lors du **rendez-vous que nous avons obtenu auprès du Cabinet de Mme Buzin – ministre des Affaires sociales et de la Santé - le 11 juillet prochain.**

Michel Leclerc
Secrétaire fédéral

C'est officiel :

(suite)

- **Décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales.**
  Le texte fixe les échelons des agents relevant des cadres d'emplois des CTS. Un premier grade d'avancement (conseillers supérieurs socio-éducatifs) correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement et un deuxième grade d'avancement est créé pour ceux qui exercent des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale.
  Par ailleurs, il rectifie une erreur commise dans une ligne du tableau portant échelonnement indiciaire applicable au grade de puéricultrice territoriale hors classe.

http://bit.ly/2qXJjuC

- Par ailleurs le même jour publication du **décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social** pour lequel nous avions fait des propositions.
  Il précise la définition du travail social retenue pour l'application du code de l'action sociale et des familles. Cette définition correspond à celle adoptée par l'assemblée plénière du Haut Conseil du travail social en février 2017.

http://bit.ly/2po7N0b

Diplômes travail social

Au JO du 29 mars publication (attendue) de l'arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains **diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation.**
Son unique article stipule que « *Les diplômes d'État d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur technique spécialisé et de conseiller en économie sociale familiale obtenus à l'issue d'une* ***formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018*** *seront classés au* ***niveau 2*** *de la nomenclature des niveaux de formation* ».

http://bit.ly/2nzqlpZ

Amiante

Au JO du 30 mars, décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la **cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique** reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.
Il permet la cessation d'activité des fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.
Il fixe ainsi à **cinquante ans** l'âge à partir duquel les agents publics malades de l'amiante peuvent demander le bénéfice de ce dispositif et en détaille les conditions.

http://bit.ly/2nCzW0W

Réforme territoriale : comment appréhender son impact sur les nouvelles organisations de travail ?

Dans la fonction publique et depuis la RGPP initiée en juillet 2007, le changement ce n'est pas maintenant mais tout-le-temps. Comment les agents vivent-ils ces modifications de leurs missions et de leurs conditions de travail et comment pouvons-nous agir ?

Nouvelles régions, communes nouvelles, métropoles, communautés urbaines, d'agglomération ou bien de communes, plan préfecture nouvelle génération... La cartographie de la France a considérablement changé ces dernières années.

Fusions, transferts de compétences, schémas de mutualisations, nouvelles organisations de travail, suppression des effectifs, nouvelles méthodes de travail,... La fonction publique s'est considérablement « adaptée ».

Face à la réforme territoriale, aussi dénommée « big bang territorial », de nombreux agents ont vécu de multiples changements : changements d'ordre organisationnel, géographique, personnel... Certains ont changé de métier, d'autres ont changé d'employeur voire des deux !

Bref, nombre d'évènements qui peuvent **légitimement** amener à des questionnements, des doutes, de l'inquiétude et du mal-être.
De plus, les agents de la fonction publique ont à connaître et souvent à subir les effets d'une société en crise, avec des comportements exigeants voire agressifs de la part d'un certain nombre d'usagers… tout ceci s'additionnant aux attaques en règle de la part de certains candidats aux élections politiques… ceux-là même qui sont pourtant les plus enclins à saluer le courage, le dévouement, le professionnalisme des fonctionnaires, lors des attentats !
Face à ce contexte, **la question des conditions de travail n'a jamais été aussi cruciale…** Et ce d'autant plus lorsque mutualisation et organisation riment avec « rationalisation » et « suppression » (de postes en l'occurrence) !
Que pouvons-nous faire ?

Ni pessimisme, ni défaitisme : respect des agents, réalisme et pragmatisme guident notre action de représentants des personnels.

- Rappeler aux élus des collectivités territoriales, des EPCI comme aux responsables ministériels, que les élus du personnel disposent de toute la légitimité que leur a conféré le scrutin des élections professionnelles : en effet, trop souvent les premiers essayent de maintenir les seconds dans un rôle de subordination. C'est aussi aux élus du personnel d'affirmer leur positionnement.
- Rappeler et répéter l'importance du dialogue social, d'autant plus dans une période de fort changement des conditions de travail.
- Insister sur le fait que la concertation, prévue par les textes, ne peut que contribuer à mieux comprendre les raisons du changement et donc à en mesurer ce qui en découle.
- Ne pas hésiter à pratiquer le rapport de force lorsque c'est nécessaire : cette étape est parfois « un passage obligé » vis-à-vis de certains élus ou de responsables ministériels pour être respectés, peut-être parce qu'il s'agit de leur mode de fonctionnement ?

La fusion de deux communautes de communes : avancer, c'est parfois renoncer !

Quand une fusion d'intercommunalités aboutit à une communauté d'agglo, la nouveauté et l'incertidute crée l'angoisse. Le mieux c'est encore de dire à chacun ce qui l'attend pour lui permettre de prendre son parcours professionnel en main.

Comme de nombreuses autres intercommunalités, la communauté de communes des Olonnes et celle d'Auzance et Vertonne, situées sur le littoral vendéen, ont décidé de fusionner au 1er janvier 2017.
La démarche a relevé initialement et fort logiquement d'une volonté des élus locaux, au regard de la loi NOTRe. Il faut préciser que la communauté de communes d'Auzance et Vertonne englobait moins de 15 000 habitants, et se devait donc de fusionner avec une intercommunalité voisine. Un consensus s'est assez vite opéré car une certaine logique de territoire préexistait. De même et compte tenu de la population ainsi regroupée (supérieure à 50 000 avec une ville centre comptant plus de 15 000 habitants), il a été décidé de passer en communauté d'agglomération, d'autant plus que plusieurs des compétences inhérentes à cette strate d'EPCI étaient déjà effectives.
Une fois cette première étape passée, les problématiques organisationnelles se sont posées … assorties bien sûr de questionnements forts de la part des agents.

Ce « bien sûr » n'a pourtant pas été aussi évident pour les élus. En effet, il a fallu que les représentants d'Interco CFDT interpellent ces mêmes élus, pour arriver à faire comprendre que les changements inhérents à une fusion étaient conséquents et pouvaient générer de l'inquiétude, voire du mal être… alors qu'une démarche concertée pourrait permettre d'informer, d'expliquer, d'écouter et au final de contribuer à ce que la fusion soit une réussite pour toutes et tous ; agents, usagers et élus.
Cette notion de réussite collective, en tous les cas également au bénéfice des élus, a semble-t-il eu un certain écho, puisque le travail préparatoire qui s'est écoulé pendant presqu'une année, a été marqué par quatre points d'étape. Ces points d'étape ont pris la forme de réunions avec des élus, associant à chaque fois les deux présidents et les deux DGS en exercice. Les représentants du personnel ont ainsi eu accès aux informations nécessaires. Ils ont pu critiquer et amender les propositions faîtes. Ils ont réussi à négocier une harmonisation vers le haut des conditions initiales des deux EPCI (jours de congés, régime indemnitaire …). Ils ont pu également relayer et intervenir sur des situations individuelles. Ces situations étaient celles d'agents doutant de leur avenir professionnel voire personnel. En effet, des questions de mobilité aussi bien en termes de métiers qu'en termes géographiques se sont posées. Des réponses concrètes ont été obtenues, certes ne satisfaisant pas forcément, totalement et/ou immédiatement tous les agents, mais elles ont eu le mérite d'être apportées.
Avec un peu de recul, il s'agit là sûrement d'un élément essentiel d'un « bon dialogue social » et contributif d'un mieux-être au travail ; à savoir, dire les choses clairement. En effet, bon nombre d'agents sont en capacité d'entendre et de comprendre qu'une organisation collective de travail se doit de considérer les situations individuelles, tout en ayant des contraintes qui amènent à faire des choix … car avancer, c'est aussi parfois renoncer !

Il faut aussi et bien sûr de la méthode pour aborder une réorganisation, avec une première étape souvent oubliée, à savoir celle de l'état des lieux. Cette étape permet de recueillir les données nécessaires à une analyse intégrant une étude d'impacts, afin de dégager ensuite des orientations pour construire une nouvelle organisation. Ces données sont trop souvent limitées à celles apportées par les DRH et les directions financières, alors qu'elles devraient inclure l'expression des agents, recueillie via des questionnaires ou bien des entretiens formels ou informels.

En clair, ces données sont trop souvent et uniquement quantitatives, alors qu'elles devraient être aussi qualitatives.
Il faut également rappeler aux élus et aux responsables ministériels qu'ils ont une responsabilité forte en ce qui concerne la santé de leurs agents… et que le contexte de société et de la réforme territoriale est potentiellement générateur de problématiques (charge de travail, mobilité, pénibilité, stress, burn-out,…). À cet égard et notamment, il est nécessaire de rappeler l'obligation de mise en œuvre d'un plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS), ce depuis le 1er janvier 2015, car force est de constater que cette obligation n'est pas ou mal respectée dans de nombreuses collectivités, EPCI et ministères.
Pour conclure et à toutes fins utiles, il n'est pas superflu de préciser que la reconnaissance attendue par les agents est légitime et surtout humaine. Cette reconnaissance, financière ou non, est aussi contributive de mieux-être pour tous !

Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale

Cherbourg-en-Cotentin

Cas d'une fusion de 5 communes qui en constituent une nouvelle. Les représentants du personnel au sein d'un nouveau CT ont pu identifier les dysfonctionnements au sein des services et proposer des solutions.

Le 1er janvier 2016, les cinq communes historiques proches de la ville de Cherbourg - Octeville, Equeurdreville-Hainneville, La Glacerie, Querqueville et Tourlaville - et la communauté urbaine de Cherbourg se sont regroupées au sein d'une nouvelle commune. Elle porte désormais le nom de Cherbourg-en-Cotentin. Cette nouvelle collectivité regroupe 2446 agents municipaux et 83000 habitants. Elle devient donc la quatrième ville de Normandie, après Rouen, le Havre et Caen.

La ville de Cherbourg-en-Cotentin assume actuellement toutes les compétences transférées des communes déléguées et de la communauté urbaine de Cherbourg-Octeville.
L'ensemble des maires des différentes collectivités et conseils municipaux a pris la décision de ne pas faire appel à un cabinet extérieur pour conduire cette fusion, mais de mettre en place 52 commissions en interne, s'appuyant sur les savoirs des fonctionnaires, pour le transfert des compétences et du personnel au sein de la nouvelle commune de Cherbourg-en-Cotentin. Un Comité de dialogue permanent composé des représentants syndicaux, élus en CT dans les différentes collectivités respectives, des membres des différentes directions et d'élus désignés s'est mis en place pour assurer la période transitoire.

Depuis le mois de juin 2016, c'est le nouveau CT qui assure le suivi de la mise en place suite aux élections professionnelles, la CFDT est arrivée 3ème avec 3 titulaires derrière la CGT (7) et FO (5).
Si les opérations de transferts se sont bien passés dans l'ensemble, lors du regroupement des services, les conditions de travail des agents en revanche - surtout dans les services RH et comptabilité se sont dégradées depuis 1 an, avec une surcharge de travail pour les agents restés dans les mairies déléguées. Les conséquences de ces disfonctionnements sont dues au non-remplacement des personnels partis en retraite, des postes non pérennisés des non-titulaires et de la surcharge de travail supplémentaire par la mise en place de la nouvelle commune.
Depuis le 1er janvier 2017, nous constatons une augmentation de la souffrance au travail, une augmentation des arrêts de travail, un développement important des burns-out, une augmentation des heures supplémentaires… qui s'envole.

Lors du CT du 24 janvier 2017, la CFDT a demandé l'état des lieux des heures effectuées, ainsi que le bilan des arrêts de maladie depuis la mise en place de la nouvelle commune.
Suite a l'intervention des organisations syndicales, un élu a demandé un CT extraordinaire pour aborder l'ensemble de difficultés rencontrées par les agents.
La section CFDT reste vigilante sur la souffrance des agents et va continuer de se battre pour améliorer leurs conditions de travail, et pour démontrer que les agents avaient raison de prendre leur destin en main et de démontrer qu'un dialogue social de qualité permet de se passer des services souvent onéreux et éloignés des réalités de travail des agents des cabinets externes (autoproclamés experts).

200 agents des services ordures ménagères sont passés depuis le 1er janvier 2017, à l'EPCI du Grand Cotentin.
La CFDT départementale rassemblera dans le cadre des prochaines élections professionnelles les agents des différentes collectivités concernés.

Agir contre les discriminations LGBT au travail

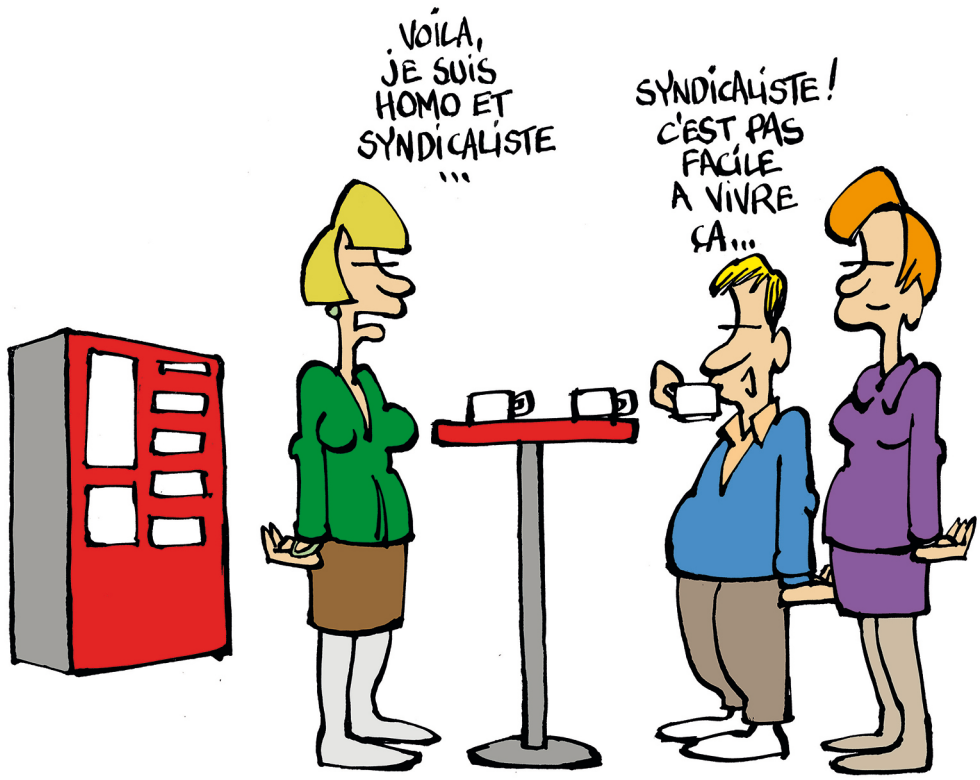
Être discriminé au travail à raison de son orientation sexuelle ou de celle qu'on vous prête ça arrive et c'est souvent insidieux. Syndicalement, on fait quoi ? Comme les 3 petits singes, on ferme les yeux, on se bouche les oreilles, on se tait, ou bien ?

Méconnues, ces questions de discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ont longtemps été taboues et invisiblisées d'autant plus que les victimes restaient la plupart du temps silencieuses. En quoi ces questions d'ordre privé et au plus intime de toutes et tous, nous concernent-elles ici directement ?

Si en effet, notre vie privée est par définition la sphère intime de nos vies, elle s'invite au travail, on raconte son week-end, ses vacances, on accroche des photos de sa famille, parfois même les conjoint-es sont aussi conviés à un moment festif, les occasions sont multiples, et combien s'inventent une vie pour échapper au jugement des autres ?

51% des agents de la fonction publique estiment que révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribue à mettre mal à l'aise ses collègues de travail, 1 personne sur 3 considère que cette révélation peut avoir un impact négatif sur sa carrière [1].

Le rejet, la maltraitance, les discriminations des personnes LGBTI [2] sont une réalité, 39% des



Guide confédéral

***Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail* :**

1 *Étude Défenseur des droits / Organisation internationale du travail, 5ème baromètre sur la perspection des discriminations au travail, 2012.*

2 *Lesbiennes, gay, bi, trans, intersexe.*

L'histoire d'un drapeau et sa symbolique

La naissance d'un drapeau, l'étendard de la communauté le rainbow flag, le drapeau arc-en-ciel a été conçu et réalisé par un graphiste et militant américain Gilbert Baker, pour la première Marche des Fiertés à San Francisco en juin 1978.
Le rainbow flag a 6 couleurs avec pour symbolique :

- rouge pour la vie,
- orange pour la santé,
- jaune pour le soleil,
- vert : la nature,
- bleu : la sérénité, l'harmonie,
- violet : l'esprit.

personnes LGBT interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail [3].
Et si ce sujet devait être encore tabou au sein de nos syndicats, nous devons justement expliquer sans détours et clairement ce dont il s'agit et les conséquences alors de notre aveuglement, ignorance, rejet ou même indifférence.
Sous cet acronyme LGBT de quoi parle-t-on ? Comment se manifeste ces discriminations et comment pouvons-nous agir ?
S'engager contre les discriminations LGBT au travail c'est aussi reconnaître le rôle essentiel que jouent les syndicats dans la construction d'une société diverse, respectueuse de toutes et tous et in fine émancipatrice. Ancrée dans les valeurs de solidarité de la CFDT, la lutte contre les inégalités est un combat aux multiples facettes.

LGBT quoi ?

Postulat de départ être lesbienne, gay, bi, trans, intersexe n'est pas un choix, c'est ainsi. Le choix c'est de vivre librement sa façon d'être au monde.
Sous l'acronyme LGBT [4] ou LGBTI pour Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Intersexe, on découvre des réalités différentes qu'il convient de rendre visible ici. Les LGBTphobies désignent les manifestations de mépris, rejet et de haine envers des personnes, bisexuelles, transexuelles, intersexes ou supposées l'être.
Le poids des représentations sociales mais aussi politiques, religieuses, traditionnelles et des stéréotypes ancrés pèse lourdement et c'est toute une pédagogie, ouverture d'esprit, bienveillance que nous devons déployer pour faire face aux résistances encore sur ces sujets (lire encart).

LGBTphobies quelles conséquences ?

Les LGBTphobies peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales dramatiques.
D'un point de vue psychologique, les conséquences vont de la tristesse et du repli sur soi à l'inquiétude, l'angoisse, la dépression voire à la tentative de suicide. Les agressions physiques entrainent de lourdes séquelles et parfois même les victimes n'y survivent pas. D'un point de vue social en milieu hostile l'invisibilité est un refuge pour beaucoup. Cacher son orientation sexuelle et freiner ou dissimuler son parcours transidentitaire demande une énergie considérable et les personnes LGBT peuvent finir par s'exclure de certaines conversations avec des collègues et fuir les moments d'évènements collectifs (pause-café, repas, voyages) pour éviter toute question intime. Cela empêche de s'intégrer à son collectif de travail.

Cette **invisibilité** entraîne une vigilance et un stress permanent qui ont un effet sur la performance et le bien-être au travail. En effet, cacher une partie de son identité peut représenter une charge mentale et émotionnelle importante entrainant une diminution des capacités de concentration et de réflexion. Le fait de se cacher peut également engendrer un moindre engagement, voire une démotivation.
De ce fait, l'invisibilité n'est pas sans conséquence sur la santé des personnes LGBT qui sont davantage sujettes aux risques psychosociaux (anxiété, mésestime de soi, dépression) qui peuvent entrainer des arrêts maladie de longue durée ou répétés.

---

[3] *Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Enquête LGBT dans l'UE, 2014.*

[4] *Les militants parlent aujourd'hui de mouvement LGBT+, incluant les Intersexes, le milieu Queer et Ally désignant les alliées à la cause LGBT.*

[5] *En 2015 a été publié à l'initiative de SOS homophobie, Bi'Cause, Act'Up Paris, Le Mag Jeune, la première enquête nationale sur la bisexualité en France : https://www.sos-homophobie.org/enquete-nationale-sur-la-bisexualite*

[6] *Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Enquête LGBT dans l'UE, 2014.*

[7] *Définition du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme : http://bit.ly/2stJ8bc*

[8] *En savoir plus, brochure d'information complète : http://bit.ly/2sfx2lk*

[9] *Communiqué de presse « Sexe neutre et état civil » émis par la Cours de cassation de Paris : http://bit.ly/2raxpKZ*

Les discriminations liées à l'orientation sexuelle

Les préventions et les discriminations que l'on peut porter sur autrui en raison des orientations sexuelles qu'on lui prête ou qu'elle ou il affiche portent un nom. Ce qui se conçoit bien s'énonçant clairement, autant utiliser les bons termes que voici présentés.

■ **La lesbophobie**, désigne les formes d'homophobie qui visent les lesbiennes ou les personnes supposées l'être. C'est un mélange le plus souvent **d'homophobie** et de **sexisme**.
Stéréotypes liés à la lesbophobie :
« *Les lesbiennes sont des camionneuses, ce ne sont pas de vraies femmes, entre femmes, ce n'est pas vraiment du sexe, ce ne sont pas de vraies relations, si une femme est lesbienne, c'est parce qu'elle est déçue des hommes ou qu'elle a été victime de violences de la part de ceux-ci* ».
En mode d'auto-défense les lesbiennes ou couples de femmes s'autocensurent en se rendant invisibles, censurant une visibilité dans l'espace public et professionnel, comme de se tenir la main, et garder silence de leur vie affective au travail.

■ **Gayphobie**
Attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes gays ou supposées l'être.
Ils subissent l'expression des stéréotypes liés aux valeurs sociales où les gays ne sont pas considérés comme de vrais hommes, comme s'ils portaient atteinte à cette image de masculinité.
Victimes de violences tant physiques que morales. La gayphobie commence par l'emploi dans le langage courant d'expressions répandues et bien souvent banalisées comme *pédé*.
Il s'agit d'une insulte homophobe basée sur l'amalgame entre l'homosexualité masculine et la pédophilie, ces expressions pour ceux qui les reçoivent sont d'une extrême violence, pédé, fiotte, pédale, tafiole, tapette, tarlouze...
En milieu hostile le salarié va se taire ou s'inventer une vie pour s'insérer socialement.

■ **La biphobie**
Les questions liées à la bisexualité sont encore une autre réalité méconnue.
La bisexualité est caractérisée par le fait d'être attiré affectivement et/ou sexuellement par des personnes de genre différent.
Ni hétérosexuels, ni homosexuels, les personnes bisexuelles subissent incompréhensions et rejets. La bisexualité [5] dérange l'ordre binaire axé sur l'hétérosexualité - homosexualité.
La biphobie commence par son invisibilisation niant l'existence même de ces personnes.
Stérotypes dont sont victimes les personnes bisexuelles :
« *Ce n'est qu'une passade, la bisexualité n'est qu'une mode, les bisexuel-le-s sont incapables de « choisir un camp », instables, ils ne savent pas ce qu'ils veulent, forcément infidèles, ce sont tous des obsédé-e-s sexuel-le-s, ce sont des homos ou hétéros refoulés, ce sont des traîtres à la cause LGBT* ».
Méconnus, incompris tant dans l'espace social homosexuel qu'hétérosexuel, les personnes bisexuelles s'invisiblisent d'autant plus au travail, silence devant la machine à café au sujet de leur vie réelle.

Les discriminations liées à l'identité de genre

Le genre correspond à la dimension sociale du sexe. Il s'agit des rôles, comportements et attributs assignés à un individu en fonction de son sexe. Ceux-ci sont le produit d'une construction sociale et culturelle qui petit à petit a créé un ensemble de règles à la fois implicites et explicites organisant les relations entre hommes et femmes (division des rôles, des valeurs, des obligations...).

L'identité de genre (ou sexe psychosocial) est le sentiment profond qu'un individu a d'appartenir à un genre qui corresponde ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance.
Cette identité de genre peut s'exprimer dans une modification de l'apparence, du discours, des manières de se conduire.

La plupart des personnes ont une identité de genre conforme à leur sexe, elles sont **cisgenres**.
Pour certaines personnes en revanche, le sexe qui leur a été donné à la naissance ne correspond pas à leur identité de genre. Il s'agit de personnes **transidentitaires**.

■ **La transphobie**
Le terme Trans regoupe l'ensemble des réalités que sont les personnes tansidentitaires, et désigne ainsi le fait de vivre, ponctuellement ou durablement, selon l'apparence et les habitudes de la catégorie de genre opposée à celle assignée à la naissance.
Les personnes transidentitaires sont elles aussi particulièrement touchées par les discriminations en France : 44 % des personnes trans déclarent avoir été discriminées dans la recherche d'un emploi et 35 % au travail au cours des douze derniers mois [6].
L'affirmation de leur identité et leur transformation physique sont d'autant de circonstances dans lesquelles les dimensions sociales et culturelles discriminantes s'expriment.

■ **Les personnes Intersexes**
Les personnes Intersexes [7] sont nées avec des caractéristiques sexuelles physiques ou biologiques (telles que l'anatomie sexuelle, les organes reproducteurs, les hormones et / ou les chromosomes) qui ne correspondent pas aux définitions typiques pour les corps masculins ou féminins. Pour certaines personnes intersexes ces traits sont visibles à la naissance, alors que pour d'autres, ils apparaissent plus tard dans la vie, souvent à la puberté.
L'invisibilité et la méconnaissance plongent les personnes Intersexes [8] dans un silence empreint de souffrances. Les personnes Intersexes revendiquent la possibilité de genre neutre à l'état-civil. Pour l'instant, la loi française ne permet pas de faire figurer dans les actes de l'état civil l'indication d'un sexe autre que masculin ou féminin [9].

« Faire son **coming out** » désigne en effet l'annonce volontaire d'une orientation sexuelle ou d'une identité de genre à son entourage.
« L'outing » désigne l'acte de révéler qu'une personne est LGBT ou supposée l'être sans son accord. Pour la personne « outée », c'est un acte d'une grande violence, qui peut l'exposer et la fragiliser.
Les craintes des personnes LGBT liées au coming-out ne relèvent pas du fantasme si on considère l'ampleur des LGBTphobies dans l'emploi, 20% des personnes LGBT interrogées en France se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi au cours des 12 derniers mois du fait d'être LGBT [10].

Les LGBTphobies s'invitent au travail

L'étude *L'Homophobie dans l'entreprise* en 2008, dirigée par Christophe Falcoz met en avant le fait que 88,8% des salariés interrogés pensent que des syndicats nationaux plus visibles dans la lutte contre les discriminations envers les lesbiennes et gays leur permettraient de vivre mieux leur orientation et identité au travail.

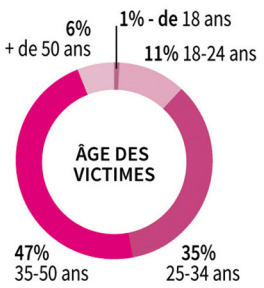
Dans le secteur public nous ne sommes pas épargnés par ces discriminations. Pour exemple dans une collectivité territoriale un agent victime des propos injurieux de la part d'une de ses collègues de travail concernant son orientation sexuelle réelle ou supposée, a subi des sanctions successives, le Tribunal administratif a conclu « *ces sanctions présentaient un caractère discriminatoire en lien avec l'orientation sexuelle de l'intéressé* », et donc l'annulation des sanctions [11].
Dans notre propre réseau CFDT Interco, depuis l'envoi du mail fédéral préparé par mes soins, communiquant au sujet de la journée mondiale contre les LGBTphobies du 17 mai dernier puis de l'article publié dans Syndicalisme Hebdo, un militant hors de mon territoire syndical a déjà pris contact avec moi expliquant ce qu'il avait pu subir par le passé dans son environnement professionnel et qu'il n'est pas facile de parler de sa vie intime même entre nous. Ravi de cette initiative, il proposera à son syndicat une sensibilisation et visibilité sur ces discriminations.

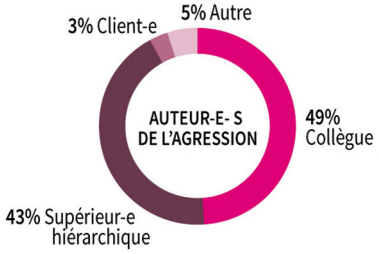
Souffrance au travail : les témoignages de l'association SOS homophobie

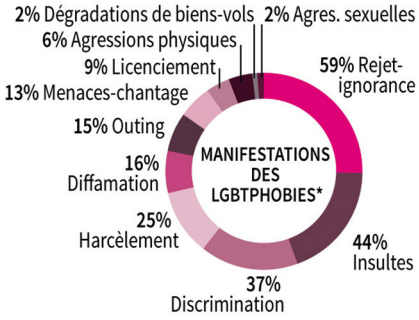
Depuis 21 ans, chaque année le rapport de SOS Homophobie [12] est édifiant et met en lumière ces multiples discriminations, un chapitre est consacré au travail.

[10] *Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Enquête LGBT dans l'UE, 2014.*
[11] *Tribunal administratif de Marseille, 29 septembre 2011 - n° 0907254.*
[12] *https://www.sos-homophobie.org/rapport-annuel-2017*

Travail
À chaque jour suffit sa haine







194 témoignages en 2016, correspondant à 167 cas, soit 12 % du total.

Extrait du rapport SOS homophobie

Les auteur-es des agressions sont en premier lieu des collègues, 49% des témoignages, 43% de la part de supérieurs hiérarchiques, soyons donc vigilant notre rôle est d'autant plus important et notre visibilité claire indispensable.

59% des LGBTphobies se manifestent par du rejet, de l'ignorance, notre présence à communiquer et être attentif à l'ambiance bienveillante et inclusive a tout se voit. Nous avons même fort à faire même si nous ne le voyons pas spontanément.

Notre rôle et comment agir ?

Visibilité, écoute et bienveillance

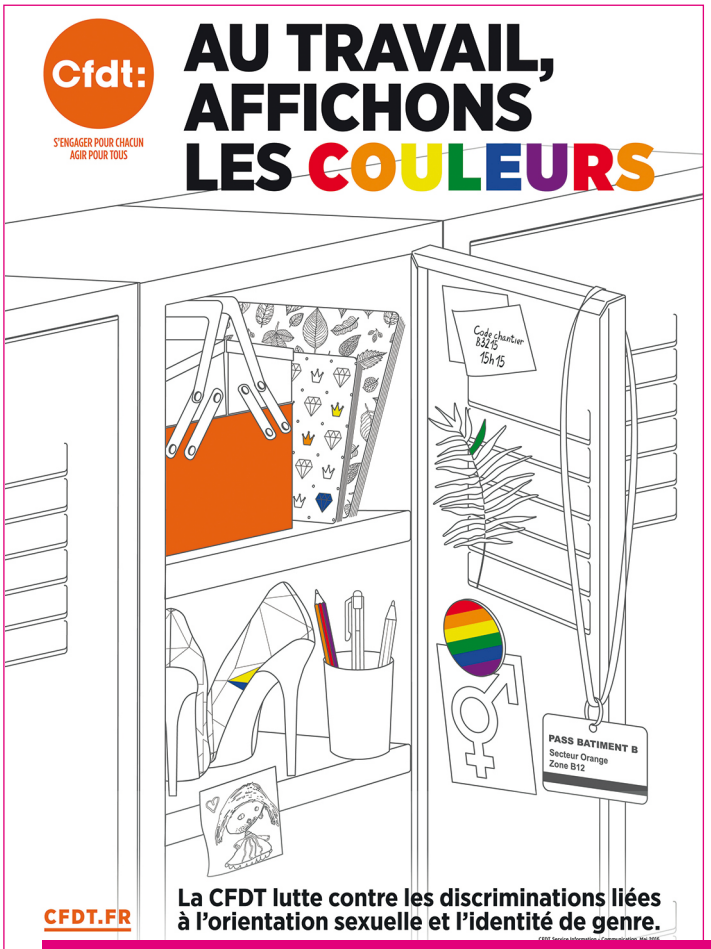
Affichons les couleurs

Un premier geste simple : commencer par de l'affichage sur nos panneaux syndicaux, **les supports de visibilité CFDT « Au travail affichons les couleurs »** ce sera déjà un signe de bienveillance, pour certains peut-être encore d'entre nous une audace. Il faut oser, où l'on était silencieux, c'est notre rôle et responsabilité. La Confédération met à notre disposition des outils de communication :

🗁 *https://www.cfdt.fr/portail/outils/campagnes/marches-des-fiertes-2016-au-travail-affichons-les-couleurs-srv2_369665*

Participer aux marches des fiertés

La CFDT est présente aux marches des fiertés, c'est un moment joyeux et festif ensemble et un acte de présence significatif dans l'espace public, nous devons faire circuler l'information, communiquer tant auprès de nos militants qu'en communication externe.



Visuel de visibilité CFDT

Les marches des Fiertés 2017

- 20 mai : Poitiers, Caen, Orléans, Angers
- 3 juin : Nancy, Lille, Grenoble, Rennes
- 10 juin : Nantes, Arras, Toulouse, Strasbourg
- 17 juin : Bordeaux, Tours, Lyon, Metz
- 24 juin : Paris, Gap
- 1er juillet : Rouen, Biarritz
- 8 juillet : Montpellier
- 29 juillet : Marseille

World Pride :
Marche des Fiertés au niveau mondial aura lieu cette année le 1er juillet à Madrid.

▶ ***En savoir plus :***
🗁 *http://bit.ly/2rzzPGd*

EuroPride 2016, Amsterdam

Histoire des Marches des Fiertés

Le « Stonewall Inn » au coeur de Greenwich village était l'un des rares bars où pouvait se retrouver la communauté LGBT de New-York.
Une descente de police dans ce bar le 28 juin 1969 fût le jour en trop, celui ou l'homme brimé se révolte, où il dit non et la soirée se transforma en émeute contre l'oppresseur.
Les émeutes de Stonewall sont depuis considérées comme le début de la lutte pour l'égalité des droits pour la communauté LGBT. En Europe, c'est le 29 avril 1972 que se déroule la première marche, réunissant 200 personnes à Münster en Allemagne.

Connaissances et sensibilisations

- La Confédération a publié un guide syndical, outillage de connaissance et d'action : http://bit.ly/2e6lqvm

Ce guide est à diffuser auprès de nos équipes, c'est un outil d'actions syndicales si nous sommes confrontés à ces questions mais pas seulement, c'est un outil de communication offrant en interne un support pédagogique ouvrant la parole et les échanges sur cette thématique.

- Le Défenseur des droits a publié au mois de mai un guide *Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi* [13], complet et clair c'est un excellent outil à connaître et déployer.

Si ces questions soulèvent des questionnements en interne et même une certaine frilosité allant jusqu'au malaise au sein de nos équipes, créons des moments d'échanges et de connaissances sur ces thématiques. L'UD 69 par exemple a adhéré au Centre LGBT de Lyon, et propose chaque année une soirée thématique durant la quinzaine des Cultures LGBT incluse dans une formation.

Nous pouvons faire appel à des associations LGBT, à la dynamique du réseau CFDT et nous servir de toute la richesse de créations vidéo en ligne un exemple sur youtube, « non les blagues ne sont pas drôles » [14], nous servir de support de communications d'associations comme Amnesty International [15].

Avec un peu de curiosité, on trouvera ce qui conviendra le mieux. Pour toutes résistances procurez-vous de toute urgence de l'Homophobiol [16].

Un réseau d'avocats spécialisés : le RAVAD

Face à un cas de discrimination au travail révélé à nos équipes sur le terrain, les militants peuvent compter sur l'aide et le soutien d'un réseau d'avocats engagés à nos cotés.
La CFDT a signé en juin 2016 une convention [17] avec un réseau d'avocats, le RAVAD [18].
Ce réseau du RAVAD représente une aide concrète pour nous aider à agir avec l'aide et le soutien d'avocats militants spécialisés.

Contenu de cette convention :

- De mettre en oeuvre les **moyens de la prise en charge des victimes** par un travail concerté des représentants syndicaux de la CFDT et des associations et professionnels du droit du RAVAD.
- Une première phase d'accompagnement des victimes consistera en des conseils, si besoin juridique. Le premier objectif étant de tenter de résoudre les difficultés par la voie du dialogue social, lorsque c'est possible.

Lors d'une rencontre confédérale avec le RAVAD, son Président, Jean-Bernard Geoffroy, a proposé aussi la participation de son réseau pour des journées de sensibilisations auprès de la CFDT.
http://bit.ly/2qjqHAQ

Encourager à témoigner : SOS homophobie

Sortir du silence, témoigner c'est exister, dans tous les cas pensons à la ligne d'écoute de SOS homophobie, chaque acte LGBTphobe doit être dénoncé. Le rapport annuel de SOS homophobie est la synthèse de ces appels, rien ne doit être banalisé, passé sous silence.

Le rôle du CHSCT

Un rôle limité aux discriminations ayant un impact sur les conditions de travail et la santé physique et mentale des salariés.

La mission [19] du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est : « *- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; - de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; - de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* ».

Le CHSCT n'est donc pas directement investi d'une mission quant à la lutte contre les discriminations.

Cependant, compte tenu de ces missions, rien ne l'empêche d'intervenir en la matière notamment lorsque des décisions de l'employeur en matière des conditions de travail ont un impact direct sur une catégorie particulière de salarié.e.s. Il pourrait aussi intervenir s'il constatait que des décisions étaient prises au détriment de certain.e.s salarié.e.s pour des raisons liées à leur état de santé.

Nous ne devons plus nous sentir démunis face à ces questions, connaître ce réseau et le faire connaître est important et tout autant de collecter les témoignages qui peuvent nous être révélés même si les cas ne vont pas jusqu'à l'action juridique.

Lesbienne, Gay, Bi, Trans...

Besoin d'aide ?

ravad

réseau d'assistance aux victimes d'agression ou de discrimination
à raison de leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leur état de santé.
www.ravad.org

06 1755 1755

urgence@ravad.org

Les personnes LGBT ont un taux de suicide en moyenne plus élevé que le reste de la population
http://bit.ly/2sfu3d0

[13] http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actus/presse/communiques-de-presse/agir-contre-les-discriminations-liees-l%27orientation-sexuelle-et-l

[14] Un exemple d'initiative : https://www.youtube.com/watch?v=AYCHYakN_O8

[15] https://www.youtube.com/watch?v=DLw02zRIYSA

[16] http://www.aides.org/campagne/homophobiol

[17] http://www.ravad.org/Portal_Upload/Files/Bienvenue%20Ravad/convention_CFDT_2016.pdf

[18] Réseau d'Assistance aux Victimes d'Agressions et de Discriminations : http://www.ravad.org

[19] Article L.4612-1 du Code du travail.

Impulser la signature d'une Charte d'Engagement LGBT

L'association **l'Autre Cercle**, engagée contre les discriminations LGBT au travail, présente dans toutes les régions, a créé une charte d'engagement LGBT [20] et son observatoire assure une veille sur les pratiques professionnelles en matière de non discrimination des LGBT. Des collectivités se sont déjà engagées, à Dijon par exemple, nos mandatés CHSCT Interco 21 suivent l'application de cette charte. Par ailleurs, l'Autre Cercle organise des formations, réalise des enquêtes et études. Cette association peut aussi être un partenaire afin d'être force de proposition auprès de notre employeur afin d'encourager l'adhésion à cette charte.

Performance d'artiste Tours, juin 2016

S'engager pour chacun, sortir nous même du silence

La sortie du silence de ces questions là dans nos syndicats est primordiale. Notre visibilité « *Au travail affichons les couleurs* » est notre premier acte de prévention.
Une adhérente Interco de l'Indre me rappelait, il y a peu encore, sa surprise positive de voir un rainbow flag estampillé CFDT à l'entrée de l'UD 36 : « *lorsque j'ai franchi le seuil de l'UD pour la première fois à Châteauroux, je ne m'attendais pas à voir ce drapeau à l'entrée planté là dans un pot de fleurs. J'ai ressenti un certain bien-être, cela m'a fait chaud au coeur, ici on était LGBT friendly. Personne ne connaissait ma vie mais j'ai senti que cela ne poserait pas de problème, on a tellement l'habitude de se camoufler par sécurité, on utilise le mot ami-e, ça passe partout, on fait attention de ne pas se lâcher* ».

La position de la CFDT est claire, et s'y engage, dans le communiqué de presse confédéral du 17 mai 2017 [21] à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les LGBTphobies, sous le titre « *L'égalité, un défi à relever d'urgence* » il dénonce les persécutions commises en Tchétchénie contre les homosexuels, c'est l'affaire de tous et partout.
Et soyons en bien conscient en cas extrême, nous sommes le dernier rempart avant la chute. Se taire et ne rien faire n'est plus possible, il nous appartient de faire de la prévention par notre visibilité et bienveillance d'agir, d'encourager l'émancipation de chacun, et d'oser, oui oser afficher les couleurs.

Valérie Baud
Secrétaire d'Interco Indre
Déléguée Interco au groupe de travail confédéral LGBT
Valérie représentera la CFDT à l'occasion de la réunion syndicale européenne consacrée aux Droits des Travailleurs LGTBQI qui se tiendra à Madrid, les 29 et 30 juin, 2017

Après l'attentat d'Orlando, Paris, place du Trocadéro, la Tour Effel aux couleurs LGBT

[20] http://bit.ly/2ok5wPc
[21] http://bit.ly/2rb2mhQ

À Mayotte, à la Réunion, l'Outre-mer est-il condamné à vivre outre le Droit ?

À l'occasion de la tenue du premier congrès du syndicat Interco de Mayotte, une délégation fédérale est allée à la rencontre des policiers municipaux mahorais et a animé une formation auprès du collectif du syndicat. À La Réunion ensuite, elle a rencontré également les policiers municipaux et animé une formation pour les militants. Deux réalités bien différentes de celles qui prévalent en métropole.

S'il y a bien un adjectif qui convient à **l'île de Mayotte**, c'est jeune. Jeune comme sa population, 17 ans et demi en moyenne. Contre 41 ans en métropole. Jeune comme ses policiers municipaux.

Mayotte est aussi un tout jeune département, dans le sens où il est le dernier né des 101 départements français. C'est un minuscule territoire de 376 km^2 mais sa densité de population est la 2ème de France et son positionnement dans l'océan Indien, entre le continent africain et Madagascar, fait de Mayotte une terre sujette à une forte pression migratoire.

Chaque année, 20 000 migrants venus de l'archipel des Comores voisines (c'est l'équivalent de près d'un dixième de la population de l'île) font la traversée sur de frêles embarcations [1]. Ils prennent chaque jour le risque de se rendre sur l'île de Mayotte pour une traversée de 70 km dans un bras de mer réputé pour être mortel, pour rejoindre Mayotte qu'ils considèrent comme un eldorado car étant un département français.

Le 101^e département français doit faire face à une immigration clandestine conséquente. Il est estimé que les migrants représentent 40% de la population totale et ignorés des statistiques officielles. Parmi eux, beaucoup de mineurs, souvent non scolarisés et livrés à eux-mêmes, sans perspectives d'avenir.

Selon les informations transmises par le délégué départemental du Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure SCSI-CFDT, des casseurs sévissent régulièrement dans le département, des bandes issues de villages différents s'affrontent.

C'est conscient de cette situation et des difficultés qui y sont associées que le lundi 8 mai le syndicat conduit par sa secrétaire Fatima Selemani et la fédération représentée par Chantal Gosselin, secrétaire nationale, et Serge Haure, chargé de mission sur les forces de sécurité, ont organisé une rencontre avec une quarantaine de policiers municipaux issus de communes du département. Les échanges ont essentiellement porté sur la mise en avant du travail collaboratif avec les services de l'État, sur les formations de professionnalisation actuellement en cours, le déroulement de carrière (tous les agents PM sont actuellement bloqués en cat C). Ont été également évoqués, la violence subie lors des interventions et l'absence de matériel de protection actif et passif, les relations avec les élus locaux souvent complexes, la transversalité avec les autres services des collectivités et la prise en charge globale du syndicat sur toutes les problématiques rencontrées, tant sur les conditions de travail que sur

[1] *Sur les désormais célèbres « kwassa kwassa ».*

C'est officiel :

Emplois de contractuels

Au JO du 30 mars, décret n° 2017-436 du 29 mars 2017 fixant la **liste des emplois et types d'emplois** des établissements publics administratifs de l'État prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.
Ce décret fixe la liste des emplois ou types d'emplois des établissements publics administratifs de l'État qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires et qui justifient le recrutement d'agents contractuels.
http://bit.ly/2nlnyA4

Déontologues

Publication au **JO du 12 avril 2017 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017** relatif au référent déontologue dans la fonction publique.
Le décret détermine les modalités de désignation des référents déontologues que tout agent de la fonction publique est en droit de consulter conformément aux articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission.
http://bit.ly/2oovt0v

Attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires

- **Au JO du 8 avril est publié le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017** modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux.
  Le décret crée à compter du 1er janvier 2017 et dans les suites de **PPCR, un grade d'avancement dans ces deux cadres d'emplois (principalat)** qui ne comprenaient qu'un grade unique.
  NB : au CSFPT, CGT et FO avaient voté contre !

http://bit.ly/2p5ALB1

- **Décret n° 2017-503 du 6 avril 2017** modifiant à compter du 1er janvier 2017 l'échelonnement indiciaire applicable aux **bibliothécaires territoriaux et aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine**.

http://bit.ly/2o68hDo

Sapeurs-pompiers volontaires

Arrêté du 6 avril 2017 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires soit 7,66 € pour les sapeurs, 8,22 € pour les caporaux, 9,29 € pour les sous-officiers et 11,52 € pour les officiers.
http://bit.ly/2ptyDzv

Outre-mer :

les déroulements de carrières et tant sur la prise en charge collective qu'individuelle.

Notre fédération, en lien avec le syndicat, s'est engagée à apporter toute l'aide nécessaire aux militants locaux afin d'amplifier et de poursuivre le travail déjà en cours sur les dossiers collectifs et individuels. En effet grâce au travail réalisé en synergie entre les militants du syndicat et la fédération depuis plus de quatre années, un dialogue constructif semble enfin être établi avec les services de la préfecture.
Nous avons par ailleurs rencontré avec le collectif de policiers municipaux du syndicat, le Président de l'Association des maires du département avec lequel nous avons échangé longuement sur les difficultés rencontrées par ces personnels. Nous lui avons clairement indiqué que face à la violence que subissent quotidiennement nos collègues il y avait urgence à intervenir afin de les former et de les doter de tous les moyens matériels nécessaires pour exécuter leurs missions en toute sécurité. Nous l'avons également invité à bien vouloir rappeler à tous les maires du département le strict respect des règles en matière de recrutement (arrêté individuel de nomination). Le président de l'association des maires de Mayotte s'est engagé à travailler en étroite collaboration avec les représentants du syndicat Interco de Mayotte.
Le déplacement a par ailleurs été ponctué d'une formation de la nouvelle équipe du syndicat et de rencontres avec les policiers municipaux dans les communes ; les revendications

Le mépris des élus locaux des règles statutaires

formulées avaient souvent trait à la violence subie par nos collègues dans leurs missions quotidiennes ainsi que du mépris affiché à leur égard par certains édiles locaux dans la prise en compte des règles statutaires. Ces policiers un brin fatalistes, qui se sentent bien seuls face à un pouvoir politique local qui feint d'ignorer les lois de la République, ont été très satisfaits de constater que : ***« Notre fédération située à Paris soit à près de 9 000 kilomètres de Mayotte, avait conscience des préoccupations des agents Mahorais et qu'elle travaillait à améliorer leurs conditions de travail »***. Le désintérêt, dont ils croyaient être victimes, ne peut s'expliquer par le seul éloignement géographique, il faut tout autant prendre en compte un tenace sentiment d'abandon. En effet, quel autre département français aurait supporté sans explosion sociale la crise que vit actuellement Mayotte avec notamment une grave pénurie d'eau depuis plusieurs mois ?

Un entretien avec le 1er adjoint de la commune de Chirongui a également été organisé par les militants du syndicat. Il s'agissait d'avoir des éclaircissements sur la transformation de postes de policiers municipaux non statutaires en agents de surveillance de la voie publique ASVP. Les éléments fournis par la collectivité nous ont permis de constater une mise en cohérence des dis-

C'est officiel :

Sapeurs-pompiers

- **Décret n° 2017-504 du 6 avril 2017** modifiant le décret n° 2012-728 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus à l'article 5 du 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/2oopTLR

- **Décret n° 2017-505 du 6 avril 2017** modifiant le décret n° 2012-729 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation de **l'examen professionnel** prévu à l'article 11 du 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/2nEh0AG

Tenue de sapeurs-pompiers

Au JO du 6 avril publication de l'arrêté du 4 avril 2017 modifiant l'arrêté du 8 avril 2015 **fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers**.

http://bit.ly/2p7UVHO

Circulaire laïcité et neutralité

Mise en ligne de la **Circulaire NOR RDFF1708728C** du 15 mars 2017 relative au respect du **principe de laïcité et de l'obligation de neutralité par les agents publics**.
Cette circulaire est également consultable dans le référentiel documentaire d'INTERCOnnectés.

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41960.pdf

Circulaire égalité et non discrimination

Circulaire NOR : RDFF1710873C du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la **politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique**.
Elle a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

http://bit.ly/2p0DITR

Circulaire RIFSEEP territoriale

Une circulaire conjointe du ministère des finances et de la DGCL relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale datée du 3 avril est également en ligne sur INTERCOnnectés.

C'est officiel :

Champêtre

Publication au JO du 21 avril 2017 de l'**arrêté du 14 avril 2017** relatif aux formations préalable et d'entraînement à **l'armement des gardes champêtres**.

http://bit.ly/2oRP9vB

Circulaires

- Circulaire du 31 mars 2017 relative au **renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique : NOR : RDFF1710014C**.

http://bit.ly/2pZfF40

- Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des **règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique : NOR : RDFF1710891C**.

http://bit.ly/2oRulEO

Il en faut A+

- Le 16 avril publication du **décret n° 2017-555 du 14 avril 2017** modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des **conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens** de la fonction publique territoriale. Il s'agit bien entendu de l'application de PPCR.

http://bit.ly/2pMvUoP

...

Outre-mer :

positifs de sécurité avec la création d'un poste de coordinateur CLSPD [2], chargé du pilotage de la sécurité en lien avec la gendarmerie nationale, des agents de médiation et de tranquillité. Les ASVP étant quant à eux spécifiquement orientés sur des missions liées à l'urbanisme (sujet phare sur l'île). Nous avons rappelé à l'édile local que, selon une délibération du conseil municipal, 11 postes de policiers municipaux restaient toujours ouverts et qu'à ce titre nous resterions très vigilants sur les missions qui seraient réalisées par les ASVP, la collectivité ayant toujours l'opportunité de recruter des policiers municipaux afin de renforcer les effectifs de l'État.

Nous avons également rencontré une proche collaboratrice du président du centre de gestion des communes (CDG). Nous avons fermement demandé que le CDG organise en 2019 un concours de chef de service, afin de mettre en place dans le département une structure hiérarchique la plus proche des autres départements. Nous avons également exigé du CDG qu'il contraigne les maires à une reprise en main des dossiers individuels. Nous avons proposé que nos représentants, siégeant en CAP, puissent participer au réseau d'information des DRH, le secrétaire adjoint du syndicat, policier municipal, étant élu en CAP C.
Le Directeur adjoint du CNFPT a souhaité nous rencontrer afin d'évoquer les avancées réalisées en matière de formation. Nous lui avons demandé, en lien avec les militants du syndicat, de bien vouloir anticiper les besoins en formation des policiers municipaux notamment dans le domaine des gestes et techniques professionnelles d'intervention mais également pour ce qui concerne les conditions d'usage d'armes de toutes catégories.
Enfin nous avons rencontré le directeur général des services de la ville de Mamoudzou capitale du département. Avec lui, nous avons échangé sur les préoccupations des policiers de la ville. Il nous a indiqué avoir mis en place une structuration visant à une gestion globale de la sécurité. Celle-ci a permis de mettre en place ou de développer : la mutualisation des effectifs avec l'État, le recrutement d'un directeur de police municipale venant de métropole, le déploiement de 63 caméras de vidéo-protection, la réflexion sur la création d'une brigade de nuit, l'installation des policiers municipaux dans un nouveau poste de police plus fonctionnel. Nous avons exigé la création immédiate d'un groupe de travail chargé de faire des propositions pour une montée en puissance des moyens de protections active et passive des policiers municipaux. Le directeur général des services a souligné les comportements de certains jeunes, à la dérive, qui ne sont pas encadrés et n'ont pas de perspectives d'avenir. Il nous a indiqué que la sécurité des policiers et plus généralement celle des citoyens de Mamoudzou étaient une priorité pour le maire.

Notre déplacement à Mayotte a permis de constater une fois de plus, physiquement que la fédération Interco était mobilisée sur la situation des fonctionnaires de Mayotte et qu'elle avait le souhait, en lien avec le syndicat Interco Mayotte, de faire avancer les dossiers visant à améliorer leurs conditions statutaires et de travail. Les représentants de la fédération souhaitent dire combien ils ont été heureux d'être parmi les Mahorais, à Mamoudzou et dans les communes du département, dans ce cadre magnifique. C'est là un beau symbole que de rencontrer à Mayotte des représentants du syndicat interco qui réalisent un travail absolument remarquable, dans des conditions souvent difficiles.

Notre tournée s'est ensuite poursuivie dans le département de **la Réunion** ou nous avons été accueillis par toute l'équipe du syndicat Interco menée par le secrétaire de syndicat Alain Mani.
Ce dernier avait organisé une rencontre avec une vingtaine de policiers issus de communes du département et ainsi qu'une formation sur deux jours pour les militants du syndicat sur la PPCR, le RIFSEEP et la négociation collective.
Pour les policiers municipaux, les échanges ont essentiellement porté sur la mise œuvre de l'annualisation du temps de travail sur la commune de Saint Denis avec 32h30 à réaliser sur un cycle de 5 jours, le reste du temps étant laissé à la discrétion de

[2] ***Le Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD)*** *est l'instance de coordination locale du contrat local de sécurité (CLS) ou de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance (STSPD). Il réunit, selon le territoire, l'ensemble des acteurs prenant part à l'application des politiques de sécurité et de prévention de la délinquance.*

À la Réunion, les policiers municipaux corvéables à merci

la collectivité pour l'emploi des policiers municipaux devenant ainsi corvéables à l'envi. Ce nouveau dispositif, mis en place sans concertation malgré l'avis négatif des membres du syndicat siégeant en comité technique, fait actuellement l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif.
Ce sujet inquiète vivement l'ensemble des collègues du département qui, ils en sont sûrs, sera appliqué dans un proche avenir au sein de leurs collectivités.
D'autres sujets ont été abordés comme la gestion opérationnelle des effectifs de la police municipale de Saint-Denis par un directeur, non issu du cadre d'emploi des directeurs de police municipale. Ce sujet, qui ne devrait plus faire débat, est une vraie difficulté tant en métropole qu'en outre-mer les textes législatif et réglementaires sont clairs : la gestion opérationnelle des effectifs de policiers municipaux relève exclusivement des fonctionnaires issus de la filière police municipale.

L'intégration de l'indemnité de sujétion et de fonction (ISF) dans le calcul des droits à pension retraite est une revendication des policiers de la Réunion : ils souhaitent en bénéficier comme leurs collègues sapeurs-pompiers qui partent à la retraite avec une pension supérieure de presque 90% (la prime de feu a été intégrée dans le calcul de leurs droits à pension retraite depuis plusieurs années). Les représentants de la fédération Interco avaient, lors de la séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 14/12/2016, fait une déclaration allant dans ce sens.
Notre circuit a par ailleurs été rythmé de rencontres sur le terrain avec nos collègues dans les communes du Tampon, de Bras Panon, et L'Étang Salé. Les revendications formulées avaient trait au mépris affiché à leur égard par certains édiles locaux dans la prise en compte des difficultés de leurs métiers. Les pratiques clientélistes des élus ont été également dénoncées. Un autre constat, qu'ont relevé les collègues rencontrés, c'est le fait qu'aujourd'hui ils sont les primo-intervenants sur beaucoup de situation. À ce titre ils se retrouvent seuls pour gérer des interventions de plus en plus en plus complexes, avec bien souvent un renfort des effectifs de l'État qui tarde à venir.

Bien sûr, tous ces policiers œuvrant à Mayotte ou à la Réunion savent que dans la République, il y a des territoires où les enjeux de sécurité sont plus forts et plus prégnants qu'ailleurs, des territoires où les défis sont plus grands. C'est le cas de ces deux départements, pour des raisons qui tiennent notamment à la géographie, l'insularité, l'éloignement avec la métropole, les tempêtes tropicales ou les cyclones et les contraintes que cela engendre, ou encore la proximité avec des pays ou des zones confrontés à des phénomènes endémiques d'insécurité.

Dans tous nos départements, tous les citoyens, militants, où qu'ils vivent, ont le droit au même niveau de sécurité et de tranquillité. C'est là une exigence absolue, et c'est là un objectif prioritaire. C'est, pour nous tous qui sommes en responsabilité syndicale, un devoir. Car, dans les territoires d'Outre-Mer comme partout ailleurs, la sécurité est l'une des conditions essentielles de la paix sociale et du développement économique, ainsi que de l'épanouissement individuel de chaque militant et plus généralement des citoyens.
Afin d'accompagner les militants, la fédération alloue des moyens en lien avec la confédération et les syndicats dès lors que cela est nécessaire. Il y a des expérimentations, des adaptations. Des dispositifs mis en place pour répondre à tel ou tel phénomène précis. Tout cela prend du temps, c'est normal le temps de bien faire les choses, mais cela porte ses fruits, grâce à l'engagement de tous les militants nous obtenons des résultats, et c'est bien là l'essentiel.

Serge Haure

C'est officiel :

(suite)

- Le même jour, le **décret n° 2017-556 du 14 avril 2017** portant modification des dispositions statutaires applicables aux **administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales**. Toujours les suites de PPCR.

http://bit.ly/2ou5let

- Et encore le **décret n° 2017-557 du 14 avril 2017** modifiant les décrets portant **échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs du patrimoine, aux conservateurs des bibliothèques, aux médecins et aux biologistes, aux vétérinaires et aux pharmaciens de la fonction publique territoriale**. PPCR toujours.

http://bit.ly/2pLt94a

Mobilité inter fonction publique

- Au JO du 14 avril publication du **Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique**.

http://bit.ly/2oxyb2p

- Et donc aussi de la dite **Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique**.

http://bit.ly/2pZAgVT

Une mission Interco en Palestine et en Israël pour entretenir le dialogue avec nos organisations syndicales partenaires

Dans nos relations syndicales internationales, Israël et Palestine occupent une place particulière. Impossible de penser l'un sans penser l'autre. Le récit de cette mission que notre fédération a menée auprès de nos collègues Israéliens et Palestiniens est à cet égard éclairante.

Mandaté par le secrétariat national, une délégation de la Fédération s'est rendue du 27 février au 2 mars en Israël puis du 3 au 6 mars en Palestine. Cette délégation était composée de Yves Letourneux, secrétaire général adjoint, de Stélios Tsiakkaros, l'actuel secrétaire fédéral en charge du pole Europe International et de Matthieu Fayolle qui sera amené à prendre en charge ce pôle à partir de juillet.

Assemblée du séminaire UCAPSE à Eilat

C'est en 2012, date d'une première mission effectuée par la fédération en Israël et Cisjordanie, que des premiers liens ont été construits avec d'une part, l'UCAPSE (la fédération des services publics du principal syndicat israélien Histadrout) et d'autre part, la PGFTU (le principal syndicat palestinien). Ces liens se sont ensuite renforcés avec la réception à Paris d'une délégation de syndicalistes israéliens, puis, alternativement, de syndicalistes palestiniens. Malgré cela, nous avons pu constater, qu'une certaine distance s'était depuis créée dans nos relations.

Avec l'UCAPSE, le syndicat israélien, d'une part, dû à un différend qui nous a opposé lors du congrès mondial de l'International des Services Publics (ISP) de

Durban et, d'autre part avec la PGFTU, le syndicat palestinien, au regard de la situation particulièrement difficile dans les territoires occupés.

Cela étant, notre volonté de continuer nos relations avec ces deux syndicats n'avait aucunement perdu de sa pertinence. C'est pourquoi, dans le souci partagé de relancer nos liens d'amitié et de coopération, le secrétariat national a jugé important de répondre favorablement à une invitation de l'UCAPSE de faire partie d'une délégation internationale conviée au grand séminaire des syndiqués municipaux des grandes villes d'Israël se déroulant le 28 février et les 1er et 2 mars dans la ville d'Eilat.

Fidèle à sa ligne de conduite, la fédération a décidé que cette mission en Israël devrait impérativement être l'occasion de se rendre parallèlement en Cisjordanie à la rencontre de nos partenaires palestiniens, lesquels ont tout de suite répondu favorablement pour nous recevoir.

En février, la loi d'annexion des territoires occupés votée à la Knesset ne pouvant nous laisser indifférents, la question du report de cette mission fut bien évidement posée. Mais c'est finalement la volonté de maintien coute que coute d'un lien de dialogue qui l'a emporté. D'autant plus que Laurent Berger, secrétaire général de la Confédération, était également en visite en Israël et Palestine du 27 février au 3 mars.

Lors de cette mission, ce dialogue n'est pas resté qu'une volonté. Les échanges furent parfois complexes mais ils ont été profonds et toujours chaleureux. Bien évidement ils ne revêtent pas les mêmes enjeux ni les mêmes attentes avec les israéliens qu'avec les palestiniens. Dans cet article les membres de la délégation entendent faire partager aux adhérents et aux militants ce qui est ressorti des discussions et des réalités vécues sur place.

Ne pas éluder les questions géopolitiques et nos interrogations concernant la politique de l'État d'Israël

Aborder la question des relations israélo-palestiniennes avec nos partenaires syndicaux israéliens est depuis toujours délicat. Mais au vu du contexte, et prenant le risque de quelques crispations, notre secrétaire générale Claire Le Calonnec, avait, préalablement à la mission, adressé un courrier au secrétaire général de l'UCAPSE afin d'avoir quelques explications sur le positionnement de son organisation quant à la récente loi controversée qui permettrait une annexion « légale » de certaines colonies illicites.

Notre correspondant M. Motti Geller (secrétaire national de l'UCAPSE, en charge de l'international) a de ce fait ajouté dès notre arrivée un temps d'échange à notre programme. Un rendez-vous avec Mme Avital Shapira Directrice du département international d'Histadrout nous a ainsi été proposé dans un salon de l'hôtel où notre délégation a passé la nuit à Tel Aviv.

> *Histadrout ne prend pas position ni ne participe au domaine réservé du politique*

À l'appui de dossiers qu'elle nous a remis, Mme Shapira s'est attachée à démontrer la coopération renforcée qu'Histadrout a établi avec la PGFTU et qui se concrétise notamment par le reversement au syndicat palestinien d'une partie des cotisations perçus des palestiniens travaillant

Délégation internationale avec à gauche Solidarnosc (Pologne) et à droite CGIL (Italie)

INTERVIEW

Motti Geller

Secrétaire national de l'UCAPSE, en charge de l'international

Durant le séminaire, vous avez fait un bilan d'action sur les dix dernières années, quelles ont été les principales revendications portées, et les résultats obtenus notamment dans le secteur des services publics ?

Tout d'abord nous avons obtenu une augmentation générale des agents publics dans toutes les administrations, qu'elles soient locales ou gouvernementales, ou encore les travailleurs dans les universités et dans chacune des institutions publiques qui sont nombreuses.

En 2016, tous les agents des services publics ont ainsi bénéficié d'une augmentation de 7,5% de leur salaire suite à l'application de cet accord que nous avons négocié. L'augmentation a même été plus conséquente pour les agents des catégories les plus basses suivant un principe de justice sociale revendiqué par l'UCAPSE.

Je précise que ces augmentations ont été les mêmes pour chaque agent d'un même niveau, sans distinction. Y compris bien sûr si ces agents sont des palestiniens. Dans chaque administration locale, il y a des travailleurs qui sont palestiniens, parfois se sont des israéliens arabes, parfois ce sont des palestiniens, même si je ne saurais pas vous dire les proportions.

Un autre accord a été négocié et signé avec le gouvernement et les administrations locales concernant le salaire minimum qui a permis de le faire augmenter de 25%. Cet accord est de portée générale, il concerne le public comme le privé. Dans tous les secteurs, le salaire minimum est passé de 4 000 shekels par mois (1 000 € environ) à 5 000 shekels (1 250 € environ).

Cette négociation n'a pas été facile. Elle a porté sur différents autres points que celui du salaire minimum. Elle a aussi occasionné des grèves.

Concernant l'action sociale en faveur des salariés du secteur public, nous avons également signé un accord. Cet accord prévoit une amélioration de la formation continue offerte aux agents. Il s'agit d'un combat débuté il y a 15 ans sur lequel nous obtenons depuis toujours un peu plus. Dorénavant chaque employeur doit payer 370 shekels par agent à une institution de formation créée par Histadrout. Cette institution permet aux agents de suivre des cours durant trois jours, ou parfois deux semaines et même de reprendre des études supérieures validées par des diplômes universitaires.

Combien Israël compte de travailleurs dans le secteur public, quel est taux de syndicalisation ?

La ville de Tel Aviv compte 12 000 agents, à Jérusalem, c'est 9 000, et Haïfa 7 000 mais il y a 250 villes en Israël. Ensemble, elles comptent environ 100 000 agents.

Les agents du service public sont environ 200 000 comprenant donc ces 100 000 agents de l'administration locale.

Le taux de syndicalisation à l'UCAPSE dans l'administration locale est environ de 80% voire 90%.

Le taux global de syndicalisation à l'Histadrut en Israël est d'approximativement 30%. Certains syndicats dans d'autres pays viennent étudier la façon dont nous nous y prenons pour réussir à syndiquer autant de travailleurs notamment quand des nouvelles entités de travail se créaient.

Quelles sont actuellement les préoccupations principales des travailleurs dans les administrations locales ? Quelles sont les sujets pour lesquels ils sollicitent le syndicat ?

Dans les administrations locales, une des demandes les plus fortes concerne le déroulement de carrière, la promotion, le passage de grades, l'accès à des certifications pour évoluer vers des postes plus intéressants notamment en termes de salaire.

Qu'attendez-vous des relations internationales que vous entretenez avec d'autres syndicats, en particulier avec la CFDT ?

Nous attendons surtout que nos amis et partenaires syndicaux nous aident à contrer les attaques et les résolutions injustes dans les organismes internationaux de syndicats, comme nous avons eu à subir par exemple au congrès de Durban de l'ISP où il a été dit qu'Israël serait un pays d'apartheid qui dépossède les palestiniens, etc... Tout cela est stupide, et nous a amené d'ailleurs geler un temps notre appartenance à l'ISP. À la FSESP, personne n'a franchi de telle façon la ligne rouge mais en évoquant des choses comme de l'apartheid ou demandant le boycott des produits venant d'Israël, l'ISP a été vraiment trop loin. Cela manquait vraiment d'amicalité en particulier de la part du syndicat anglais Unisson.

Cela étant, la situation s'est améliorée et nous pensons de nouveau aller au congrès de l'ISP en octobre mais cela va dépendre aussi des résolutions proposées.

Nous le regrettons que ne soit pas dit de temps en temps qu'Israël est un pays démocratique qui respecte les droits des travailleurs palestiniens. Mais si nous ne demandons pas que soit tenu un tel discours positif, ce que nous attendons au moins c'est que nos amis et partenaires syndicaux ne s'expriment pas contre Israël avec des mensonges.

Dans la convention que nous avons passée avec la CFDT Interco, nous avons indiqué que nous devions nous entraider, donc nous attendons votre soutien. Ce n'est pas de la coopération si vous ne réagissez pas lorsqu'on dit nous sommes attaqués. Mais c'est ancien et nous avons arrangé les choses heureusement.

en Israël ou dans les colonies. Mme Shapira a insisté sur le fait que ce soutien financier a été salvateur pour la PGFTU quand l'autorité palestinienne a suspendu un temps les crédits et les comptes du syndicat en Cisjordanie. Très connue des responsables de la PGFTU puisqu'elle en est l'interlocutrice principale dans le cadre de cette coopération, Mme Shapira avait également pour mission de nous faire passer le message que l'appui de son syndicat aux travailleurs en Israël se réalisait sans qu'aucune distinction soit faite entre travailleurs israéliens, israéliens arabes ou palestiniens, lesquels bénéficient d'ailleurs de correspondants arabophones dument formés au sein du syndicat.

À propos de cette fameuse loi votée par la Knesset, Mme Shapira a répondu que son syndicat, bien que demeurant proche du parti travailliste (qui a voté contre cette loi), ne prend pas position ni ne participe au domaine réservé du politique. La position des responsables d'Histadrout consiste simplement à indiquer qu'ils espèrent que cette loi, qui est actuellement soumise à un contrôle de légalité de la Haute Cour (un équivalent du conseil constitutionnel) soit censurée en la jugeant non conforme au droit.

Invités au séminaire de l'UCAPSE a Eilat pour partager nos combats syndicaux et mieux nous comprendre

Notre délégation a été très bien reçue à Eilat et a pu participer aux différents temps de travail et allocutions de ce séminaire qui rassemblait plusieurs centaines de responsables syndicaux de l'UCAPSE issus des trois grandes villes d'Israël que sont Tel Aviv, Jérusalem et Haïfa. Ce séminaire avait en particulier l'objectif de dresser un bilan des actions et des revendications portées durant les dix dernières années, ce qui fût bien évidement très informatif (voir encadré l'interview de Motti Geller).
Des syndicalistes italiens de la CGIL Fonction Publique et des syndicalistes polonais de Solidarnosc composaient avec nous la représentation étrangère. Les allocutions nous étaient traduites en direct en Anglais via des casques et Motti nous a très amicalement accompagné tous le long des deux jours de séminaires qui se déroulaient dans le cadre agréable d'un grand hôtel en bord de mer.

Outre l'accueil parfait et les informations intéressantes que nous avons pu percevoir concernant l'action de notre partenaire syndical, c'est bien sûr les échanges souvent chaleureux avec les syndiqués présents et les pensionnaires de l'hôtel qui furent intéressants et aussi parfois.... troublants. En tant que français, nous avons souvent été interpelés sur les bons scores dans les sondages de Marine Le Pen qui traduiraient, pour beaucoup d'israéliens, une montée de l'antisémitisme dans notre pays. Bien souvent les israéliens rencontrés estimaient par ailleurs que les Français avaient fait preuve de naïveté en ce qui concerne la menace que représente l'extrémisme islamiste. À chaque fois, ils ne cachaient pas leur espoir que la vague d'attentats en France nous amène à mieux comprendre les israéliens et à se rapprocher de leurs positions.

Rencontre avec Avital Shapira
directrice du département international Histadrout

Un journaliste prétend qu'en France, l'arabe est en passe de supplanter le français !

L'intervention d'un journaliste au cours du séminaire nous a particulièrement marqué. Son propos portait sur les questions géopolitiques. Malgré une traduction un peu inaudible qui ne nous a pas permis de comprendre l'ensemble de son propos, nous avons été un peu choqués de l'entendre expliquer par exemple qu'en France, la langue arabe serait en passe de supplanter le français. S'en sont suivis bien sûr quelques démentis de notre part mais que nous n'avons pas eu l'opportunité de porter devant toute l'assistance.
Cela démontre l'importance du dialogue à avoir avec nos partenaires israéliens. Ces échanges

syndicaux participent d'un nécessaire travail de compréhension entre les peuples.
Concernant notre convention de partenariat avec l'UCAPSE, nous voyons bien que la demande principale de notre partenaire est avant tout que nous puissions leur apporter un soutien quand des résolutions sont prises à l'encontre de la politique menée par leur gouvernement notamment dans le cadre des instances internationales, à l'International des Services Publics (ISP), comme à la Fédération Syndicales Européenne des Services Publics (FSESP) dont l'UCASPE est aussi adhérent.

Dans une certaine mesure, c'est ce que nous nous sommes attachés à faire lorsqu'il s'est agi de rétablir des vérités ou d'éviter des revendications contre-productives. Nous avions par exemple opposé à la volonté d'une résolution déposée lors du congrès de l'ISP à Durban de soutenir le boycott des produits israéliens, la proposition d'un boycott des seuls produits issus des implantations illégales. Ce positionnement mesuré, n'est, il est vrai, pas du tout accepté par nos partenaires de l'UCAPSE, mais la volonté reste néanmoins réciproque de poursuivre le dialogue dans la fraternité et en recherchant la meilleure compréhension possible.
Cette mission en Israël en réponse à l'invitation de nos partenaires, y a sans nul doute contribuée.
De retour à Tel Aviv le 2 mars, l'UCAPSE nous fait le plaisir d'offrir à toute la délégation étrangère une visite guidée de la vieille ville de Jaffa. Durant cette visite à forte connotation historique, il est évoqué entre autres, la prise de Jaffa par les troupes napoléoniennes. L'affaire Dreyfus est également mentionnée, et nous est décrite comme une des sources de la naissance de l'idéologie sioniste qui donnera naissance plus tard à l'État d'Israël (comme un des facteurs déclenchant une prise de conscience quant à la menace qui pesait sur les juifs en Europe). Fait troublant pour nous, l'évocation de l'affaire Dreyfus nous est narrée sans aucune évocation des réactions contre l'antisémitisme que cette affaire à fait naître alors dans la société française, pas même un mot du « *J'accuse* » d'Émile Zola. Preuve s'il en était besoin, que si nos histoires sont mêlées elles ne sont pas toujours lues de la même manière.

Réception au siège de la PGFTU Syndicat Palestinien à Naplouse

En Cisjordanie à la rencontre de nos partenaires palestiniens de la PGFTU, résolument dignes malgré leur situation très difficile

Le 3 mars, nous disons au revoir à nos amis polonais, italiens, et israéliens sans manquer de les remercier du bel accueil qu'ils nous ont fait. Notre délégation CFDT Interco est maintenant attendue en Cisjordanie, et plus exactement à Naplouse où se trouve le siège de la PGFTU.
Naplouse est à peine à 2h30 de route de Tel Aviv, mais les israéliens n'ont pas l'autorisation de leur gouvernement de s'y rendre. Pour notre part, nous franchissons les checkpoint sans encombre ni lenteur particulière.
Notre première rencontre est une retrouvaille pour Yves et Stélios. Elle aura lieu le soir même avec Majdi, responsable de la PGFTU de la ville de Naplouse (l'équivalent de nos Unions Locales).
Majdi nous confirme que la situation est relativement calme en ce moment en particulier aux checkpoints, mais il nous rappelle qu'il est toujours possible que ceux-ci soient soudainement bloqués. C'est la réalité de la Cisjordanie, laquelle est aujourd'hui entièrement sous occupation, sans même parler des points

noirs que constituent les colonies et qui sont de plus en plus nombreuses (Majdi nous indique que la Cisjordanie est passée de 120 000 à 700 000 occupants israéliens en 20 ans). Le contrôle israélien est tel que l'autorité palestinienne elle-même est obligée de déclarer ses déplacements internes auprès des autorités militaires israéliennes.

L'importance de la société civile pour garantir un minimum de liberté et de démocratie

Majdi nous confirme les propos de M^me^ Shapira quant au soutien apporté par Histadrout à la PGFTU lorsque l'autorité palestinienne avait fait bloquer les crédits du syndicat palestinien. Le Fatah au pouvoir reprochait à la PGFTU des comptes erronés. Des documents transmis par Histadrout avaient alors permis de corroborer ceux fournis par la FGFTU. Les poursuites pénales furent ainsi abandonnées et les sanctions levées.

De l'évocation de ce bras de fer entre la PGFTU et le Fatah au pouvoir, s'en est suivi un échange de vue très fort sur l'importance de la société civile (dont font partie les syndicats) pour garantir un minimum de liberté et de démocratie dans un pays. Selon Majdi la Palestine bénéficie d'une société civile forte, à l'instar de pays comme la Tunisie ou le Liban.

Accueil par Shaer Sa'ed secrétaire général de la PGFTU (au centre de la photo entre Yves et Stélios)

Illustration dès le lendemain matin quand nous nous rendons au siège de la PGFTU, où nous sommes reçu par Shaer Sa'ed, secrétaire général de la PGFTU et une équipe de responsables heureux que nous venions pour « voir et entendre »... Ce qui n'a pas empêché une première question aussi pertinente que taquine d'une des responsables de la PGFTU : « *pourquoi n'avez-vous pas de femme dans votre délégation ?* ».

Notre rencontre vise à faire le tour des préoccupations de notre partenaire syndical palestinien.

Dans un territoire cisjordanien devenu une sorte de « gruyère » entre colonies, murs et check-points, nos amis palestiniens témoignent tout d'abord de la souffrance, notamment nerveuse, que vit le peuple face à la situation politique.

Celle-ci se caractérise par un

Bureau de Mahmoud Abu Odeh, secrétaire général des services publics de la PGFTU à Bethléem

INTERVIEW

Mahmoud Abou Odeh

Secrétaire du syndicat PGFTU des services publics ; membre du comité exécutif de la fédération des services publiques et responsable du département juridique de la PGFTU qui négocie en faveur des travailleurs palestiniens en Israël et dans les colonies, et travaille à la mise en application des lois en Palestine au regard des standards internationaux.

Présentez-nous le syndicat PGFTU des services publics et son travail

Notre syndicat travaille avec les municipalités, les services de santé, et les secteurs d'activités telles que le secrétariat, la communication, le commerce, l'approvisionnement en eau, la banque. Tous ces secteurs relèvent du syndicat des services publics en Palestine.

Notre syndicat regroupe 7 000 membres sur un nombre total de travailleurs qui est de 20 000 personnes dans les services municipaux, 2 000 dans l'approvisionnement en eau, 1 500 dans la communication, 1 500 dans la banque, plus de 3 000 dans le secrétariat (qui sont essentiellement des femmes), et environ 2 000 personnes dans le commerce.

7 000 personnes c'est bien, mais beaucoup de lieux de travail ne sont pas encore couverts.

Organiser les 7 000 membres est très difficile, car ils travaillent pour beaucoup dans le secteur privé, et non dans le secteur public et sont souvent dispersés. Il faut aller à leur rencontre un par un pour les encourager à s'organiser et à devenir membre du syndicat des services publiques. On travaille aussi dans une situation complexe, du fait des problèmes économiques et sociaux.

Mais le principal problème c'est qu'il n'y pas de système dialogue social satisfaisant en Palestine. Il y a bien un comité national sensé organiser le dialogue social, mais ce comité national est très pauvre car nous sommes actuellement sous occupation et le gouvernement n'encourage pas vraiment le dialogue social entre employeurs et employés. Nous nous heurtons à un gros problème de mise en œuvre des lois, même une fois qu'elles sont votées. Au final le dialogue social est vraiment pauvre en Palestine. De notre côté, tous les jours, on encourage les travailleurs à s'organiser.

Quelles sont les principales actions syndicales que vous avez menées sur ces 5 dernières années ?

Durant les 5 dernières années, on s'est battu pour améliorer le salaire minimum en Palestine. Mais nous n'avons pas vraiment obtenu d'avancée. Le salaire minimum reste aux environs de 400 dollars, c'est peu, mais nous continuons à combattre pour le faire augmenter de façon progressive.

Nous luttons aussi pour que la loi de sécurité sociale soit de mieux en mieux appliquée dans le secteur privé notamment. Dans les administrations locales et au gouvernement, il y a déjà une loi de sécurité sociale qui globalement s'applique, mais depuis que nous avons obtenu qu'il y ait aussi une sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé, nous avons du mal à obtenir son application.

Dans cette loi, il y a 3 dispositions. Une au bénéfice des femmes lorsqu'elles sont enceintes, une seconde en faveur des travailleurs quand ils tombent malades, et enfin une troisième pour les retraités.

Concernant les retraites, on n'a pas résolus le problème des personnes déjà âgées, mais pour les jeunes se sera vraiment bénéfique quand le moment de la retraite arrivera.

C'est un début et nous allons faire en sorte d'obtenir de nouvelles avancées. On travaille bien sur ce sujet.

De même, on se bat pour la mise en œuvre de la loi travail, car son application n'est aussi que partiellement respectée actuellement. On agit auprès du ministère du travail pour qu'il y ait vraiment des inspecteurs et des moyens pour un réel contrôle et une mise en application de la loi travail pour tous les travailleurs

Quelles sont les relations internationales que vous entretenez avec les d'autres syndicats ? Qu'en attendez-vous ?

Nous attendons de tous nos partenaires syndicaux dans le monde, du soutien et des échanges réguliers. Avec la CFDT nous avons des relations particulièrement bonnes et continues dans le temps, notamment avec votre fédération qui concerne les services publics. Nous sommes venus à vos congrès où vous nous avez invités, et on espère vous recevoir le plus souvent possible. Nous espérons formaliser une coopération entre nos deux fédérations afin de travailler ensemble sur le long terme. Nous voulons bénéficier de votre expérience, de vos conseils et aussi de votre aide pour résoudre nos problèmes, notamment celui du chômage des jeunes diplômés.

Nous voudrions travailler avec vous sur des séminaires de formation notamment pour les jeunes, et sur l'encouragement que nous pourrions leur apporter pour monter des petits projets.

Mais ce que nous souhaitons avant tout c'est coopérer ensemble pour se connaitre et encourager les visites de votre part, car nous avons besoins que nos camarades syndicaux étrangers voient et témoignent de la situation dans laquelle nous sommes.

fort taux de chômage et, pour les travailleurs, par un nombre de délivrance de permis de travail (en Israël) de plus en plus limité et qui peut être suspendu du jour au lendemain générant beaucoup de situations de travail illégal et donc non protégé.
Par ailleurs, ceux qui ont la chance d'obtenir des permis de travail doivent subir généralement d'épuisantes heures d'attente quotidiennes aux check points ce qui les obligent parfois à partir à 2h du matin pour ne revenir qu'à 19h.

À cette situation d'enfermement et d'occupation, s'ajoutent en Cisjordanie même, trois années durant lesquelles l'autorité palestinienne a voulu plus ou moins contrôler les syndicats alors que règne déjà une confusion du pouvoir législatif et exécutif.
Mais la PGFTU n'a pourtant pas baissé les bras et reste exigeante dans son rôle d'acteur de la société civile comme dans celui de défenseur des salariés, alors que le non-respect des procédures de dialogue social est pourtant récurent. Il nous est indiqué par exemple que le syndicalisme a été interdit pour ce qui concerne les agents du gouvernement.

Les combats syndicaux de la PGFTU sont nombreux. Ils portent sur la mise en application des lois palestiniennes existantes en faveur des droits et de la sécurité sociale des travailleurs, et donc sur un nécessaire recrutement d'inspecteurs du travail qui ne sont actuellement que 41 pour l'ensemble de la Cisjordanie (*voir encadré : interview de Mahmoud Abou Odeh*).

Alors que 40% des palestiniens vivent sous le seuil de pauvreté, la PGFTU tente d'agir aussi en faveur de la réduction du fort taux de chômage des jeunes (notamment diplômés), mais aussi pour le respect du salaire minimum dans le secteur du textile ou du commerce, et pour l'amélioration de la pension des retraités.

500 contrats courts sur les 2 000 qui travaillent pour la municipalité

Dans le secteur public, la PGFTU combat pour la baisse du recours aux contrats courts. À Naplouse par exemple, on compte 500 contrats courts sur les 2 000 agents qui travaillent pour la municipalité.
Nous ne pouvons qu'être admiratif du courage de nos partenaires de la PGFTU qui s'évertuent à faire des recours contre des situations irrégulières alors même que le délai de traitement des tribunaux du travail demeure très dissuasif (6 à 7ans).
La PFGTU souhaite que nous puissions faire connaître la situation de la Palestine et espère être soutenue. Avec la CFDT Interco elle envisagerait bien d'être aidée pour la mise en place de formations, mais aussi pour créer des liens entre corps de métier comme celui des pompiers.
La caserne de Naplouse étant juste à côté du siège de la PGFTU nous finissons cette réunion par une rencontre avec les soldats du feu de la ville, lesquels nous racontent en particulier le soutien qu'ils ont apporté à leurs confrères israéliens lorsqu'ils ont eu à faire face à d'importants incendies. Ici comme ailleurs, l'éthique des pompiers a su dépasser les conflits politiques.
Même son de cloche le lendemain à Bethléem où nous nous rendons avec Mahmoud Abou Odeh (secrétaire du syndicat PGFTU des services publics ; membre du comité exécutif de la fédération des services publics et responsable du département juridique de la PGFTU).

Mur de séparation au cœur de la ville de Bethléem

INTERVIEW

Yves Letourneux

Secrétaire National de la fédération CFDT Interco

Qu'as-tu principalement retenu de cette mission en Israël et en Palestine ?

L'accueil de nos partenaires a été des deux côtés remarquablement chaleureux et je retiens donc que quand nous parlons de relations d'amitié pour qualifier nos partenariats avec UCAPSE et avec la PGFTU, il s'agit bien d'une réalité.

Par ailleurs, je reviens de ce déplacement avec la conviction que nous avons raison d'avoir placé cette région dans les priorités de la fédération en matière de relations internationales.
Nos partenaires israéliens souffrent d'un isolement au niveau international, ils craignent d'être rejetés, et il est donc important de garder un pont de dialogue fort avec eux.

Nos partenaires palestiniens sont quant à eux dans une situation très difficile et malgré cela, ils gardent dignité et espoir, faisant preuve d'un courage qui force l'admiration. Tout ce qui pourra être fait pour eux et avec eux sera utile pour les sortir un peu de l'enfermement auquel ils sont soumis malgré eux.

Bien sûr, si nous pouvons aussi contribuer, à notre petit niveau, à faciliter de dialogue entre syndiqués palestiniens et israéliens, nous n'allons pas nous en priver. Dans tous les cas, la ligne de la fédération reste de maintenir un équilibre entre nos deux relations d'amitié et de partenariat.

Comment entrevois-tu la poursuite des relations établies avec l'UCAPSE et avec la PGFTU ?

Dans l'immédiat, nos partenaires sont tous deux invités au congrès de la fédération à Brest, et à ma connaissance ils seront là avec chacun un ou deux représentants.
La fédération a aussi décidé d'exposer lors du congrès une expo photos issues des ateliers du centre Al Rowwad (camp de réfugiés d'Aïda) afin de répondre au souci légitime des palestiniens que l'on puisse parler et faire connaître leur situation.

Au-delà de cette échéance ponctuelle, nous voulons faire vivre et renouveler la convention de partenariat signée en 2012 avec l'UCAPSE. Elle prévoit par exemple d'encourager des partenariats entre syndicats de base de nos deux fédérations, ou encore de travailler en commun sur des secteurs professionnels comme les pompiers ou la petite enfance. Il faut donc s'y atteler.

Avec les palestiniens, pourquoi ne pas envisager aussi des travaux en commun sur le secteur des pompiers ou bien de l'eau mais également de monter des séminaires de formation pour leurs syndiqués comme nous avons réussi à le faire avec notre partenaire UGTT en Tunisie. Ils sont demandeurs et nous avons la compétence en interne.

Je pense aussi intéressant de développer des liens entre nos militants et ceux de la PGFTU, notamment avec nos jeunes militants qui pourraient être particulièrement intéressés de découvrir la Palestine et les palestiniens.

Dans tous les cas, en matière de relations internationales, la résolution soumis à Brest propose la reconduction de la priorité donnée au travail avec nos partenaires en Palestine et Israël. Cette mission fédérale que nous avons faite sur place, cette année en février-mars, n'a fait qu'accroître notre détermination pour cela.

La route pour Bethlehem est, malheureusement, le bon exemple du « mitage » de la Cisjordanie. Naguère directe, elle affecte maintenant une forme de labyrinthe en raison des implantations illégales, des routes barrées, et des points de contrôles.
Le long trajet nous permet de faire le point sur les relations syndicales entre palestiniens et israéliens auxquelles Mahmoud participe. Un comité de résolution des problèmes des travailleurs palestiniens en Israël a été mis en place par Histadrout en collaboration avec la PGFTU. Les problèmes d'accès aux droits sont notamment nombreux dans le secteur du bâtiment. Le comité permet de résoudre certains problèmes mais Mahmoud déplore néanmoins un large écart entre le discours volontariste d'Histadrout et la réalité sur le terrain. Bien souvent, il reste selon lui incontournable de saisir le tribunal du travail pour des situations qui n'ont pas été traitées. Mahmoud travaille également avec l'OIT, dont les rapports et les conventions demeurent bien utiles pour faire reconnaitre les droits essentiels pour les travailleurs.

Les partenariats syndicaux internationaux doivent aider la PGFTU à développer la formation continue

À Bethlehem, nous rencontrons un certain nombre de membres investis au sein de la PGFTU.

Maram, diplômé dans le domaine du travail social, travaille sur l'emploi des filles diplômées à Bethléhem pour éviter qu'elles soient contraintes d'émigrer ou même de quitter la ville et de dépenser leur salaire en loyer et trajets. Bien souvent des jeunes filles qui ont réussi à décrocher un diplôme de travailleur social (4 ans d'étude) sont contraintes de travailler en tant que secrétaire ou esthéticienne, voire de s'engager en tant que volontaires durant 3 à 7 ans afin de justifier d'une expérience professionnelle leur permettant de devenir plus facilement employables.

Maram attend des partenariats syndicaux internationaux, de pouvoir aider la PGFTU à développer la formation continue afin de favoriser les réorientations professionnelles. Elle pense aussi qu'il faudrait développer des aides pour permettre aux jeunes de lancer et développer des micro-projets économiques.

Saed quant à lui est secrétaire PGFTU pour le secteur de la distribution de l'eau, laquelle est assurée par les municipalités et concerne 2 000 travailleurs en Palestine. Il nous témoigne de conditions de travail dures que ce soit en termes de sécurité, de salaire, ou de respect des règles par les employeurs municipaux qui ont souvent une « mentalité de propriétaires » et ne respectent pas toujours les lois ni les conventions collectives signées.

Saed a été il y a un an et demi initiateur d'une grève des agents de la distribution d'eau de la ville de Bethlehem ce qui lui a valu d'être rétrogradé. Interpelé par la PGFTU, le ministère du Travail a envoyé des courriers à la municipalité afin de demander le respect des droits de salarié et de syndiqué pour Saed. Mais le ministère du travail ne peut agir que comme un médiateur, il n'a pas force contraignante et ses courriers sont restés jusqu'ici sans effet.

Le problème de l'eau

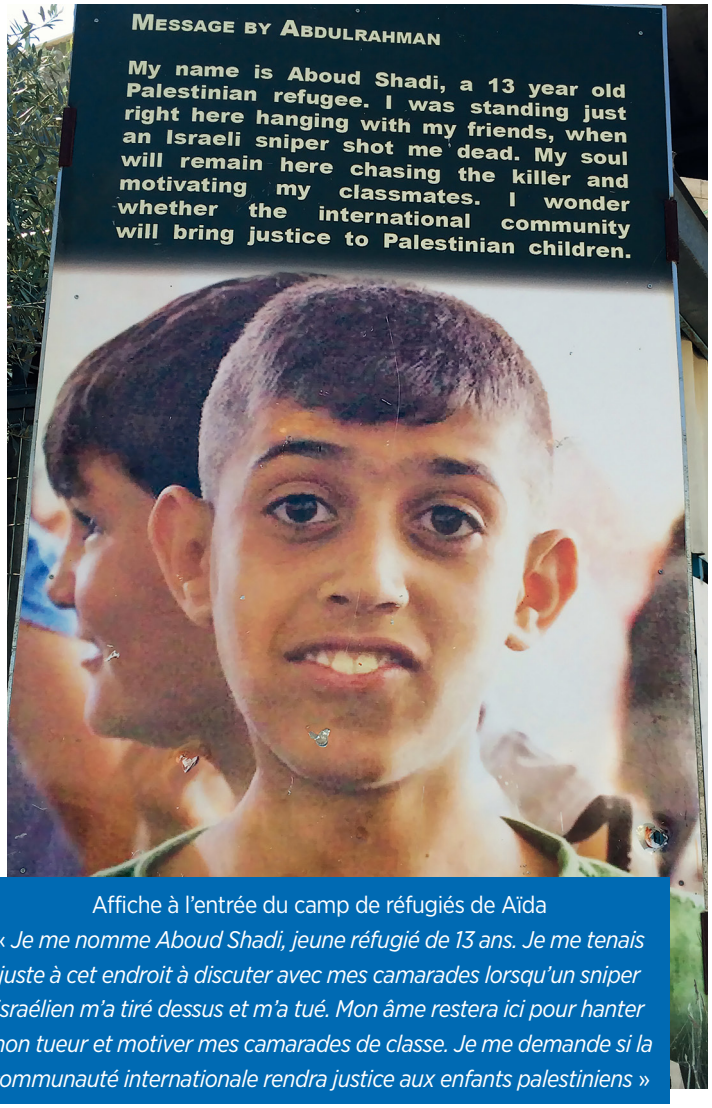
Au-delà des problèmes rencontrés par les agents de ce secteur, l'accès à l'eau est, en Cisjordanie, un sujet de préoccupation majeur pour toute la population palestinienne. À Bethlehem pourtant les réserves d'eau sont très importantes, mais comme dans toute la Cisjordanie, c'est Israël qui détient le droit exclusif du forage et qui fournit donc l'eau aux palestiniens selon son bon vouloir. Ainsi, alors que l'eau est disponible en permanence dans les colonies du territoire de Bethlehem et alentours, les « Bethléemites » doivent attendre des ouvertures de vannes qui ne sont consenties qu'une à deux fois par mois. Ils sont alors contraints de remplir d'immenses réservoirs pour vivre le reste du temps. Chaque maison, chaque toit d'immeuble à Bethlehem sont ainsi couverts de réservoirs de grande contenance.

> *Les militaires israéliens veillent à ce qu'aucun palestinien ne puisse forer de l'eau*

Les militaires israéliens veillent à ce qu'aucun palestinien ne puisse faire un forage par lui-même, et il nous est indiqué que bien souvent, si un fermier puise de l'eau dans une rivière ou un puit, celle-ci est impure du fait de produits déversés dedans depuis les colonies qui sont implantées en fonction des sources d'eau.

Citernes d'eau sur les toits des immeubles à Bethléem

Cette situation est bien sûr difficilement supportable et les habitants de Bethlehem ont à cœur que les observateurs comme nous puissions en témoigner.
Dans le même registre, la ville de Bethlehem est frappée et divisée par la fameuse « barrière de sécurité » (que d'autres appellent barrière de séparation) installée en plein cœur de ville. Ainsi on peut apercevoir de très hauts murs dotés de miradors à différents lieux de la ville et, notamment, à 200 mètres du camp de réfugiés d'Aïda qui fut le lieu de notre dernière visite avec Mahmoud à Bethlehem.



Affiche à l'entrée du camp de réfugiés de Aïda
« *Je me nomme Aboud Shadi, jeune réfugié de 13 ans. Je me tenais juste à cet endroit à discuter avec mes camarades lorsqu'un sniper israélien m'a tiré dessus et m'a tué. Mon âme restera ici pour hanter mon tueur et motiver mes camarades de classe. Je me demande si la communauté internationale rendra justice aux enfants palestiniens* »

Visite au camp de réfugié d'Aïda

Le Camps d'Aïda est l'un des 59 camps de réfugiés existant encore en Palestine. Regroupant 6 000 personnes dont ¾ de jeunes. Il est administré par l'ONU mais cela n'empêche pas les soldats israéliens de venir y faire des interventions.
L'année dernière, un enfant du camp a été tué par un soldat qui lui a tiré dessus depuis le mirador en face de l'entrée du camp. L'écœurement face à cette situation violente s'exprime par des fresques et des affichages sur les murs du camp.
Nous avons pu rencontrer Abdelfattah Abusrour, directeur du centre Al Rowwade, intitulé « maison de Rêves, Espoirs, Imagination et Créativité », implanté en plein cœur du camp.
Abdelfattah est lui-même originaire du camp mais qui a réussi à faire des études en France, avant de revenir pour diriger ce centre qui offre des formations et des activités culturelles variées et de qualité en matière notamment de théâtre, de danse, de photo…

Nous avons eu pendant près de deux heures une discussion très intéressante et très forte avec cet homme dans son bureau où sont affichés des images et des citations de Nelson Mandela. Son discours est ferme et militant face aux faux-semblants qui servent de justification à l'occupation ou qui visent à faire passer les palestiniens pour des terroristes. Mais son discours est tout autant épris d'une grande sagesse qui nous a particulièrement marqué.

> *Faire la paix en soit est un préalable à la paix avec l'autre*

Abdlefattah conçoit sa mission comme une œuvre pour maintenir la forte tradition de culture et d'éducation qui est celle des palestiniens, et qui font d'eux depuis longtemps, des gens ouverts, laïques et progressistes.
Abdelfattah estime qu'il fait œuvre de résistance par la culture contre la déshumanisation que l'on tente d'opérer chez les palestiniens. Il travaille pour que l'horizon des jeunes du camp ne soit pas de penser à mourir pour la Palestine mais de vivre pour elle avec espérance. Avec les enfants du camp, les femmes et les habitants dans leur ensemble, il travaille ainsi pour que chacun réussisse à construire la paix en soi. Il déplore que les israéliens soient malheureusement, selon lui, très loin d'effectuer un même travail de leur côté. Car faire la paix en soit est selon Abdelfattah le préalable nécessaire à l'établissement d'une paix avec l'autre.
Du discours de Majdi sur l'importance de la société civil pour la Démocratie chère à la CFDT, au propos d'Abdelfattah faisant écho à l'idéal d'émancipation, en passant par le désir des membres de la PGFTU de voir progresser le dialogue social, nous avons trouvé chez les militants palestiniens des connexions très fortes en matière de valeurs. Cela nous renforce dans notre volonté d'établir un véritable partenariat avec eux.

Matthieu Fayolle

OFFRE CNFPT 2017 DE FORMATION

À découvrir sur WWW.CNFPT.FR

› TROUVEZ **UN STAGE, UN ITINÉRAIRE DE FORMATION**

› INSCRIVEZ **VOS AGENTS EN LIGNE** À NOS FORMATIONS

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

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Quelle nouvelle gestion RH dans la fonction publique ?

Quelle nouvelle gestion Ressources Humaines dans la fonction publique : telle était la question que le groupe AEF [1] se proposait de traiter lors d'une matinée organisée autour de deux tables rondes le mardi 7 mars au siège de la GMF à Levallois-Perret. Interco y avait ses espions… voici un petit retour sur ce qu'ils ont entendu !

Dès l'introduction Raymond Soubie, président du groupe AEF, pose la problématique : la gestion des ressources humaines de la fonction publique ne peut se restreindre à une gestion administrative de la paye et des carrières ! Il s'agit bien de prendre en compte aussi l'employabilité, l'acceptation des mobilités, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), le dialogue social et la situation des personnes elles-mêmes.

Au niveau de la fonction publique de l'État il est rare que les responsables politiques soient jugés sur la gestion de leur département ministériel et la question financière prend un poids considérable. Dans la territoriale se rajoutent les contraintes liées aux réformes territoriales. Il est donc nécessaire que des textes réglementaires viennent organiser cela, la création d'une RH État va dans le bon sens [2], mais il est aussi important de recenser et développer les bonnes pratiques. La première table ronde va permettre de mettre la focale sur ce qui s'organise au niveau de l'État, la seconde sera l'occasion de s'interroger sur la situation des collectivités territoriales dans un contexte financier sous contrainte.

Table ronde 1 : Nouvelle DRH de l'État : quelles solutions pour une gestion des RH au service de la modernisation de l'État ? [3]

L'élaboration et la parution du décret du 22 décembre 2016 « *relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique* », ont dynamisé la réflexion puis la mise en œuvre d'une nouvelle politique RH au sein de la fonction publique.

Anne Méaux dont la petite équipe de 7 personnes est rattachée directement au Secrétariat Général du gouvernement, en a été la cheville ouvrière. Elle ne cache pas avoir introduit pour les hauts cadres dirigeants, pourtant nommés en conseil des ministres, des méthodes inspirées de son expérience des grands groupes du secteur privé. Benchmark (observer, comparer et analyser les performances), auditions, élaboration de fiches de poste (80 à ce jour), évaluations internes et externes (par cabinet privé) : rien n'est épargné à ce « vivier de 500 (c'est l'objectif) cadres supérieurs évalués avec un référentiel précis ». En matière de formation les concernant, quatre thématiques sont à l'ordre du jour : la diversification du recrutement, la GPEC [4], l'accompagnement des parcours et la formation des agents laquelle, à un moment de la carrière, doit devenir obligatoire. Il s'agit donc bien de mettre la question des ressources humaines au cœur des questions prioritaires.

---

[1] *Agence Éducation et Formation (AEF) est une agence de presse spécialisée créée en 1998 par Marc Guiraud détenue depuis 2009 par Raymond Soubie. En savoir plus : http://www.aef.info/qui-sommes-nous*

[2] *Cf. Décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033670465&fastPos=12&fastReqId=906976509&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte*

[3] ***Participants à la table ronde n°1 :*** *Joël Blondel, DRH des ministères sociaux ; Stanislas Bourron, DRH ministère Intérieur ; Thierry Le Goff, Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) ; Florence Méaux, Déléguée aux cadres dirigeants de l'État.*

[4] *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.*

30 000 agents seulement mais 16 OS dont 10 corporatives !

Ensuite vient le témoignage des DRH et du DGAFP de cette (r)évolution de l'approche RH au sein de leurs administrations Sans rentrer dans les détails, il ressort une volonté ferme d'associer les réflexions stratégiques financières et les ressources humaines afin que ces dernières puissent être parties prenantes des arbitrages y compris financiers. La création de DRH ministérielles est vécue comme une très bonne initiative sur laquelle chaque ministre peut utilement s'appuyer. La diversité des réalités est bien réelle : peu d'agents (30 000) dans l'ensemble des 4 ministères sociaux réunis, mais un bouquet d'interlocuteurs syndicaux : 16 OS, dont 10 corporatives ! Le fait que les directions techniques doivent aussi « porter le volet RH » est nouveau, « *l'encadrement doit prendre en compte la dimension humaine de la fonction (…) il existe une conscience de gestion de personnes et non d'objets (…) il faut former à une approche bienveillante des agents* » a expliqué Joël Blondel.

Au ministère de l'intérieur il faut gérer 270 000 agents sur 3 périmètres budgétaires différents (Police, Gendarmerie et Préfectures) disposés en silos, pour des raisons liées à l'Histoire ! La stratégie RH consiste donc à positionner cette fonction au niveau du Secrétariat Général puis à créer une gouvernance via un comité qui se réunit deux fois par an et valide les grandes orientations (stratégie du ministère, plan de formation…). Cette réorganisation des RH est un mouvement nécessaire, nous dit Stanislas Bourron, précisant même que « c'est notre richesse » !!!… reprenant sans le savoir (à moins que… ?) le slogan des FD Interco/Santé soc/ SGEN CFDT !

Le DGAFP quant à lui se réjouit du fait que « la fonction publique se réinvente ! ». Un fonds d'innovation a été créé : en 2 mois plus de 100 projets sont remontés ! Les besoins de travailler transversalement la question RH au sein de la Fonction Publique sont larges : recrutement, apprentissage, formation, … et « il ne faut pas être centré que sur le financier (…), (mais) mieux valoriser les compétences (ce qui) doit être porté politiquement ».

Table ronde 2 : Quelles perspectives RH pour des collectivités territoriales sous contrainte financière ? [5]

S'il y a bien un consensus entre les intervenants, c'est bien celui de la réalité de la contrainte

[5] ***Participants à la table ronde n°2 :*** *Philippe Laurent, Président du CSFPT et maire de Sceaux ; David Le Bras, Délégué général de l'ADGCF (Association des DG des Communautés de France) ; Michel Namura, DGS ville de Montreuil ; Bénédicte Ravache, SG de l'ANDRH (Association Nationale des DRH) ; Johann Theuret, DGA RH Clermont-Ferrand et Président de l'ANDRHGC (Association Nationale des DRH des Grandes Collectivités).*

CPA fonction publique

Publication du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du **compte personnel d'activité** dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.
http://bit.ly/2r7N7pH

Formations dialogue social

Au JO du 4 mai est paru le **décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs**, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou **administratifs et aux agents de la fonction publique**.
Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Ces formations peuvent être également suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d'autres agents de la fonction publique.
Le décret a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ces formations.
http://bit.ly/2q9XU58

financière ! Cependant elle ne doit pas s'imposer « *à la hache* » car il y a « *de vrais effets pervers* », nous dit J. Theuret. M. Namura comme P. Laurent insistent sur la place et le rôle que doit prendre le chef de l'exécutif, véritable PDG et stratège de la collectivité, qui doit pouvoir s'appuyer sur un DRH de haut niveau politique et administratif. Malheureusement il faut pourtant parfois constater un véritable « vide politique » de l'exécutif sur ce sujet dans certaines collectivités, nous confie D. Le Bras. Cela n'empêche pas M. Namura d'interpeller l'État en approuvant sa recherche d'amélioration mais en lui suggérant aussi « *qu'il laisse la FPT* » !
La question de la GPEC est également au cœur de la problématique RH des collectivités. Malheureusement cette approche n'est pas suffisamment répandue, rarement étendue en dehors de la FPT et encore plus rarement à l'échelle d'un territoire (bassin de vie ou d'emploi) avec le secteur privé ! Cette gestion doit prendre en compte notamment la pyramide des âges et les problématiques de la pénibilité et du reclassement, mais aussi celles de l'insertion des jeunes et les parcours public/privé. Sur la pénibilité l'ANDRHCG demande que cette question soit abordée notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.
B. Ravache soulignera l'indispensable adaptation du service public, donc des agents et de leurs compétences, aux évolutions liées à l'augmentation de la demande d'individualisation et à l'enjeu de la question de la laïcité. Globalement il s'agit pour l'ANDRH de porter l'intérêt collectif au service de chacun tout en percevant les contraintes des autres, comme dans le télétravail par exemple.
La question de l'amélioration du service public est aussi en rapport avec celle des mutualisations. Au-delà de l'effet de mode souligné par J. Theuret, P. Laurent parlera de « *bon sens* » en précisant qu'il s'agit de garder une démarche « *naturelle et pas systématique* ». D. Lebras remarquera que cela ne produit pas d'économie à court terme, les économies d'échelle n'intervenant qu'ensuite, mais que le véritable enjeu est surtout l'amélioration du service. À Bordeaux Métropole, par exemple, l'harmonisation par le haut des RH aurait engendré une hausse de deux millions d'€ de la masse salariale.

> *37 rapports en autosaisine rendus par le CSFPT depuis 2003*

Globalement P. Laurent observe que la FPT est encore jeune, qu'il est difficile de trouver une relative homogénéité entre 2 millions d'agents répartis au sein de 38 000 collectivités ! Le CSFPT y travaille, notamment à travers ses rapports en auto-saisine (37 rendus à ce jour depuis 2003 !) qui font force de propositions en matière RH, au-delà de la question statutaire qui, quant à elle, apporte des garanties tant à l'agent qu'à l'employeur.
Au terme de cette riche matinée d'échanges, les espions diligentés par Interco constatent que les acteurs en présence ne manquent ni de pertinence ni de bonne volonté, mais que, cependant, ils ont un grand besoin d'être éclairés et aiguillonnés par un dialogue social offensif dans ses propositions et sa vision de ce que doit être le service public du XXI[ème] siècle.
Besoins et réalité de vie des agents, évolution des territoires, mutations économiques, technologiques, démographiques et sociologiques, arbitrages fiscaux et financiers..., les organisations syndicales, et singulièrement celle qui sera demain la première dans le public comme elle l'est aujourd'hui dans le privé, ont une large place à prendre pour que soient toujours trouvées les solutions les plus pertinentes dans l'intérêt de tous, face aux enjeux que nous avons à affronter collectivement.

Olivier Frézel
Secrétaire fédéral

La Convention Collective Nationale des Offices Publics de l'Habitat enfin signée !

Les partenaires sociaux des OPH viennent de conclure les négociations menées au pas de charge aboutissant à la signature de la CCN des OPH, seule branche du logement social qui n'en était pas encore dotée.
Il est juste de dire que la CFDT en a été la cheville ouvrière.

Le jeudi 6 avril 2017 restera une date historique pour le secteur de l'habitat social. Ce jour-là, dans les locaux de la fédération nationale des OPH, les représentants des organisations syndicales du secteur, ont tous apposé leur signature à côté de celle du président de la fédération au bas d'un document de 84 pages qui donne enfin une existence à la première Convention Collective Nationale des OPH.

Cette nouvelle CCN concernera désormais l'ensemble des personnels des OPH (49 000 agents dont 12 000 fonctionnaires). Elle constituera le socle de l'activité des élus et militants CFDT comme référentiel juridique et comme outil d'action revendicative à connaître, à faire connaître et à faire respecter !

Pourtant, quelques mois plus tôt, rien ne laissait présager cette heureuse conclusion. Il faut dire que depuis 2006, la CFDT se trouvait bien seule déjà, à tenter de convaincre ses partenaires syndicaux et patronaux de travailler à cette construction. En vain. Néanmoins, au fil de ces années dans cette nouvelle branche professionnelle plusieurs accords collectifs nationaux ont pu être négociés dont 6 signés depuis 2010 qui constituent le socle de garanties et de droits de cette CCN en sus des dispositions du décret de juin 2011 reprises intégralement. Ces garanties relèvent désormais et à l'initiative de la CFDT, de l'ordre public conventionnel et sont donc désormais « sanctuarisées ».

De par son contenu elle entérine le fait de pouvoir négocier et faire bénéficier les personnels fonctionnaires travaillant dans les OPH de dispositions conventionnelles communes ou spécifiques dans le respect

Signature de la CCN des OPH le 6 avril 2017
De gauche à droite : Alex Rahli (UNSA), Patrick Reich (FA-FPT), Stéphane Dubos (CFTC), Yves Simenel (CFDT), Alain Cacheux (Président FNOPH), J-Jacques Baghdikian (FO), Patrick Baudet (délégation employeurs), Conchita Aguilar (CGT), Pascal Gouraud (CGC)

C'est officiel :

Avancement en C

Le 04 mai, publication du **décret n° 2017-715 du 2 mai 2017** modifiant le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à **l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale**.
Le décret supprime la proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre la réussite à un examen professionnel et l'avancement au choix.
http://bit.ly/2pG0YmT

Avancement en C (encore)

Et encore du **décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade**.
Le décret prévoit, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole **PPCR**, que les perspectives **d'avancement au grade supérieur** des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu fassent l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.
http://bit.ly/2qd6MVN

Justice

Le 27 avril est paru le **décret n° 2017-634 du 25 avril 2017** modifiant le décret n° 2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du ministère de la justice et le décret n° 2016-1675 du 5 décembre 2016 **portant création de l'inspection générale de la justice**.
Ce décret poursuit le double objectif d'ajuster les compétences du secrétariat général du ministère de la justice aux exigences des textes interministériels relatifs aux secrétariats généraux des ministères et de répondre aux attentes des directions du ministère de la justice en termes de qualité de service rendu et de développement des capacités de pilotage stratégique et de coordination transversale.
http://bit.ly/2pFSpZ9

Avec RIME et raison

Découvrez la nouvelle édition du **Répertoire interministériel des métiers de l'État** (RIME) mise en ligne le 19 avril. Enrichie de 2 domaines fonctionnels et de 72 nouveaux métiers, cette nouvelle édition valorise également les compétences et les acquis de l'expérience en prenant en compte désormais les compétences managériales et les savoir-être associés à chaque métier.Par ailleurs, conformément au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les libellés des emplois ont été systématiquement féminisés afin de garantir l'égal accès aux emplois de la fonction publique et de promouvoir la mixité des métiers.
http://bit.ly/2pFDo9K

PH :

de leur statut. Enfin sur des thèmes importants : temps de travail, qualité de vie au travail, l'application de la Base de données économiques et sociales, la gestion des emplois et parcours professionnels, la couverture complémentaire santé, des engagements de négociation nationale ont été pris et inscrits dans un agenda social comme la poursuite de négociations de renouvellement d'accords (classification des emplois et rémunérations de base, égalité professionnelle).

Mais pour arriver à ce résultat, il a fallu plusieurs coups de tonnerre pour ébranler la partie patronale et motiver les autres OS à s'atteler à cette tâche.
Ce fut d'abord en 2016 la signification, faute d'existence de Convention Collective, du refus du ministère du Travail de publier l'arrêté de représentativité des organisations syndicales et donc d'assurer une pleine reconnaissance de cette jeune branche professionnelle et du dialogue social qui s'y était instauré depuis 2010.
Et le second, sous forme d'ultimatum signifié en décembre, d'avoir à conclure d'ici la fin mars 2017 la convention collective des OPH pour pouvoir enfin disposer de cet arrêté de représentativité et donc éviter d'être en situation de grande précarité par rapport à d'autres branches « concurrentes »...
En d'autres termes, c'était ça ou accepter la mort lente des OPH.
Le souffle du boulet eût raison de la procrastination générale et la CFDT, malgré les délais impossibles, exhortait les parties prenantes à relever ce défi en dépit des réticences de la délégation des employeurs peu encline à nous suivre.
-« *La bonne surprise, c'est que les autres organisations syndicales nous ont suivi sur nos propositions jusqu'à les partager dans un front uni face aux employeurs. C'est cela qui a débloqué la situation, mais ce furent de dures semaines de travail !* » confie Yves Simenel, secrétaire sational en charge du secteur et chef de file de la délégation CFDT.
« *Nous avons posé nos conditions pour aboutir positivement ajoute Yves. Nous avons finalement conditionné notre signature à la planification d'un calendrier de négociations ultérieures sur 24 mois, l'engagement d'une révision annuelle de la convention et la reprise des acquis antérieurs dans l'ordre public conventionnel* ».
Le fait est que tous ces points ont été actés avec le dénouement que l'on connaît.
Désormais la balle est désormais dans le camp du ministère du Travail. Le décret d'extension est espéré pour mai et l'arrêté de représentativité attendu pour juin au plus tard.
Comme il est de coutume pour tout chantier syndical, un succès n'est que le point de départ de nouveaux travaux. La fédération Interco CFDT redoublera d'efforts dans les 24 mois qui viennent pour que cette CCN soit complétée et révisée régulièrement et surtout qu'elle soit améliorée par l'intégration d'avancées et de droits nouveaux pour les personnels et de dispositions efficaces pour le développement de la branche professionnelle des OPH.

Olivier Mourot
& Yves Simenel

Le CNAS a fêté ses 50 ans au service des territoriaux

C'est à Enghien-les-bains (Val d'Oise) que les 256 délégués du Comité National d'Action Sociale (CNAS), représentants de ses 94 délégations départementales, se sont retrouvés les 1er et 2 juin, pour fêter les 50 ans de la création de cette association – la plus importante - vouée au développement de l'action sociale pour les territoriaux. Le choix d'Enghien ne doit rien au hasard mais au fait que cette ville jouxte la Commune de Deuil-la-Barre dont le maire Henri Hatrel, désireux de proposer des prestations d'action sociale à ses agents – que l'on ne qualifiait pas encore de « territoriaux » – créa en 1967 avec quelques autres, le CIOS (Comité interdépartemental des œuvres sociales des personnels des collectivités locales) ouvert aux collectivités de la région parisienne.
Cette AG 2017 fut l'occasion de rendre hommage à son fondateur par l'apposition d'une plaque commémorative au cimetière de Deuil-la-Barre où il repose.

Dès sa création, cette association s'est organisée en gestion paritaire - élus et agents – la présidence en revenant statutairement à un élu local. C'est dire aussi que dès le début, les organisations syndicales n'y eurent aucune place à la différence d'un Comité d'Entreprise dans le privé mais il faut dire aussi que l'action sociale n'avait aucune existence officielle dans le secteur public avant la loi du 13 juillet 1983 [1] qui a fondé la fonction publique telle que nous la connaissons aujourd'hui.
C'est en 1973 que le CIOS s'ouvre aux départements hors région parisienne et devient le CNAS.
Depuis, le CNAS n'a eu de cesse de croître et prospérer sous l'impulsion de ses Présidents successifs dont le dernier René Régnault élu depuis 1996.
De trois collectivités à sa création et 1 135 bénéficiaires, le CNAS en 2016 comptait 717 431 bénéficiaires en hausse continue malgré une diminution du nombre des collectivités adhérentes en raison – non pas des contraintes budgétaires précise René Régnault son Président – mais des fusions et regroupements de collectivités consécutifs à la loi NOTRe.
Cette année anniversaire a été l'occasion pour cette association, de rendre public son plan de développement baptisé « Ambition 2020 » qui se décline en plusieurs objectifs :

- Atteindre les 820 000 bénéficiaires.
- Développer son expertise dans le domaine de l'action sociale auprès des collectivités en s'appuyant sur le tissu économique, sportif, touristique et culturel local.

[1] ***Loi du 13 juillet 1983*** *(titre I du statut général) stipule dans son article 9 que « Les fonctionnaires .../... participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent. » mais la loi n'en précise ni les modalités ni ne prévoit d'institution particulière pour le faire.*

Assemblée générale des 50 ans du CNAS à Enghien-les-Bains les 1er et 2 juin 2017

Délégation du CNAS en hommage à son fondateur, emmenée par René Régnault, en présence de la petite-fille d'Henri Hatrel (robe noire et blanche) et de plusieurs élus de Deuil-la-Barre

- Développer son positionnement d'acteur engagé dans la responsabilité sociale en environnementale, par son fonctionnement, ses prestations notamment en accompagnant les adhérents dans le développement durable.

Alors que désormais 57% des demandes de services sont traitées en ligne, le CNAS développe une appli géolocalisée qui permettra à ses adhérents d'être tenus informés en temps réel des opportunités de prestations proposées par des opérateurs locaux en partenariat avec lui (spectacle, cinéma, sport, etc..) selon leurs déplacements.

Depuis deux ans le CNAS a entamé sa mue financière. Depuis les origines, les collectivités adhérentes versaient une cotisation calculée sur un pourcentage de la masse salariale. Depuis 2016 et sur trois ans, les cotisations des collectivités adhérentes convergent vers une cotisation unique et forfaitaire par agent actif soit 205 €/an par agent actif et 133,25 € par retraité en 2018.

Et les organisations syndicales dans tout ça ? On l'a vu, elles n'ont aucune part es-qualité dans le fonctionnement de cette association à la différence d'un COS par exemple. Néanmoins 40% des bénéficiaires des prestations du CNAS relèvent précisément d'un COS ou d'une amicale. C'est que effets d'échelle et mutualisation permettent au CNAS de proposer une gamme de prestations très étendue et à des coûts concurrentiels, bien souvent hors de portée d'un COS moyen comme par exemple, l'expertise de ses propres assistants sociaux – bien utile dans le soutien individuel aux agents en difficulté.

Il n'est donc pas rare qu'élus locaux et représentants du personnel fassent le choix de « sous-traiter » au CNAS, une part significative des prestations de leur COS [2].

Rappelons enfin que **la loi de modernisation de la fonction publique** du 2 février 2007 [3] et de la territoriale le 19 du même mois [4] ont donné une existence à l'action sociale. Les articles 70 et 71 de cette dernière énonçant même le caractère obligatoire pour les collectivités et établissements publics de délibérer sur le type d'action sociale et le montant qu'elles entendent dégager à cet effet.

Reste qu'une réponse possible à ces deux questions peut être « aucun » puis « zéro ».

La loi de rénovation du dialogue social dans les fonctions publiques du 5 juillet 2010 énonce pour sa part que, dans la fonction publique territoriale, les Comités techniques sont saisis des actions d'action sociale et de protection sociale complémentaire lorsque la collectivité décide de participer à leur financement au profit de ses agents.

Ça n'avance pas vite mais ça avance. La prochaine avancée reste – et pour une fois toutes les organisations syndicales sont d'accord – à obtenir qu'un seuil minimal d'abondement de l'action sociale soit imposé au titre des dépenses obligatoires des collectivités. C'est pas encore gagné.

On peut (doit ?) se référer à ce sujet, à l'excellente contribution [5] que nous avons apportée au rapport du CSFPT en 2013 sur l'action sociale dans les collectivités.

Olivier Mourot

---

[2] *Ce qui n'est pas autorisé par la loi rappelons-le, dans le domaine de la protection sociale complémentaire.*

[3] *Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique : http://bit.ly/2rPLG3Q*

[4] *Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale : http://bit.ly/2rBqYRn*

[5] *Contribution CFDT sur le rapport du CSFPT à propos de l'action sociale territoriale : http://bit.ly/2sPMKnS*

Le droit a la formation des agents publics

Envie de développer ses compétences ? De changer d'emploi afin d'accéder à plus de responsabilités ? Ces projets sont accessibles aux agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale grâce au droit à la formation.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires vient d'être modifié. C'est pourquoi, il nous est apparu essentiel de refaire le point sur cette question [1].

Ce droit permet aux agents publics de :

- Favoriser leur développement professionnel et personnel ;
- Faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants [2].

Ce droit concourt à l'égal d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes et à la progression des personnes les moins qualifiées [3].

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend des actions qui peuvent être différentes d'une fonction publique à l'autre (§I) ainsi que le compte personnel d'activité ouvert à tous les agents publics et selon les mêmes modalités (§II).

I - LES ACTIONS DE FORMATIONS DISTINCTES D'UNE FONCTION PUBLIQUE À UNE AUTRE

Les actions de formation que recoupent le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie sont différentes pour les fonctionnaires d'État (A) et pour les fonctionnaires territoriaux (B).

A. Les actions de formation des agents publics de l'État [1]

Les fonctionnaires d'Etat peuvent, au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie, prétendre à :

1. **La formation professionnelle statutaire,** destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent [5].

---

1 *« Le droit à la formation des fonctionnaires », Journal Interco, n°200, septembre/octobre/novembre 2009.*
2 *Article 22 de loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.*
3 *Idem.*
4 *Toutes les actions ne sont pas ouvertes aux agents contractuels de droit public.*
5 *Article 1er – 1° du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat modifié.*

2. **La formation continue,** tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :
   - leur adaptation immédiate au poste de travail ;
   - leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
   - le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications [6].

   Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre ces actions de formation continue [7].

3. **La formation de préparation aux examens, concours administratifs [8] et autres procédures de promotion interne :** ces actions de formation, organisées ou agréées par l'administration, ont pour but de préparer les fonctionnaires à une promotion, à un avancement de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection [9]. Ces actions peuvent également préparer l'accès aux corps ou cadres d'emplois ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

4. La réalisation de **bilans de compétences** permettant aux agents publics [10] d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel. Le bénéfice d'un tel bilan peut être accordé aux fonctionnaires sur leur demande pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle, dans la limite de crédits disponibles. Un agent public ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent [11].

5. Les fonctionnaires qui remplissent certaines conditions (avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration) [12] peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle d'un **congé de formation professionnelle [13],** pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière ou bien d'une **disponibilité pour effectuer des études ou recherches** présentant un caractère d'intérêt général.

Comme les fonctionnaires d'État, les fonctionnaires territoriaux bénéficient d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie qui ne comprend, toutefois pas tout à fait les mêmes actions de formation.

B. Les actions de formation des agent publics territoriaux

Dans la FPT, la formation professionnelle tout au long de la vie comprend [14] :

1. **La formation d'intégration et de professionnalisation,** définie par les statuts particuliers, qui comprend :
   - la formation d'intégration dans la FPT, dispensée aux agents de toutes catégories [15] ;
   - la formation de professionnalisation : ces actions sont dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité [16].

C'est en concertation avec l'agent public et avec le concours du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) que

---

6 *Article 1er - 2° du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
7 *Article 7 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
8 *Possibilité offerte aux agents contractuels.*
9 *Article 19 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
10 *Fonctionnaires et agents contractuels.*
11 *Article 22 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
12 *Article 24 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.*
13 *Possibilité offerte aux agents contractuels.*
14 *Article 1er de la loi 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*
15 *Chapitre II du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.*
16 *Chapitre III du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 précité.*

l'autorité territoriale va arrêter les modalités de suivi des formations obligatoires ainsi que le choix de l'action de formation de professionnalisation, en fonction de l'évaluation des besoins de l'agent public et dans le respect du plan de formation [17].

2. **La formation de perfectionnement** est dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent public. Les fonctionnaires ainsi que les agents contractuels peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre ces actions afin de perfectionner leurs compétences et/ou acquérir de nouvelles compétences à la demande de leur employeur [18].

3. **La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique** qui a pour objet de permettre aux fonctionnaires et aux agents contractuels de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés. Elles peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne [19].

4. Les fonctionnaires qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier sous conditions [20] :
   - d'une **mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches** présentant un caractère d'intérêt général ;
   - d'un **congé de formation professionnelle** [21] dont la durée ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière ;
   - d'un **congé pour bilan de compétences** [22] ;
   - d'un **congé pour validation des acquis de l'expérience** [23].

5. **Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.**

Dans toutes ces hypothèses et dans les deux fonctions publiques, les agents publics participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération. Lorsque l'agent public se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de l'administration, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

À côté de ces actions de formation, le droit à la formation tout au long de la vie comprend le compte personnel d'activité (CPA) qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) [24].

II - LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le CPA ouvert à tous les agents publics [25] est constitué d'un compte personnel de formation (A) et d'un compte d'engagement citoyen (B).

A. Le compte personnel de formation (CPF) [26]

© Onidji - Fotolia.com

Bien que le CPF remplace le DIF, les agents publics conservent, bien heureusement, les heures acquises à ce titre et peuvent les utiliser dans le cadre du nouveau dispositif [27].

[17] *Article 3 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 précité.*
[18] *Article 5 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux modifié.*
[19] *Article 6 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.*
[20] *Articles 10 à 40 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.*
[21] *Possibilité offerte aux agents contractuels.*
[22] *Possibilité offerte aux agents contractuels.*
[23] *Possibilité offerte aux agents contractuels.*
[24] *« Le droit individuel à la formation des agents de la fonction publique », Journal Interco, n°223, juin/juillet/août 2015.*
[25] *Fonctionnaires et agents contractuels de toutes les fonctions publiques.*
[26] *Article 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.*
[27] *Article 11 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.*

Le CPF permet aux agents publics d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Les agents publics peuvent d'ailleurs bénéficier d'un accompagnement personnalisé destiné à les aider à élaborer et à mettre en œuvre leur projet professionnel [28].

Le CPF peut être utilisé :

- pour toute action de formation hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnel ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle [29] ;
- en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- pour suivre une action de préparation aux concours administratifs et examens, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps, dans la limite de 5 jours par année civile [30].

Le CPF est alimenté comme suit :

- 24 heures maximum chaque fin d'année dans la limite de 120 heures puis au-delà à hauteur de 12 heures jusqu'à un plafond total de 150 heures [31] ;
- 48 heures maximum chaque fin d'année dans la limite de 400 heures pour les agents de catégorie C sans formation de niveau V ;
- 48 heures maximum chaque fin d'année dans la limite de 550 heures pour les agents qui cherchent à prévenir un risque d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions [32].

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent public concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis [33]. Comme pour le DIF, l'agent public utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord écrit de son administration [34], les heures qu'il a acquises pour suivre des actions de formation qui ont

[28] *Cet accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de l'administration étatique ou territoriale ou au sein du centre de gestion pour la FPT (article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité et article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée).*

[29] *Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie entré en vigueur le 11 mai 2017.*

[30] *Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

[31] *Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail et au prorata du temps travaillé pour les agents à temps non complet (les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet : article 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité). Les périodes de congés annuels, de maladie et le crédit de temps syndical sont pris en compte dans le calcul de l'alimentation du CPF (article 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

[32] *Sous réserve de la présentation de l'attestation du médecin de prévention ou du travail (article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

[33] *Article 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

[34] *Accord écrit de l'employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde la demande (article 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

lieu en priorité pendant le temps de travail.
L'employeur public examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant priorité aux actions de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions, aux actions de validation des acquis de l'expérience et aux actions de préparation aux concours et examens [35].

En cas de refus, ce dernier doit être motivé et l'agent public peut le contester devant l'instance paritaire compétente [36].

Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur public : frais pédagogiques et frais de déplacements. Toutefois, la prise en charge de ces frais peut faire l'objet d'un plafond déterminé par arrêté ministériel dans la FPE ou par délibération de l'organe délibérant dans la FPT. Et en cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent public devra les rembourser [37].

Une personne qui perd la qualité d'agent public conserve les droits acquis au titre de son CPF auprès de tout nouvel employeur [38].

À côté de ce CPF, le CPA inclut un compte de l'engagement citoyen.

B. Le compte d'engagement citoyen (CEC) [39]

Le CEC, dont les dispositions sont inscrites dans le Code du travail et applicables aux agents publics [40], permet à un agent public d'acquérir des heures supplémentaires sur son CPF s'il accomplit une activité citoyenne (activités bénévoles ou de volontariat).

Ainsi les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le CPF [41] et sont utilisées pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat ou pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle [42].

Ces activités sont les suivantes : service civique, réserve militaire opérationnelle, réserve civile de la police nationale, réserve civique, réserve sanitaire, maître d'apprentissage, bénévolat associatif, volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers [43].

Pour chaque activité citoyenne, l'agent public peut acquérir 20 heures supplémentaires sur son CPF au titre d'une même année civile [44] dans la limite d'un plafond de 60 heures [45].

Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte, l'agent public peut faire valoir ses droits précédemment acquis auprès d'un nouvel employeur public ou privé [46].

Si tu as besoin de précisions sur ton droit à la formation, n'hésite pas à contacter le **syndicat CFDT Interco** de ton **département.**

Émilie Geraud
Myriam Boussoum
Juristes fédérales

---

[35] *Article 8 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*
[36] *Si une demande de mobilisation du CPF a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.*
[37] *Article 9 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*
[38] *Selon les modalités du régime dont l'agent relève au moment de la demande d'utilisation du CPF : article 5 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 précitée.*
[39] *Article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*
[40] *Section 2 du chapitre unique du titre V du livre Ier de la cinquième partie du Code du travail à l'exception du 2° de l'article L5151-7 et du L5151-12 du Code du travail (partie législative : article 39 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 précitée et partie réglementaire : décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au CEC du CPA).*
[41] *Article D5151-11 du Code du travail.*
[42] *Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*
[43] *Article L5151-9 du Code du travail.*
[44] *La durée minimale nécessaire à l'acquisition des 20 heures sur le CPF correspond pour le service civique à une durée de 6 mois continus, pour la réserve militaire opérationnelle à 90 jours, pour la réserve militaire citoyenne et la réserve communale de sécurité civile à une durée d'engagement de 5 ans, pour la réserve sanitaire à une durée d'engagement de 3 ans, pour l'activité de maître d'apprentissage à une durée de 6 mois et pour le bénévolat associatif, à une durée de 200 heures dont au moins 100 dans la même association (article D5151-14 du Code du travail).*
[45] *Article L5151-10 du Code du travail.*
[46] *Article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

LILIAN, RAMASSEUR DE BALLES GRÂCE À SON PÈRE, AGENT TERRITORIAL ET SOCIÉTAIRE GMF

Partenaire du rugby français depuis plus de 30 ans, GMF a fait vivre une expérience exceptionnelle aux enfants de ses sociétaires lors des phases finales du TOP 14.

GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

GMF

TOP 14 RUGBY PARTENAIRE OFFICIEL

Suivez ASSURÉMENT RUGBY

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