

Vie de la fédé

- Élections professionnelles 2018 : tous mobilisés !
- Rassemblement de nos mandatés aux CRO du CNFPT

Actu

- ATSEM : des perspectives pour les agents grâce à la CFDT !
- RESPECTÉ.E.S, une journée pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail

Encart

- CFDT cadres

Actu

- Le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

International

- Congrès de l'ISP

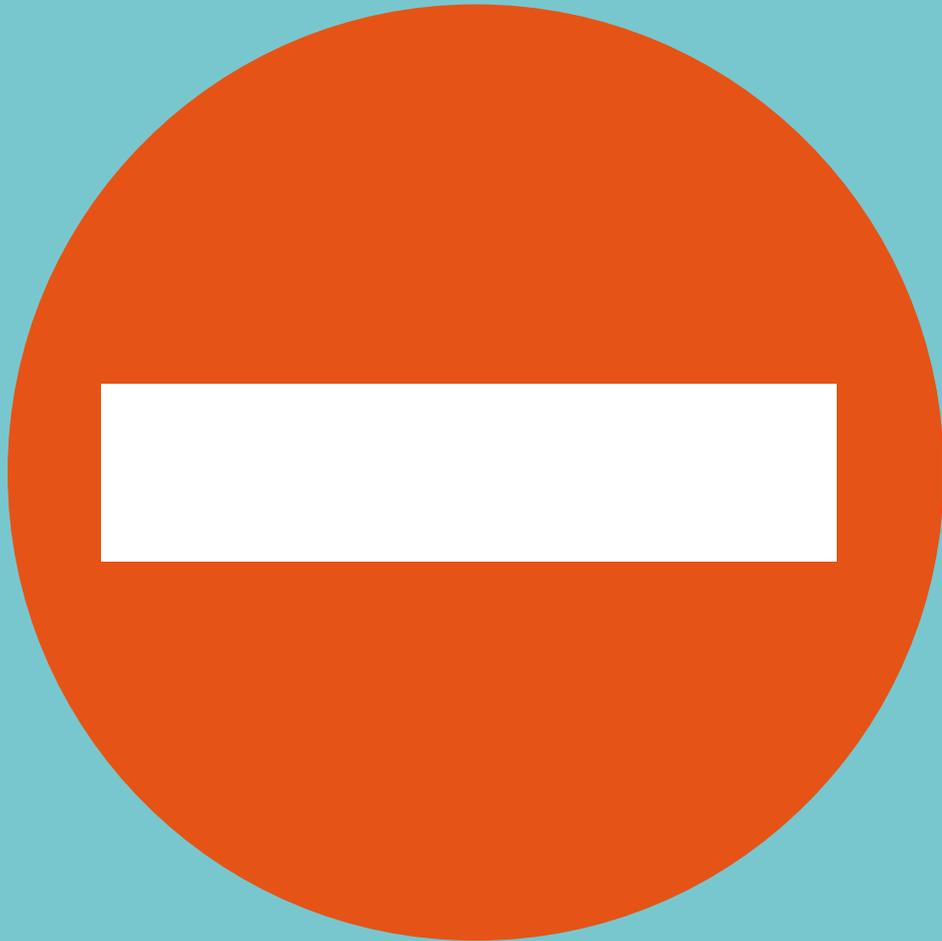
Fiche juridique

- La protection fonctionnelle dans la fonction publique

#ME TOO



**PRÉVENIR LES VIOLENCES
SEXUELLES ET SEXISTES
AU TRAVAIL**



**LE SEXISME
EST CONTRAIRE
AUX VALEURS DE LA CFDT**

Cher.e adhérent.e,

2018... : reçois tous mes vœux les plus chaleureux pour une année fraternelle et fructueuse pour toi et tes proches !

Fraternelle, car nous ne pouvons être vraiment heureux quand les inégalités croissent, quand trop de nos compatriotes n'ont pas accès à un travail ou un logement décent, quand l'Europe et la France rechignent à assurer leur devoir d'accueil des migrants.

Fraternelle, car c'est collectivement que nous pouvons agir le plus efficacement pour davantage de justice sociale, c'est aussi le sens de notre adhésion à la CFDT.

Fraternelle entre femmes et hommes, ce qui induit de renforcer non seulement l'égalité professionnelle, mais, plus fondamentalement, le respect que nous devons toutes et tous nous porter mutuellement.

Fructueuse, car chacun.e de nous a besoin d'être encouragé.e dans ce qu'il.elle entreprend. Nos réussites sont le départ d'une nouvelle étape de progrès individuel et collectif.

Fructueuse, grâce aux combats que la fédération mène et gagne, et qui, à plus ou moins long terme, se répercutent positivement sur ton travail. Ainsi 2018 sera l'année d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle et l'accent sera mis sur l'accès et l'accompagnement aux droits obtenus, divers et trop peu connus. Ainsi 2018 verra l'application du statut rénové des ATSEM, qui reconnaît mieux l'évolution de leurs compétences. Une reconnaissance à laquelle nous travaillons et travaillerons encore en 2018 pour d'autres métiers du service public.

2018... : année sans revalorisation des salaires des fonctionnaires puisque, contrairement au secteur privé, l'augmentation de la CSG est compensée à l'euro près, sans gain de pouvoir d'achat, et l'application du protocole PPCR a été repoussée d'un an.

La stricte compensation de la CSG traduit une fois de plus qu'au-delà des beaux discours l'évolution de la masse salariale sert d'abord à tenter d'équilibrer les comptes publics, avant de reconnaître l'engagement et le professionnalisme des agents publics.

Quant au recul de l'application de PPCR, on ne dira jamais assez – le ministre de l'Action et des Comptes publics ne s'en est pas privé – combien l'absence de signatures majoritaires, et donc le refus d'engagement de la CGT, FO et Solidaires, ont servi de prétexte au gouvernement...

Mais pour celles et ceux que ce retard pénalise le plus, les assistant.e.s sociaux.ales et les éducatrices et éducateurs de jeunes enfants qui devaient être (enfin) reclassé.e.s en catégorie A, nous ne renonçons pas : nous proposons une année combative avec une action dès le 1^{er} février pour continuer de demander leur reclassement le plus tôt possible !

2018... : année des élections professionnelles pour toute la fonction publique, dont le scrutin sera clos le 6 décembre. Nous avons l'ambition d'y faire gagner la CFDT : première dans le secteur privé, pourquoi ne pourrait-elle pas l'être pour tous les travailleurs ?!

Tant l'action du 1^{er} février – et celles qui pourraient venir ponctuer l'année – que les élections professionnelles, nécessiteront l'engagement des militant.e.s d'Interco, que je sais dans les starting-blocks, et de chaque adhérent.e : il dépend de toi aussi que 2018 soit une année fraternelle et fructueuse !

Claire Le Calonnec



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

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



📖 <https://fr.calameo.com/read/001341294c8bde3232f0f?authid=wtBxsewVDgTs>



Sommaire :

Vie de la fédé

- Élections professionnelles 2018 : tous concernés, tous mobilisés
- Rassemblement de nos mandatés aux CRO du CNFPT à Paris

Actu

- ATSEM : des perspectives pour les agents grâce à la persévérance de la CFDT
- RESPECTÉ.E.S, une journée confédérale pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail

Encart

- Ce que dit la CFDT aux cadres

Actu

- Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a obtenu le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

International

- Congrès de l'Internationale des services publics

Fiche juridique

- La protection fonctionnelle dans la fonction publique

5

12

19

24

27

35

Le Journal Interco-CFDT
décembre 2017 / janvier-février 2018

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 : 69 100 ex.

Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :
François Thos

Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17^{ème}

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

Photos p1-2-3: © sdecoret / © Trueffelpix /
© dima_oris - Fotolia.com

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

Élections professionnelles 2018 : tous concernés, tous mobilisés

Les élections Fonctions publiques qui se dérouleront le 6 décembre 2018 représentent un enjeu considérable pour la CFDT. Les 71 000 adhérents de la fédération Interco CFDT sont appelés à y jouer un rôle primordial... à condition de bien savoir lequel. Décryptage.

Nous connaissons la date (6 décembre 2018) et l'objet du scrutin : élire les représentants du personnel et mesurer la représentativité des organisations syndicales et donc leur poids au sein de la fonction publique. Une nouvelle fois la concurrence sera dure !

Mais ces élections vont s'inscrire aussi dans un contexte général particulier dans lequel les attaques contre les services et les agents publics se multiplient et où bon nombre de nos employeurs considèrent désormais que les organisations syndicales, leurs représentants et le dialogue social sont « optionnels ».

Cette stratégie d'isolement et de fragilisation des agents publics ainsi que d'atteinte à leurs droits est inacceptable pour la CFDT, qui veut relever un triple défi à l'occasion de ce scrutin :

- Démontrer la légitimité syndicale en favorisant un taux de participation massif des agents à ces élections.
- Convaincre nos collègues de nous rejoindre par l'adhésion

et de voter pour la CFDT, une organisation syndicale dont l'action dépasse la seule défense de positions acquises pour en rechercher ou conquérir de nouvelles...

- S'appuyer plus que jamais sur ses militants et ses adhérents qui seront les garants de notre résultat lors de ces élections.

Avec un mot d'ordre toujours vérifié depuis des décennies : seuls et éparpillés, nous n'aurons aucune chance ; collectivement et organisés nous vaincrons !

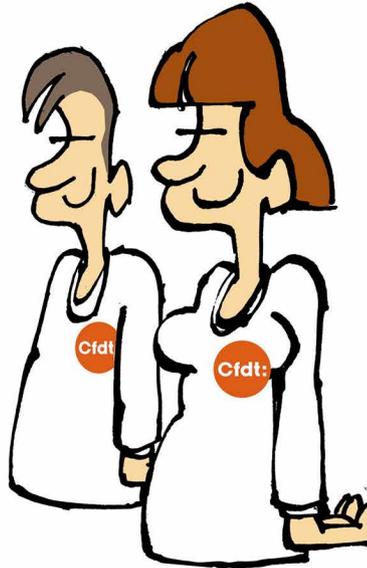
Dans ce cadre, en tant qu'adhérent.e, **tu es un acteur essentiel de la conquête de notre représentativité**, qui se mesurera



VOUS VOUS PRÉSENTEZ ?



ON VOUS REPRÉSENTE !



au nombre de voix et de sièges obtenus au nom de la CFDT à l'élection de ton comité technique et plus globalement de tous ceux des fonctions publiques.

En théorie, avec plus de 71 000 adhérents, la fédération Interco Cfdt dispose d'un potentiel militant considérable.

Mais en pratique, c'est plus compliqué car beaucoup d'adhérents (toi peut-être ?) se posent des questions sur ces élections professionnelles, sur leur possible engagement et sur la forme qu'il pourrait prendre. Voici quelques repères susceptibles de t'aider à mieux te positionner dans la perspective de ces élections :

1. Quel que soit le résultat aux élections, la CFDT sera toujours représentative dans mon service : FAUX

Si tu veux que ton syndicat, la

CFDT, soit représentatif, pas de miracle : il faut gagner au moins un siège à ton comité technique (instance de calcul de la représentativité). **Il faut donc monter une liste pour concourir !**

Pas de liste = pas de voix = pas de siège et c'est mort pour toi et la Cfdt pendant quatre ans puisque vous n'aurez aucune représentativité et aucun droit syndical. Le pire étant de laisser la place aux autres sans avoir livré bataille !

Mais n'oublie pas ce constat : quand la Cfdt dépose une liste, elle obtient quasi systématiquement au moins un siège ! Encourageant Non ?

2. Pour déposer une liste, il faut des candidates et des candidats : VRAI

Il ne suffit pas de déposer le seul sigle Cfdt (sauf très rares

exceptions dans de petites structures).

Il faut donc trouver des candidats et des candidates en nombre suffisant (en respectant les nouvelles règles de mixité) pour le comité technique bien sûr, mais aussi pour les commissions administratives paritaires (CAP) de ta filière et de ton corps, qui gèrent les carrières, et enfin pour les commissions consultatives paritaires (CCP) pour les agents contractuels.

Nota : les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ne font pas l'objet de scrutin.

Plus la Cfdt présente de listes et plus elle montre sa force et accroît ses capacités de peser sur les décisions qui concernent ta vie professionnelle.

3. Les élections c'est loin, on a le temps d'y penser : FAUX

À la Cfdt, **les succès de demain se construisent aujourd'hui** : c'est pourquoi nous sommes déjà en campagne : informer, mobiliser et outiller les équipes, désigner les responsables élections, produire les supports de campagne, négocier les protocoles électoraux avec les employeurs, sensibiliser les adhérents et rechercher d'ores et déjà les candidatures.

Pour les élections professionnelles aussi l'avenir appartient à ceux qui se lèvent tôt !

La confédération, la Cfdt Fonction publique, ta fédération, ton syndicat et ta section sont déjà sur le pont.

4. Il y a suffisamment d'adhérents à la CFDT pour monter des listes : VRAI et FAUX

Numériquement et en théorie cela va sans dire, mais dans les faits on va se parler franchement : C'est souvent la galère pour finaliser les listes, y compris parfois dans des collectifs de travail où la CFDT dispose de plusieurs dizaines d'adhérents.

Car **représenter le personnel est une responsabilité qui peut être difficile à appréhender.**

Mais c'est aussi le moyen de dépasser le cadre limité de sa seule activité professionnelle et de s'engager dans un travail collectif passionnant, utile et gratifiant.

Si tu t'interroges ou si tu hésites, tu peux te rapprocher des camarades de ta section (déjà élus ou non) et de ton syndicat qui pourront te renseigner, répondre à tes questions et t'épauler. Et si tu n'as pas de section, **c'est le moment de créer une dynamique et nous t'y aiderons.**

Il est important dans tous les cas que l'on te laisse le temps de la réflexion qui précède l'engagement.

5. Si je ne me porte pas candidat, à part voter CFDT, je n'ai pas réellement d'utilité : FAUX

Le moins que l'on puisse attendre de toi, c'est effectivement que tu votes CFDT ! Mais si l'on te propose de te porter sur une liste et qu'au final tu declines (quel gâchis !), il te reste pas mal de possibilités pour aider ton syndicat à l'emporter :

- **tu aimes le contact** : tu es prêt à aller rencontrer les collègues qui peuvent être intéressés pour se porter candidat, les faire adhérer, distribuer les documents syndicaux ou les afficher, participer activement aux réunions d'information.
- **tu aimes rédiger**, tu as le sens de la formule : tu peux proposer ton aide pour les tracts, les professions de foi et l'ensemble des supports écrits et numériques.
- **Tu préfères l'organisation** : tu peux prêter main forte à la campagne.

Quel que soit ton intérêt et ton appétence, tu peux jouer un rôle utile et décisif dans ton collectif syndical. Ton syndicat et ta section n'attendent que cela !

6. Dans la dernière ligne droite, les jeux sont faits : FAUX

Candidat (ou pas, d'ailleurs), il faudra :

- vérifier que tu figures bien sur la liste électorale (ainsi que tes collègues proches) ;
- te renseigner sur les modalités de vote (vote à l'urne le jour J ; vote par correspondance ou vote électronique qui se déroulent sur plusieurs jours) et les faire connaître autour de toi (les collègues sont extrêmement sensibles à ces informations pratiques) ;
- ne pas oublier d'aller voter et de faire voter CFDT : nous avons tous en tête des exemples de sièges perdus à quelques voix (voire une) CFDT manquantes et de constater que telle ou tel



adhérent a omis ou négligé d'aller voter ;

- il convient donc avant le jour J de veiller aussi au bon déroulement du vote par correspondance et/ou du vote électronique et, le jour J, d'alerter par tout moyen ses collègues.

Enfin, n'oublie pas qu'un adhérent CFDT proactif fait voter en moyenne deux collègues non adhérents de son entourage.

Tu l'as compris, toutes les structures CFDT sont mobilisées dans la bataille mais il en sera de même en décembre prochain comme en tout temps... Ce sont avant tout les militants et les adhérents qui relèveront le défi de l'engagement et du terrain et feront gagner la CFDT.

À toi désormais de voir comment apporter ta pierre à l'édifice.

François Thos

Rassemblement de nos mandatés aux CRO du CNFPT à Paris

56 mandatés CFDT dans les conseils régionaux d'orientation du CNFPT se sont réunis les 24 et 25 octobre pour parler formation et parcours professionnels mais aussi élections !

Pour la 4^{ème} fois, le rassemblement annuel national des mandatés CFDT dans les CRO a eu lieu dans les locaux du CNFPT à Paris les 24 et 25 octobre 2017. Presque toutes les régions étaient représentées, y compris la Martinique, la Réunion et Mayotte.

Un programme dense et riche pour ces deux journées d'échanges et d'informations sur un sujet qui devrait prendre toute sa place dans le cadre de

la campagne pour les élections professionnelles : la formation et les parcours professionnels des agents territoriaux.

Nous avons commencé par aborder l'actualité sur les enjeux en matière de formation et de parcours professionnels et la situation particulière du CNFPT.

On peut retenir de ce premier point que :

■ Le droit au compte person-

nel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible aux agents publics depuis janvier 2017 mais que le CNFPT comme les centres de gestion (CDG) ne semblent pas pressés de les mettre en œuvre concrètement. C'est une nouvelle donne pour la formation. La CFDT s'est beaucoup investie pour que ces droits existent ; il reste à les rendre effectifs.



Photo souvenir du rassemblement des mandatés CFDT dans les Conseil Régionaux d'Orientation du CNFPT réunis à Paris les 24 et 25 octobre 2017

■ Le CNFPT reste l'acteur principal de la formation des agents territoriaux car il en réalise un peu plus de la moitié. Destabilisé par la baisse de sa cotisation à 0,9%, il a centré sa stratégie sur les formations initiales et le développement de « l'hybridation » des formations, c'est-à-dire avec de plus en plus de temps à distance. Il ne prend pas en compte le CPF et les évolutions qu'il apporte, en particulier l'accès à des qualifications reconnues, par la VAE notamment.

À la suite de ce rapide panorama, nous avons fait le point sur les actions conduites par les mandats CFDT au conseil d'administration (CA) et au conseil national d'orientation (CNO).

Le yoyo de la cotisation du CNFPT entre 1% et 0,9% de la masse salariale a conduit à une mobilisation intersyndicale pour défendre le retour et le maintien durable au 1%. Au moment du changement de ministre, nous avons réussi à convaincre nos homologues qu'il fallait élargir le propos et être force de propositions en matière de politique de formation professionnelle pour les agents territoriaux, qui prennent en compte un véritable accès à un droit à la reconversion choisie.

Un projet de diaporama proposé par la CFDT sert de support aux échanges intersyndicaux et des points d'accord se font jour, en particulier avec la CGT et la FA-FPT. La diapositive ci-contre résume le schéma général de cette plateforme.

- 1) La cotisation du CNFPT sert à financer les formations statutaires obligatoires (formations d'intégration et de professionnalisation) et les actions du plan de formation qui relèvent de la responsabilité de l'employeur.
- 2) Créer un fond mutualisé géré paritaire pour permettre aux agents d'engager des actions à leur propre initiative : formations de leur choix ainsi que le bilan de compétence, la VAE et le congé de formation professionnelle, aujourd'hui sous-utilisés car pas financés.
- 3) Mettre en place le conseil en évolution professionnelle, prévu par l'ordonnance de janvier 2017. Ce nouveau droit est l'élément indispensable pour aider les agents à faire des choix de formation, de reconversion éventuellement et surtout de trouver les moyens pour le faire.

Les missions nationales pour faire avancer trois sujets portés

par la CFDT : le droit à la reconversion, l'accès à des qualifications reconnues pour les agents publics (en particulier les moins qualifiés), redonner au CRO leur rôle plein et entier.

Jean-Claude Lenay nous a présenté **sa mission sur les transitions professionnelles, qui a pour objectif d'avancer sur la concrétisation d'un droit à la reconversion.** Cette mission est expérimentée avec des collectivités volontaires du Limousin et du Poitou-Charentes. Il s'agit de permettre à des agents de travailler sur le choix d'un autre métier et de réaliser le parcours de formation nécessaire pour y parvenir. En tant que pilote du projet, la CFDT tient à garder les trois motifs qui peuvent déclencher une transition qui sera plus ou moins choisie selon qu'elle est liée à une usure au travail, à des restructurations ou à la volonté d'une seconde carrière. Les premiers éléments d'évaluation de cette expérimentation montrent que ces trois motifs ne sont pas perdus de vue.



Coup de froid entre les régions et le gouvernement

Sitôt achevé le discours du Premier ministre, Édouard Philippe, en ouverture de leur congrès à Orléans le 28 septembre, les présidents de région ont annoncé qu'ils se retiraient de la Conférence des territoires instaurée cet été par l'exécutif, pour protester contre l'annulation d'un crédit de 450 M€ promis par le gouvernement précédent. Matignon assure être "ouvert au dialogue", mais reste ferme sur cette décision.

Code du travail

Les ordonnances du 23 septembre 2017 modifient l'article L.2145-6 du code du travail : « *Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1^o de l'article L.2135-10. (...)* »

En conséquence, **la confédération ne rembourse plus aux employeurs les rémunérations pour les formations organisées après le 23 septembre 2017**. Les factures relatives à des formations réalisées à compter de cette date, qui seraient malgré tout adressées à la confédération seront retournées aux employeurs concernés accompagnées d'un courrier de rappel de la réglementation. La confédération continuera à traiter les dossiers concernant les formations antérieures au 23 septembre.

Le juge administratif annule des sanctions prises par la collectivité de Bry-sur-Marne (94)

Tract distribué le 24 octobre par nos camarades du syndicat Intercro Val-de-Marne dans les services municipaux de Bry-sur-Marne.

« *Par jugement en date du 21 septembre 2017, le TA de Melun a annulé les sanctions d'exclusion temporaire d'un an concernant deux policiers municipaux de Bry-sur-Marne. Le tribunal a considéré l'absence de matérialité des faits reprochés. La CFDT se réjouit de la décision claire et nette de ce jugement sur le fond, qui rétablit l'honneur de ces deux agents.*

Cette nouvelle victoire conforte celle obtenue au Conseil de discipline du 4 septembre 2014, qui avait rejeté l'ensemble des griefs de la collectivité, qui réclamait leur révocation, et avait estimé qu'il n'y avait pas lieu à sanction. Malgré cela, la commune avait infligé aux deux agents une sanction d'un an d'exclusion de fonctions (sans rémunération).

La commune de Bry-sur-Marne avait aussi été déboutée en octobre 2016, au Tribunal de Grande Instance de Créteil, d'une plainte en diffamation contre trois représentants d'organisations syndicales (CFDT, CFTC et FA-FPT), plainte émise contre la diffusion d'une lettre ouverte en soutien aux deux agents injustement sanctionnés ».

Les 3 axes de mobilité professionnelle sont bien identifiés et mobilisés par l'ensemble des acteurs :

- **Contrainte par inaptitude :** un métier difficile en risque d'inaptitude, usure professionnelle et pénibilité.
- **Contrainte par organisation :** mobilité géographique et professionnelle liée à des restructurations et réorganisations (métier en forte évolution ou en régression, mutualisation des services).
- **Choisie :** droit à la reconversion ou à l'évolution professionnelle au cours de la carrière ou en 2^{ème} partie de carrière hors collectivité ou au sein de la fonction publique.

Jean-Claude a rappelé que des outils existent tels que le CPF, le bilan de compétences, la VAE, les formations du CNFPT ou autre organisme, la possibilité de faire des stages... Bien souvent, les agents ne connaissent pas ces outils ou n'arrivent pas à

les mobiliser car l'employeur s'y oppose.

François Loiseau est missionné sur les CRO. Il a présenté les contours de sa mission et le questionnaire qu'il utilise pour ses interviews avec des membres des CRO. Les participants au rassemblement ont répondu par groupe à ce questionnaire. La CFDT a beaucoup insisté pour obtenir cette mission du président du CNFPT qui a longuement hésité car méfiant sur le pouvoir que pourraient prendre les délégués régionaux des CRO. Pour la CFDT, l'objectif est de (re) donner aux CRO le rôle qui leur revient et qui est défini par les textes (*voir encart*).

Un autre dossier a été présenté : **le groupe de travail sur les certifications professionnelles** qui a pour objectif de relancer la réflexion sur le rôle du CNFPT pour permettre à des agents d'accéder à des qualifications reconnues (diplômes ou titres professionnels). Le premier sujet

Le rôle des CRO¹ tel qu'il est précisé dans le livret d'accueil des élus (page 19)

« *Il a pour mission d'établir, au vu des plans de formation des collectivités territoriales et établissements de son ressort, un rapport relatif aux besoins de formation de ces derniers.*

Il élabore, dans le cadre des délibérations du conseil d'administration, le programme des formations qui doivent être assurées directement ou par voie de convention par la délégation.

Il est consulté pour avis sur le projet de budget de la délégation ainsi que sur le rapport annuel d'activité de la délégation avant transmission au CA du CNFPT.

Il peut faire toute proposition en matière de formation et de pédagogie ».

¹ Articles 13 et 16 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale : « *Le conseil d'orientation placé auprès du délégué interdépartemental ou régional établi, au vu des plans de formation, un rapport relatif aux besoins de formation des collectivités et établissements ».*

travaillé dans ce groupe a été le **CLéA**, le socle de connaissances et compétences professionnelles. La CFDT s'est beaucoup investie pour créer ce certificat et la fédération Interco pousse le CNFPT à le mettre en place pour les agents territoriaux.

Les échéances des élections professionnelles du 6 décembre 2018 nous ont fait collectivement réfléchir sur la valorisation de la formation professionnelle lors de la campagne.

- Quel message voulons-nous porter et véhiculer ?
- Après de qui (les conseils de syndicat...) les mandats CRO peuvent-ils intervenir ?
- Quelle communication envisageons-nous ?

Les participants ont été prolixes, des idées et propositions ont fusé. Il va maintenant falloir réfléchir à nos actions. Nous avons clôturé cet atelier par la recherche d'un slogan :

- La formation : un (des) droit(s) et une chance pour tous !
- Se former pour un parcours professionnel choisi.
- Se former pour compléter ce que j'ai déjà acquis / ce que je sais déjà.

Ce trop court rassemblement s'est terminé sur deux ateliers numériques :

- l'un pour faire le point sur **l'utilisation de l'espace d'Interconnectés pour les mandats dans les CRO.**



- le 2^{ème} atelier intitulé « ouvrir son CPA » (compte personnel d'activité) a permis d'explorer collectivement le portail CPA qui est bien plus qu'un simple compteur... Pour qu'un droit soit effectif, il faut l'utiliser et le faire connaître.



*Chantal Gosselin et
Véronique Sauvage*

Les 7 domaines de compétences du certificat Cléa

- La communication en français ;
- l'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Statistiques DGAFP

- ▶ Dans l'attente de la publication du rapport proprement dit, qui interviendra après la présentation devant l'assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique (CCFP), on trouve dans la rubrique **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2017)** les résultats à paraître dans les fiches thématiques accessibles dès à présent en format tableur.

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

- ▶ En 2015, le nombre de **recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE)** a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 48 622 (36 110 dans la FPE et 12 512 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 17 866 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 17 000 dans la FPT).

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

Les fans d'Interco ont leur poster !

C'est Localtis qui le dit mais il ne s'agit pas de nous. C'est l'ADCF qui a publié un poster de la France intercommunale en très grand format (70x120 cm), actualisée avec les nouvelles communautés et métropoles nées au 1^{er} janvier 2017. Il est gratuit et disponible sur demande par mail à adcf@adcf.asso.fr.

Aux côtés d'une grande carte mettant en valeur les nouveaux périmètres des communautés/métropoles et leur commune principale, le poster propose également une nouvelle typologie de ces intercommunalités classée en cinq catégories : « l'hyper-rural », les « bassins de vie des petites villes et bourgs centres », les « bassins de vie intermédiaires », les « relais de croissance », le « grand urbain ».

Création de la section syndicale CFDT Interco du Grand Chalon

Extraits du communiqué de presse du syndicat Interco 71 : « Majoritaire au département et au centre de gestion en Saône-et-Loire depuis les élections professionnelles de 2014, le syndicat CFDT Interco 71 poursuit son développement dans les collectivités du département. Cette majorité s'est confortée lors des élections professionnelles partielles consécutives à l'évolution de la carte intercommunale. La CFDT est allée à la rencontre des agents et ses listes ont connu un large succès dans ces nouvelles communautés de communes. Conditions de travail et qualité du service public sont les priorités de la CFDT, qui se bat pour que les agents aient les moyens de remplir correctement leurs missions et soient reconnus dans leur travail, avec un déroulement de carrière valorisant. Les adhésions CFDT se sont développées sur la communauté d'agglomération et les agents du Grand Chalon sont désormais en capacité de créer leur section syndicale CFDT. C'est ce qu'ils ont fait le 23 octobre à Chalon en présence des responsables du syndicat. Contact : cfdt.interco71@orange.fr ».

ATSEM : des perspectives pour les agents grâce à la persévérance de la CFDT

Reconnaissance de leurs missions et amélioration de leurs perspectives de carrière, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) voient leur statut nettement amélioré à compter du 1^{er} janvier 2018.

La persévérance de la CFDT permet une fois de plus d'obtenir des avancées

Depuis 2013, date à laquelle une enquête nationale, auprès des ATSEM, menée par des militants des syndicats de la fédération Interco CFDT, la CFDT n'a pas cessé de travailler à la rénovation du cadre d'emploi des ATSEM et notamment de leurs missions. Cette obstination et les propositions faites vont enfin se concrétiser pour les ATSEM qui bénéficieront dès 2018 d'un statut revisité, de missions adaptées et d'un déroulement de carrière plus intéressant.

Enfin une reconnaissance des compétences et de l'implication de ces agents incontournables dans les écoles maternelles.

Des effets concrets à court terme et tout au long de la carrière des ATSEM :

■ Des missions adaptées : le projet de décret examiné le 15 novembre au conseil supérieur de la fonction publique

territoriale (CSFPT) comprend une nouvelle définition des missions pour de meilleures prise en compte et reconnaissance de l'appartenance des ATSEM à la communauté éducative : « *Les ATSEM appartiennent à la communauté éducative. Ils concourent à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers* ».

■ Deux voies d'accès pour une promotion : deux nouvelles perspectives vont permettre aux ATSEM d'évoluer dans leur parcours professionnel au sein de la FPT soit comme agent de maîtrise ou sur le grade d'animateur territorial en catégorie B.

Les ATSEM pourront accéder au grade d'agent de maîtrise de catégorie C par la promotion interne ou par un concours interne. Il s'agit d'une victoire de la CFDT qui a proposé puis a bataillé bien seule pour l'accès des ATSEM au cadre des agents de maîtrise.

Au passage une bonne occasion de féminiser un cadre d'emplois très masculin !

Les ATSEM pourront accéder au grade d'animateur de catégorie B :

en passant un concours interne spécial sur épreuves ouvert aux ATSEM justifiant d'au moins quatre années de services publics. La possibilité d'accès au cadre d'animateur territorial permet une passerelle vers la catégorie B sans, par ailleurs, mettre en péril le métier d'ATSEM car son classement en B (qui, de toute façon, aurait été refusé par le gouvernement) aurait entraîné immanquablement une désaffection des employeurs pour ce métier au profit d'adjoints techniques.

Le syndicalisme c'est aussi savoir analyser, se projeter et anticiper pour que des revendications ne se retournent pas contre les agents ! À noter que, sur proposition de la CGT, le gouvernement a modifié le texte qui de « *Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction en trois heures d'une note à partir des éléments d'un dossier*

portant sur l'animation périscolaire dans les écoles maternelles ou classes enfantines » est devenu « Pour le concours interne spécial, l'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation périscolaire » donc, sous prétexte que l'animation peut se réaliser effectivement en dehors du territoire scolaire, la CGT élargit considérablement le champ potentiel du dossier à partir duquel il faudra rédiger une note !

L'ensemble de ce dispositif fera

l'objet de la publication au JO d'un **nouveau décret** lequel a été présenté au CSFPT le 15 novembre 2017.

À noter que la CGT a voté contre, FO et UNSA s'abstenant...

Le travail de la CFDT ne s'arrêtera pas là

Nous restons mobilisés pour continuer à porter les revendications pour cette profession :

- une ATSEM par classe,
- l'accès à la formation pour toutes les ATSEM (à prévoir dans l'organisation du travail),

en particulier pour la préparation aux concours et l'accès à d'autres cadres d'emplois, pour la prévention et le maintien dans l'emploi,

- un appui de l'employeur et du CNFPT pour décrocher le CAP petite enfance par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- l'association des ATSEM et de leurs représentants à l'élaboration ou l'évaluation des chartes entre l'Éducation nationale et l'employeur communal ou intercommunal,

- un concours sur titres pour les personnes titulaires du CAP petite enfance organisé au plus près des collectivités (ce CAP a été rénové et s'intitule désormais « CAP accompagnant éducatif petite enfance »).

Un grand merci aux ATSEM, aux militants des syndicats et aux membres du CSFPT pour leur engagement dans les commissions et groupes de travail.

Olivier Frézel
Ingrid François

Déroulé de carrière des ATSEM

Agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles (échelle C2) :

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices bruts	351	354	357	362	372	380	403	430	444	459	471	479
Indices majorés	328	330	332	336	343	350	364	380	390	402	411	416
Durée de carrière (25 ans)	1 an	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	-						

TABLEAU D'AVANCEMENT (avis de la CAP)

Conditions :

Avoir au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade d'agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles

ET

Justifier d'au moins cinq ans de services effectifs dans le grade d'agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois doté de l'échelle C2, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

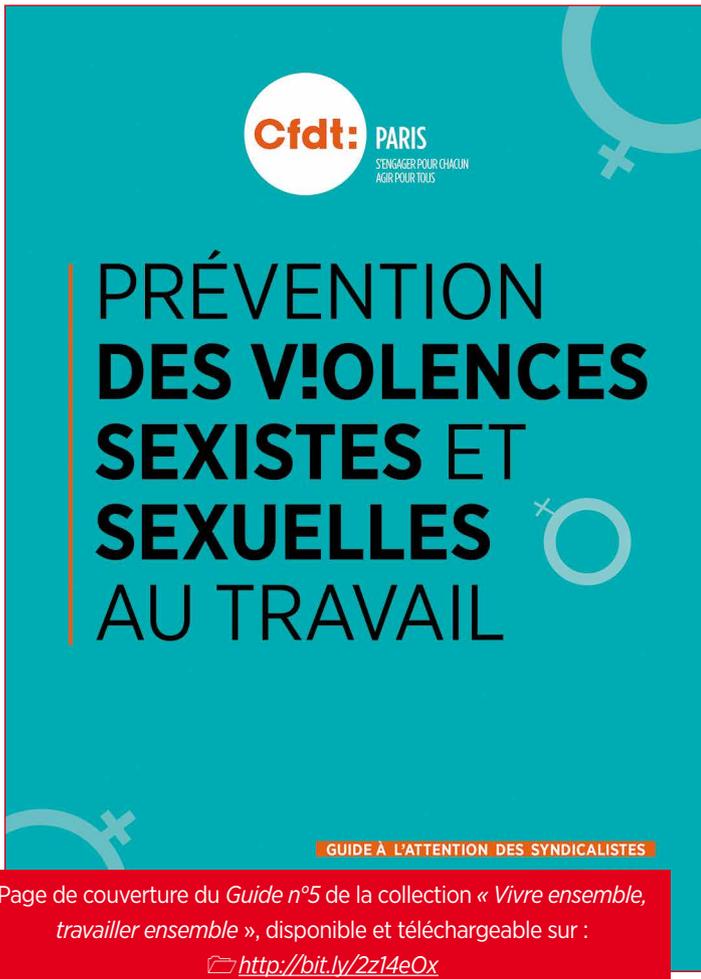
Agent spécialisé principal de 1^{ère} classe des écoles maternelles (échelle C2) :

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices bruts	374	388	404	422	445	457	475	499	518	548
Indices majorés	345	355	365	375	391	400	413	430	445	466
Durée de carrière (19 ans)	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	-

NOUVEAU : Grade d'animateur territorial catégorie B par concours interne spécial réservé aux ATSEM.

RESPECTÉ.E.S, une journée confédérale pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail

La confédération a organisé le 21 novembre dernier une journée de sensibilisation et de réflexion pour les militants souhaitant agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail.



La lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, c'est un sujet éminemment syndical ! C'est pour cette raison que la confédération avait prévu de longue date une journée de sensibilisation et de réflexion à destination des militantes et militants souhaitant agir sur leur lieu de travail.

La fédération Interco était présente et se fait un devoir de vous en retranscrire toute la substantifique moëlle !

Marquant toute l'importance qu'il donne au sujet, Laurent Berger a tenu à ouvrir la journée. Lors de son intervention, tout en rappelant l'importance du sujet et l'ancienneté de sa prise en compte par la CFDT, Laurent a donné le ton : « en matière de respect des personnes, il n'existe pas de compromis possible ». La lutte contre le sexisme, le harcèlement et la violence au travail est un combat. Pas plus qu'elle ne tolère les propos racistes, la CFDT ne tolère les

propos sexistes ; ils sont incompatibles avec nos valeurs syndicales. Le premier niveau d'action est d'abord d'être nous-mêmes irréprochables, dire et montrer qu'on ne tolère rien : le sexisme est le terreau des violences sexuelles. Pour cela nous devons en débattre, nous interpeller mutuellement mais aussi exercer notre vigilance vis-à-vis des employeurs, des hiérarchies et des collègues. Dans le contexte actuel (affaire Weinstein) le secteur associatif engagé sur ces questions a vu un afflux important de sollicitations. Cela ne semble pas avoir été le cas dans nos sections syndicales et cela doit nous alerter ! Il faut nous dynamiser, montrer notre disponibilité, notre intérêt et notre légitimité sur le sujet, ce qui est également un très bon moyen de dissuasion.

La CFDT a des outils et des moyens pour agir : les défenseurs syndicaux peuvent inverser un rapport de force ; la Délégation femmes

et la Commission confédérale femmes peuvent intervenir à tout moment ; la formation « *écoute et accompagnement des victimes* » permet d'outiller des militantes et des militants ; les documents comme l'affiche « *Le sexisme est contraire aux valeurs de la CFTD* » et le guide « *Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail* »¹ permettent un réel travail de communication et d'appropriation de la question. Ce guide est un support pour l'action, il apporte du fond, des infos, notamment juridiques, et de la méthodologie. Pour conclure, Laurent, tout en rendant hommage à Françoise Héritier, anthropologue et grande figure du féminisme décédée le 15 novembre, dira que nous pouvons agir et faire évoluer les comportements, changer la société et le

travail par l'action du quotidien auprès des salariés.

Puis l'assemblée, dont une bonne part de militants Interco, s'est répartie en ateliers afin que chacun puisse se confronter à des situations issues d'expériences vécues et envisager collectivement quelles réponses syndicales y apporter.

Ce travail de prise de conscience de la réalité des faits, mais aussi de la capacité à agir de chacun, est essentiel. Le débriefing des ateliers qui se fera en grand groupe avec Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)² et Christophe Dague, secrétaire général de l'UD de Paris, permettra cette

appréhension du phénomène et des leviers d'action. Ne pas nier, agir avec le consentement de la victime, lui signaler qu'on est témoin et que ce qui se passe est inacceptable, ne pas se mettre en position de médiation car ce n'est pas le sujet, ne pas rester seul, parler du sujet en section syndicale, le mettre à l'ordre du jour dans les textes de congrès, mettre des affiches, montrer que nous sommes vigilants sur le sujet, saisir le médecin du travail ou de prévention, ne pas prévenir l'employeur oralement,... mais savoir que tout fonctionnaire doit, au titre de l'article 40³ du Code de procédure pénale, alerter le procureur de tels agissements. Mais comme aucune sanction n'est prévue, l'opportunité de saisir le procureur de la

J'AI REÇU
UN JEU
INTERACTIF
POUR APPRENDRE
LE RESPECT
DES AUTRES

IL N'EST
JAMAIS
TROP TÔT!



¹ Téléchargeable. Se reporter à l'illustration ci-contre.

² www.avft.org/

L'AVFT est une association féministe autonome qui défend les droits au travail et à l'intégrité de la personne. Elle a pour champ d'action et de réflexion toutes les formes de violences contre les femmes, bien qu'elle se soit spécialisée dans la dénonciation des violences sexistes et sexuelles au travail.

³ Article 40. [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 74 JORF 10 mars 2004 (...) Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Formation professionnelle

Depuis le dossier consacré au compte personnel d'activité (CPA) et au compte personnel de formation (CPF) dans le Journal Interco n° 230 (mars-avril-mai 2017), le 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** <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/6/RDFF1702021D/jo/texte> a été publié et vous pouvez d'ores et déjà créer votre compte sur le site :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

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

Morlaix, fin de la grève chez les agents municipaux

Le Télégramme - 30 octobre 2017

« Depuis une semaine, les agents municipaux de Morlaix protestaient contre le passage de leur temps de travail à 1 607 heures (contre 1 540 aujourd'hui) et surtout la remise en cause de certains acquis sociaux. Ce matin après des négociations « tendues » entre Agnès Le Brun, maire de la ville, et les représentants du personnel CGT des territoriaux et la section CFDT Interco de la Ville de Morlaix, ils ont accepté les propositions qui ont été faites par la direction et voté la fin de la grève reconductible.

Les 1 607 heures vont bien être appliquées au 1^{er} janvier 2018. En échange, les syndicats ont obtenu l'augmentation du régime indemnitaire pour les catégories C et B, le maintien des jours d'ancienneté, 27 jours de congés et la conservation des jours RTT selon les scénarios proposés. Chaque service négociera en interne la mise en place des 1 607 h ».

<http://bit.ly/2igFl9W>

Transfert des PACS aux communes

Sous le titre « Cholet. Le maire refuse de gérer les Pacs mais les agents sont prêts », Ouest France a publié le 1^{er} novembre un article au sujet du refus exprimé par Gilles Bourdouleix, maire de Cholet (49), de prendre le relais du tribunal d'instance et de gérer les Pacs.

En effet la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle prévoit le transfert des Pacs aux mairies, sauf pour ceux qui choisissent de s'adresser à un notaire.

Le maire de Cholet estime « ne pas avoir les moyens humains, matériels, en espace, pour assumer cette nouvelle charge » mais il serait prêt à revoir sa position si l'État compense financièrement le coût de ce transfert.

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

République est laissée au libre arbitre du citoyen fonctionnaire. Avec Dominique Marchal, déléguée Femmes à la confédération, les outils déjà existants à la CFDT sont passés en revue et, outre ceux cités plus haut, il y a lieu de signaler le module de formation sur une journée et la session de sensibilisation qui peut se dérouler sur 1h30.

Outre une affiche et le guide de prévention, chaque participant se voit remettre un jeu de huit cartes « Respecté.e.s » (voir photo) avec chacune une « mission » sur laquelle il peut s'engager en y remplissant ses coordonnées à remettre à la sortie. Mais tout adhérent peut fort bien s'approprier la démarche et contacter directement la déléguée femmes à : dmarchal@cfdt.fr

Marie-Andrée Séguin, secrétaire nationale en charge de l'égalité professionnelle, procède à la clôture de la journée en élargissant le propos. Tout en insistant sur le

fait que la confédération met sans réserve ce dossier à disposition, elle affirme clairement que ce problème est mondial et se situe tant dans le travail qu'en dehors. À ce titre elle nous informe que la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a réalisé une conférence internationale sur ce sujet en septembre dernier afin de pousser l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à élaborer une convention qui, de plus, pourrait être appuyée par une recommandation... mais ce sont les États qui décident et pas les organisations syndicales ! De même, dans le cadre de la campagne de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la CFDT a porté ce sujet et participé à produire un rapport dans lequel apparaissent ses préconisations.

Prévention et vigilance collective : le travail ne fait que commencer, c'est une priorité de la CFDT qui s'articule parfaitement avec nos valeurs d'égalité et d'émancipation.



HARCELANT, E adj. qui harcèle.

HARCELEMENT n.m. 1 Action de harceler.
 2 Harcèlement sexuel : Fait d'abuser de son autorité pour tenter d'obtenir une faveur sexuelle de qqn par contrainte, ordre ou pression.
 - Harcèlement moral : agissements malveillants et répétés à l'égard d'un subordonné ou d'un collègue en vue de dégrader ses conditions de travail et de le déstabiliser. 3 Tir de harcèlement : tir visant à créer un sentiment d'insécurité dans

© pict-trider - Fotolia.com

La fédération Interco a profité de cette actualité pour proposer dans le cadre de son conseil fédéral de novembre un temps d'échange et de réflexion en soirée « afterworks » sur les violences sexuelles et sexistes au travail (SST). Une poignée de conseillers et secrétaires fédéraux s'est retrouvée pour échanger et semer les graines d'un travail qui, n'en doutons pas, va lever et engendrer une prise en compte particulière de cette problématique au cours de ce nouveau mandat. Par ailleurs, il a été reconnu unanimement que si les SST ne peuvent être les thèmes

centraux de la campagne électorale professionnelle prochaine, elles doivent néanmoins y être présentes d'une façon ou d'une autre. Il est important, tant pour nous que pour les agent.e.s, que la CFDT soit bien identifiée comme actrice de la prévention et de l'action contre ces phénomènes. Il s'agit aussi tout simplement d'un sujet qui relève de la qualité de vie au travail (QVT), donc de l'action syndicale : **nous sommes toutes et tous concerné.e.s !**

Olivier Frézel
 Secrétaire fédéral

Jour de carence

Sous le titre « *Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues* » l'INSEE a publié le 10 novembre un long article dont on retiendra que « Le jour de carence n'a pas modifié la part d'agents absents pour raison de santé une semaine donnée ».

Extrait :

« *Un jour de carence pour arrêt maladie a été instauré dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2012, puis supprimé au 1^{er} janvier 2014. D'après l'enquête Emploi, la mise en place de ce dispositif n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique de l'État absents pour raison de santé une semaine donnée. En revanche, la mesure a modifié la répartition des absences par durée. En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours ont fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois ont augmenté. La mesure a également eu des effets hétérogènes : les absences courtes ont davantage baissé chez les femmes, chez les jeunes et chez les employés travaillant peu de jours par semaine* ».

Alexandre Cazenave-Lacroutz et Alexandre Godzinski, division Redistribution et politiques sociales,

<https://bitly.im/VQ4mV>

Titres sécurisés

Passeports biométriques en 2009, cartes d'identité et permis de conduire à partir de 2016 : les titres sécurisés coûtent cher à l'État sans apporter de véritable bénéfice aux usagers, constate un rapport sénatorial dans le cadre du projet de loi de finances 2018.

Extrait d'un constat accablant :

« *En ce qui concerne la délivrance des titres sécurisés, la fermeture des guichets de l'État semble achevée mais votre rapporteur spécial ne voit pas en cette évolution le témoignage d'un progrès. Outre que les économies correspondantes ne se retrouvent pas dans la variation des crédits consacrés à cette mission qui ont même connu une certaine augmentation, il faut prendre en compte les difficultés créées aux usagers pour accéder au service, en particulier dans les zones rurales mal couvertes par les opérateurs de téléphonie et celles causées aux mairies, qu'elles gèrent les stations de recueil de documents ou n'aient pas été sélectionnées pour les accueillir. Par ailleurs, la numérisation n'a à ce jour pas permis le raccourcissement de délais de délivrance des titres sécurisés, certaines parties du territoire connaissant des délais insupportables, tandis que la réaffectation de certains effectifs à la lutte contre la fraude documentaire ne peut être considérée comme ayant été suivie d'une amélioration appréciable des résultats. La fraude documentaire semble encore bénéficier de nombres de failles dans les dispositifs de contrôle* ».

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



Enseignement artistique

Quatre décrets #PPCR du ministre de l'Intérieur ont été publiés le mercredi 27 septembre concernant le **statut particulier et l'échelonnement indiciaire des professeurs territoriaux et des directeurs d'établissement d'enseignement artistique**.

- ▶ **Décret n° 2017-1399** du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques).

📄 <http://bit.ly/2fCV9qr>

- ▶ **Décret n° 2017-1400** du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

📄 <http://bit.ly/2ydf4UB>

- ▶ **Décret n° 2017-1401** du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-858 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques).

📄 <http://bit.ly/2xltGk>

- ▶ **Décret n° 2017-1402** du 25 septembre 2017 modifiant le décret n° 91-856 du 2 septembre 1991 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

📄 <http://bit.ly/2yco5gN>

Droit syndical

Au JO du 30 septembre 2017 est paru le **décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017** relatif aux **garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale**. Ce texte, que l'on attendait depuis la fin de l'année 2016, précise l'article 23 bis de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dite loi déontologie. Dorénavant un agent en décharge totale de service peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement et un agent en décharge inférieure à 100% un entretien annuel de suivi.

📄 <http://bit.ly/2yjGQyI>

Visas de séjour en France

Un **arrêté** du 26 septembre 2017, signé par les ministres de l'Intérieur et de l'Europe et des Affaires étrangères a été publié au JO du 1^{er} octobre 2017, **qui porte création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif aux étrangers sollicitant la délivrance d'un visa, dénommé France-Visas**.

📄 <http://bit.ly/2x83ycZ>

Catégorie C

Au JO du 14 octobre 2017, le **décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière** concerne l'accès aux emplois de la catégorie C par la voie du PACTE. Il a pour objet notamment de :

- tenir compte de l'élargissement par la loi du vivier du dispositif PACTE en portant à 28 ans au plus l'âge des bénéficiaires de ce dispositif, en ouvrant l'accès à ce parcours aux personnes de 45 ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux ;
- rapprocher les dispositions qui régissent les bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels et, par exemple, octroyer un congé sans rémunération pour raison de famille ;
- limiter le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer.

📄 <http://bit.ly/2gKFLWj>

Outre-mer

Dans ce même JO du 14 octobre, le **décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique** précise les modalités de mise en œuvre de ce **dispositif ouvert aux jeunes sans emploi de 28 ans au plus**, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, dans une collectivité régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi et **aux demandeurs d'emploi de longue durée de 45 ans et plus**, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Ce texte vise notamment à définir la notion de « *territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi* », à préciser les dispositions réglementaires qui s'appliquent au contrat de droit public proposé dans le cadre de ce dispositif, à déterminer les modalités de recrutement et de sélection des candidats et à préciser les modalités de formation au cours du contrat.

📄 <http://bit.ly/2hLHBWx>



CE QUE DIT LA CFDT AUX CADRES

« En tant que numéro un chez les cadres, la CFDT ne cesse de porter leur identité ».

Laurent Berger, juin 2017



Catherine BLANC
Secrétaire Générale Adjointe de la CFDT Cadres
Conseillère fédérale Interco

La CFDT n'est pas un syndicat catégoriel et elle le revendique, car pour elle, cadres ou non cadres, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, tous les salariés d'une même entreprise, tous les agents d'une même administration, participent ensemble à la réalisation d'objectifs communs. Ils ont le droit, en tant qu'acteurs professionnels, de bénéficier d'une même protection syndicale.

En cohérence avec cette approche par le travail, la CFDT a fait le choix de constituer une « union confédérale des cadres » avec pour objectif d'observer et d'analyser, d'une façon transversale, les questions qui traversent plus particulièrement celles et ceux qui ont accepté de prendre des responsabilités. Nos propositions pour développer les droits et sécuriser les pratiques sont issues d'une longue tradition d'écoute et de proximité qui fait la marque de fabrique de la CFDT. Nous entendons ainsi relever avec vous, cadres territoriaux, les défis actuels. Quelle est la place des collectivités dans une économie de plus en plus collaborative ? Quel est le périmètre du service public dans la

vague de l'ubérisation du travail et des emplois ? Quels enjeux de gouvernance la révolution numérique aborde-t-elle ? Comment continuer à assumer les missions avec des moyens instables ? Quelles sont les formes émergentes des rôles des usagers selon les territoires et les services attendus ?

Une extrême vigilance syndicale s'impose pour garantir, au-delà de la qualité du service public, la qualité de vie au travail dans ces contextes difficiles, et nous y sommes particulièrement attentifs. ■

Catherine BLANC

La Fédération nationale Interco (**INTER** pour Intérieur et **CO** pour collectivités locales) est la troisième fédération professionnelle de la **CFDT** en nombre d'adhérents. Aujourd'hui ils sont plus de 70 000 répartis en 108 syndicats, en majorité départementaux. Elle est compétente sur tout le champ de la fonction publique territoriale + les ministères de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères, des Solidarités, des entreprises de l'eau, du funéraire et les OPH.

FÉDÉRATION INTERCO CFDT
47-49 AVE SIMON BOLIVAR
75950 PARIS CEDEX 19
TEL 01.56.41.52.52
INTERCO@CFDT.FR

INTERCO.CFDT.FR

 @INTERCOCFDT

 @INTERCO_CFDT

Philippe Laurent, maire de Sceaux et Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a bien voulu répondre à nos questions concernant l'évolution attendue ou redoutée de la territoriale.



Philippe LAURENT - Maire de Sceaux - Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Secrétaire général de l'Association des maires de France

Vous êtes tout comme la CFTD favorable à la constitution d'un véritable collectif des employeurs de la fonction publique territoriale. Pouvez-vous nous redire pourquoi en tant qu'élu et si ce souhait a de réelles chances d'aboutir dans un temps raisonnable ou si cela est destiné à demeurer un vœu pieux ?

- Le collège Employeurs existe déjà, identifié par la loi de 2007, et renforcé par sa place au CCFP. Il est d'ailleurs consulté régulièrement en tant que tel par le gouvernement.

Mais plusieurs étapes restent à franchir si l'on veut lui donner un véritable rôle d'interlocuteur identifié et mandaté dans l'ensemble des négociations auxquelles les employeurs peuvent être intéressés – ce qui ne se réduit pas au « rendez-vous salarial » : reconnaissance et mandat des associations nationales d'élus, élargissement de sa composition, implication encore plus forte des élus.

J'ajoute que ce collège Employeurs renforcé pourrait utilement prendre toute sa place au niveau du dialogue social européen, où les employeurs territoriaux français sont malheureusement souvent absents ...

Il apparaît que les cadres et même l'encadrement intermédiaire de la fonction publique territoriale sont de plus en plus soumis aux injonctions politiques et aux changements de majorité. Partagez-vous ce diagnostic ? Vous semble-t-il souhaitable ? évitable ? La vision du cadre neutre au service du seul service public au-delà des changements politiques est-elle dépassée, remplacée par un spoil système à l'américaine qui ne dit pas son nom ?

- C'est un fait que les changements politiques ont de plus en plus d'effets sur l'administration. Ce type de « spoil system » n'a pas de raison d'être pour les cadres, à l'exception des emplois fonctionnels qui ont été créés pour cela et qui ne concernent que les collaborateurs directs des exécutifs locaux.

Au-delà, la dérive peut être préjudiciable au service public lui-même.

Il convient de revenir aux fondamentaux républicains : la politique définit les grandes lignes de l'action et en est responsable, l'administratif met en œuvre. La neutralité reste une obligation du fonctionnaire et il n'est pas sain que, tant les élus que les fonctionnaires, s'éloignent de ces principes. Ces dérives sont encore évitables : il faut en appeler au bon sens et à la responsabilité des élus employeurs, qui, une fois élus, doivent rassembler.

Au vu des annonces gouvernementales concernant les collectivités locales, (leurs financements, leurs personnels...), quel avenir voyez-vous pour la FPT ?

- L'avenir de la FPT est évidemment étroitement lié à celui des collectivités, de leur rôle et de leurs moyens.

Hausse de la CSG, emplois aidés, taxe d'habitation, encadrement des dépenses et de la dette locale ... autant de sujets qui peuvent légitimement nourrir les inquiétudes des élus locaux.

Le projet de pacte entre les collectivités et l'État est intéressant, mais suppose un cadre clair, lisible et stabilisé. Il suppose aussi un climat de confiance, aujourd'hui largement absent.

Pour construire cette confiance, nous avons besoin d'objectifs de politique publique, et pas seulement d'un discours budgétaire qui assèche la politique.

Qui plus est, les élus ont le sentiment d'être l'objet d'une attitude suspicieuse. La Cour des comptes, comme l'INSEE et la DGAFP, ont récemment souligné la maîtrise améliorée des finances locales et de la masse salariale. Les élus et leurs équipes prennent donc leur part de l'effort financier national.

On aimerait que l'Etat lui-même en fasse autant ...

La FPT, et ses caractéristiques, bien différentes des autres fonctions publiques, est une chance, car les agents territoriaux sont formés, compétents et constituent donc une garantie de pérennité pour nos services publics de proximité. Elle est totalement indissociable de l'avenir des collectivités locales et de la décentralisation. ■

Véronique Robitaille

Directrice de l'INET et Directrice générale adjointe du CNFPT depuis 2014

Véronique Robitaille, suite à votre parcours de cadre territoriale, lauréate du concours interne d'administrateur-ice et de votre expérience de DGS d'un département puis au CNFPT, qu'aimeriez-vous nous communiquer ?

On mesure insuffisamment par rapport à d'autres pays à quel point notre système est précieux.

Nous avons en France une pensée sur l'action publique locale et une cohérence de réflexion sur l'ensemble des agents A / B / C et inter filières grâce au CNFPT.

Les collectivités locales pourraient être plus proactives dans leur posture de recrutement. Grâce aux listes d'aptitude ce sont des personnes aptes à exercer leurs fonctions qui sont sélectionnées. Malgré cette vision partagée avec des jurys réunissant des fonctionnaires et des employeurs, les collectivités ne priorisent pas toujours ce vivier.

Avez-vous le sentiment d'une politisation des fonctionnaires de direction ?

Il y a de la politisation mais pas plus qu'autrefois et pas plus qu'ailleurs. Au contraire même, la fonction publique territoriale renforce son expertise et sa professionnalisation.

Certes le lien de confiance doit être fort, la complexité des enjeux et les contraintes financières font que les exécutifs politiques et les dirigeants doivent être soudés. En cas de changement de majorité ou à l'intérieur d'une majorité d'ailleurs, c'est plus la capacité à faire et la confiance qui est en jeu, les cadres dirigeants ayant porté les projets de l'équipe précédente.

Il y a, par ailleurs, divers profils de cadres dirigeants : des cadres plus mobiles qui changent de collectivités au gré des opportunités et des cadres plus attachés à des territoires.

La formation au management évolue-t-elle ?

On voit que les organisations sont à réinventer. Le système pyramidal génère la même souffrance de la part des agents que des usagers : mieux informés, les uns et les autres demandent d'être davantage participants aux nouveaux projets.

Les formations qui visent à s'appuyer sur des pratiques misant sur l'intelligence collective ou les formations en design public vont dans ce sens. Nous incitons à développer les partenariats inter-collectivités, le travail de réseau en interne et sur les territoires. Cependant il faut tenir compte du fait que la

transversalité absolue est chronophage.

Autre point : les restrictions financières, les transferts de compétence et les réorganisations territoriales font peser sur les collectivités des contraintes qui les poussent à maîtriser la masse salariale.

Dans les collectivités, c'est acquis qu'il faut, pour le patrimoine bâti par exemple, entretenir les bâtiments (c'est du fonctionnement) et qu'il faut en parallèle investir. Pour les personnes ce n'est pas encore intégré, il faut encore convaincre que

Les représentants syndicaux, un peu à l'image des encadrants, ne peuvent plus tirer leur légitimité que de la seule détention de l'information.

On ne peut plus être dans un modèle de canalisation de l'information, mais de décryptage de l'information.

Par contre les syndicats permettent un croisement des regards sur les situations de travail, que ce soit au quotidien ou mis en perspective.



De gauche à droite, José Porceddu - Secrétaire National Interco-CFDT, Claire Le Calonnec - Secrétaire Générale et Véronique Robitaille - Directrice de l'INET

la formation, le maintien des compétences, c'est aussi de l'investissement.

Au cours de la nouvelle scolarité des ingénieurs en chef, on leur apprend à être des cadres de direction et à intégrer cette dimension de gestion des compétences.

Mais il faut bien reconnaître qu'il n'y a pas beaucoup d'élus intéressés par les ressources humaines.

Quelle place au dialogue social dans les formations ?

En plus d'une session sur l'histoire du syndicalisme, chaque promotion participe à une journée d'échanges avec des représentants des organisations syndicales. Un des objectifs est de sensibiliser les futurs dirigeants au fait que les syndicats sont « des organisations pensantes » même si tous les syndicats ne semblent pas aujourd'hui dans une logique de contribution à la réflexion sur la fonction publique territoriale, l'action de syndicats étant perçue par certains avant tout comme bloquante au quotidien.

Les élèves suivent également un module commun avec l'ENA sur le thème des négociations.

Les ETS ?

Les ETS sont le grand rendez-vous des cadres territoriaux. Les cadres ont besoin de ces moments informels, de ces échanges entre pairs qui créent des dynamiques de partage.

L INET ?

Que ce soit dans la filière administrative, culturelle ou technique, la formation à l'INET vise à donner aux élèves les compétences pour être directement opérationnels sur des postes de direction. Mais ce n'est pas l'école d'une vie.

Au contraire tous les trois ans ou à l'occasion d'une nouvelle étape professionnelle, il faut revisiter ses compétences, faire le point sur ses envies ou ses manques d'envie.

L INET c'est tout autant un lieu de formation continue.

Nous proposons d'ailleurs aux anciens élèves 3 ans puis 10 ans après leur scolarité, un retour à l'INET pour faire une évaluation de leurs parcours et de leurs besoins. ■

Propos recueillis par Monique Gresset et José Porceddu



La CFDT Cadres vous soutient

PAR UN APPUI PROFESSIONNEL

- ▶ Par une offre spécifique de formation professionnelle destinée aux cadres : CREFAC.FR
- ▶ Par le service DilemPro, démarche d'accompagnement et d'aide à la décision en milieu professionnel.
- ▶ Une assistance juridique dans le cadre de son activité professionnelle

Retrouvez-nous au village des exposants !

CFDT Cadres
01 56 41 55 00
contact@cadres.cfdt.fr

  @CFDTCadres

 [cfdt-cadres](https://www.linkedin.com/company/cfdt-cadres)

CADRESCFDT.FR

PAR DES EXPERTISES

- ▶ Cadres publics et réformes
- ▶ Égalité et discriminations
- ▶ Emploi et compétences
- ▶ Gouvernance et responsabilité sociale
- ▶ Insertion des jeunes diplômés, stagiaires et doctorants
- ▶ Management et organisation
- ▶ Recherche
- ▶ Responsabilité, liberté d'expression, droit d'alerte
- ▶ Retraites et protection sociale
- ▶ Rémunérations : salaire et participation
- ▶ Stress et conditions de travail
- ▶ Technologies et télétravail
- ▶ Temps, charge de travail, équilibres de vie

PAR UNE REVUE

Cadres

Une revue depuis 1946



Tous les adhérents déclarés cadres bénéficient de la revue *Cadres* CFDT. Derniers numéros parus :

- ▶ Nouveaux appuis professionnels
- ▶ Le goût de l'innovation
- ▶ En quête d'autonomie...

LAREVUECADRES.FR

PAR UNE VEILLE

L'OBSERVATOIRE DES CADRES ET DU MANAGEMENT

L'OdC organise des séminaires, des colloques et diffuse ses publications :

- ▶ La formation et l'apprentissage du management
- ▶ Le travail immatériel
- ▶ Gouvernance et management...

OBSERVATOIREDESCADRES.FR

contact@observatoiredescadres.fr

Administrateurs civils

Au JO du 5 novembre 2017, le **décret n° 2017-1541 du 3 novembre modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs** crée, à compter du 1^{er} janvier 2020, un dixième échelon au sommet du grade d'administrateur civil. Il fixe des modalités de reclassement applicables aux administrateurs civils qui ont présenté l'épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat du concours externe d'entrée de l'ENA et il prévoit les modalités de reclassement dans le corps des administrateurs civils afin d'éviter des inversions de carrière.

<http://bit.ly/2y7Q90S>

Confiance dans la vie politique

Une **circulaire du ministre de l'Intérieur (NOR : INTB1725998C)** présente le contenu et les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales issues des lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, entrées en vigueur le 17 septembre.

La loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 interdit l'emploi par les autorités territoriales, de certaines catégories de membres de leur famille en qualité de collaborateur de cabinet. Elle crée, pour l'emploi d'autres catégories de membres de la famille, une obligation d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Le législateur a prévu un régime juridique similaire pour les collaborateurs parlementaires et les membres des cabinets ministériels.

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

GIPA

Au JO du 18 novembre 2017 a été publié le **décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017** modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Il proroge la GIPA en 2017 et étend ce dispositif aux personnels des cultes exerçant dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, relevant de l'article 1^{er} de la loi locale du 15 novembre 1909 relative aux traitements et pensions des ministres de culte rétribués par l'État et de leurs veuves et orphelins. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

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

... suivi, dans le même JO, de l'**arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**. Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016, le taux de l'inflation est de 1,38% ; la valeur moyenne du point était de 55,563 € en 2012 et de la 55,730 € en 2016.

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

Rédaction des textes publiés au JO

Dans le JO du 22 novembre, une **circulaire du Premier ministre en date du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française** n'a pas manqué de faire grand bruit.

Extraits :

« Les règles suivantes s'appliquent dans les actes administratifs :

- le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes ;
- les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteure doit être désignée comme « la ministre », « la secrétaire générale » ;
- s'agissant des actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé ;
- je vous demande de systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, à des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre ;
- en revanche, je vous invite à ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive, qui désigne les pratiques rédactionnelles et typographiques visant à substituer à l'emploi du masculin, lorsqu'il est utilisé dans un sens générique, une graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine ».

<http://bit.ly/2zY85IH>

Sapeurs-pompiers volontaires

Au JO du 29 novembre 2017 le **décret n° 2017-1610 du 27 novembre 2017 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et aux volontaires en service civique des sapeurs-pompiers** modifie les délais de passage au grade d'adjudant. Il élargit les possibilités de délégation des compétences du comité consultatif des sapeurs-pompiers volontaires aux comités de centre. Ce texte permet également la déclinaison réglementaire pour la protection sociale des engagés de service civique des sapeurs-pompiers en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

<http://bit.ly/2AfKE4j>

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a obtenu le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Le MEAE est le premier ministère, avec le ministère de la Culture, à obtenir ce label officiel attestant de son engagement pour promouvoir en son sein l'égalité entre les femmes et les hommes et à prévenir le sexisme. La CFDT a soutenu la démarche avec enthousiasme.



l'Agence Française de Normalisation (AFNOR) a décerné le 23 octobre dernier le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (voir encadré) au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), un des premiers à s'être engagé dans cette démarche et à obtenir cette distinction. Ce label a été délivré au MEAE

pour une période de quatre ans renouvelable à l'issue d'un audit portant sur 15 critères, centrés autour de trois thèmes majeurs : l'égalité dans les rapports professionnels, dans la gestion des ressources humaines et dans la conciliation entre vie privée et professionnelle.

L'audit réalisé a concerné autant l'administration dite centrale, à Paris et à Nantes, que des postes à l'étranger : ambassades à Kiev, Washington, Santiago du Chili, Pékin, Tel Aviv, Vientiane, Beyrouth, Rabat et Mexico, consulats généraux à Bruxelles et New York et représentations permanentes auprès de l'Union Européenne et de l'OTAN.

L'AFNOR a relevé certains points d'amélioration à l'issue de cet audit. Elle a constaté que les réclamations effectuées par les organisations syndicales en matière d'égalité et de mixité professionnelles n'étaient pas recueillies et

analysées de façon à évaluer la satisfaction des agents, à analyser les données, à évaluer l'efficacité des pratiques et à définir le cas échéant des actions d'amélioration. Par ailleurs, une insuffisance en matière de formation de l'ensemble des agents impliqués dans la mise en œuvre des politiques d'égalité a également été mentionnée. Enfin, l'absence de communication aux fournisseurs de l'engagement du ministère en matière d'égalité et de mixité professionnelles n'incite pas ces derniers à avoir une politique volontariste en la matière.

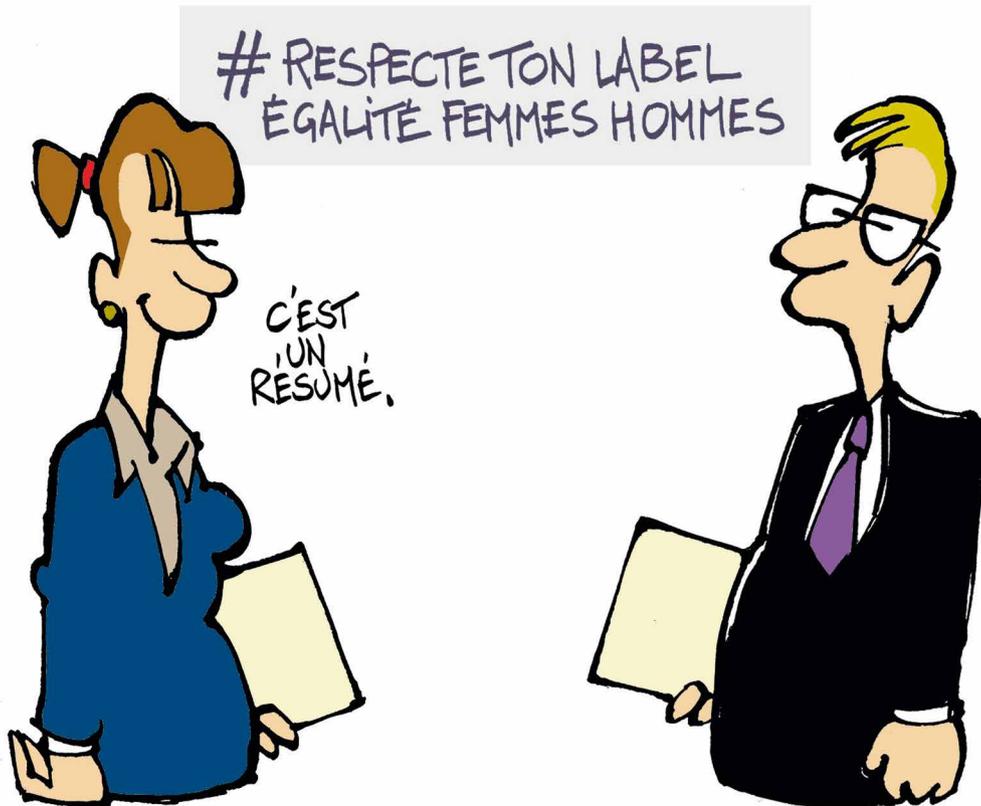
L'évolution en faveur de l'égalité dans l'une des prestigieuses administrations de l'État ne s'est pas faite du jour au lendemain !

Ce n'est que dans les années 1930 qu'une femme fait son entrée au ministère comme diplo-

Le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Il s'agit d'un label d'État créé en 2004, qui vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans les structures privées et publiques et à prévenir le sexisme au travail. Il interroge les pratiques RH mais aussi l'organisation du travail (formations, communications, équilibre vie professionnelle-vie personnelle, accès à la formation...).

La commission d'attribution du Label « Égalité » est composée de trois collègues : des représentants de l'État, des organisations patronales, des organisations syndicales. Elle est présidée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) qui est rattaché à la Direction générale de la cohésion sociale du ministère des Solidarités et de la Santé.



mate. Il s'agissait de Suzanne Borel. On apprend aussi, à la lecture de sa biographie, comment elle avait été accueillie à son entrée dans l'administration : « *Vous êtes reçue ; maintenant il faut vous faire admettre* ».

Il faut noter les progrès, certes lents mais révélateurs des changements qui se sont opérés dans les mentalités ainsi que dans les pratiques de cette administration : de trois ambassadrices en 1982, le ministère en compte aujourd'hui 45, nommées dans des pays comme l'Allemagne, la Russie, le Canada, le Mexique, Israël, la Suisse, la Belgique, Madagascar, le Chili ou la Roumanie. Ou encore la Chine, le Royaume Uni ou l'Italie qui ont eu des ambassadrices, ainsi que dans des pays sensibles comme au Mali, en Libye, en Haïti, au Soudan, au Pakistan, en Ouganda, au Koweït ou à Bahreïn. Par ailleurs, les plus gros consulats généraux sont di-

rigés par des femmes : Londres, Montréal, Québec, Rabat et New York.

L'administration centrale n'est pas en reste et des femmes sont à la tête de la direction générale de l'administration et de la modernisation, de la DRH, de la communication et de la presse (porte-parolat), des affaires financières, des immeubles et de la logistique...

Le MEAE est une administration fortement féminisée : les femmes sont majoritaires parmi les agents titulaires. Mais elles ne représentent qu'un bon tiers de l'ensemble des agents de catégorie A. Des marges de progrès sont encore souhaitables et existent ! Pour obtenir des résultats concluants, des viviers plus vastes pour accéder aux corps des conseillers des affaires étrangères et des ministres plénipotentiaires, sont désormais plus que nécessaires.

L'égalité, ce n'est pas seulement les promotions ou la nomination de femmes dans des postes de direction ou d'influence

Elle se traduit aussi dans le quotidien, par une gestion équitable des ressources humaines et une politique active en faveur de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et contre le sexisme au travail.

Des instruments récents ont permis d'accompagner cette ambition. Le télétravail est désormais une pratique admise. Aujourd'hui, près de 150 agents en bénéficient en administration centrale et ce chiffre ne cesse d'augmenter. Plus de 60 % de ces agents sont des femmes, mais les hommes aussi participent à cette nouvelle forme de travail qui constitue aussi une possibilité pour mieux répartir les responsabilités dans les sphères privée et familiale.

ERRATUM

Malgré de nombreuses relectures, une erreur s'est glissée dans l'organigramme de la fédération Interco publié dans le *Journal Interco* n° 232 : le dossier CSFPT est suivi par **Véronique Sauvage** (secrétaire fédéral Olivier Frézel) et non pas, comme il est indiqué à tort, par **Jacques Lager**, victime pour le coup d'un bizutage tout à fait involontaire...

Sécu

Le plafond de la Sécurité sociale devrait être revalorisé de 1,6% en 2018. Il serait ainsi porté à 39 852 euros par an, contre 39 228 euros en 2017, selon les prévisions de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, dont le rapport a été publié fin septembre 2017. En conséquence, le plafond mensuel de la Sécurité sociale s'établirait à 3 311 euros, comme l'indique l'Urssaf sur son site internet. Le montant officiel du plafond doit être fixé par un arrêté courant décembre.

(source : AEF)

<http://bit.ly/2AeB55D>

D'autre part, la création en 2016 d'une délégation aux familles qui, aux côtés de la DRH, accompagne les agents, quelle que soit leur catégorie, dans leur projet d'expatriation et, lors de leur retour en France, les aide à surmonter les obstacles qu'ils pourraient rencontrer avec leur famille.

La CFDT-MAE, premier syndicat du ministère avec plus de 1 300 adhérents en France et dans le monde, a soutenu la démarche de labellisation initiée par le ministère dès ses débuts

Si elle se réjouit des progrès réalisés ces dernières années et salue l'obtention de ce label, elle note encore à son sens un point

Il faut regretter encore des réunions programmées trop tardivement

noir du dispositif : la Charte du temps à l'administration centrale et surtout à l'étranger. Car il faut regretter encore des réunions programmées trop tardivement, le droit à la déconnexion mal respecté et, à l'étranger, des astreintes, des permanences, des interventions à l'occasion d'astreintes et des heures supplémentaires qui ne sont ni indemnisées, ni récupérées.

Aussi, le sexisme au quotidien, bien que maîtrisé, persiste encore. À la suite d'une enquête conduite par la permanence CFDT-MAE nantaise et portant sur le sexisme au sein du ministère, plusieurs adhérentes et adhérents ont fait état de quelques « perles » : « *Je vous interdis de tomber enceinte tant que vous serez sous mes ordres* », « *Elle ? Si elle est devenue ambassadrice, c'est juste parce que c'est une femme !* », vision d'un numéro deux sur les nominations des chefs de mission diplomatique à un jeune agent de catégorie A.

À partir de l'expérience acquise en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la CFDT-MAE rappelle systématiquement l'obligation d'affichage, par l'administration, d'articles du Code du travail qui s'appliquent à la fonction publique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi

que de lutte contre la discrimination et contre les harcèlements moral et sexuel.

Pleinement engagée sur ces sujets, sa présence majoritaire dans les instances de dialogue social du ministère (CTAC, CTM, CHSCT, dialogue social à l'étranger dans les ambassades, consulats et centres culturels), lui permet de rappeler ses revendications.

La CFDT-MAE plaide pour une gouvernance où les femmes et les hommes décident à parité, car l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas un sujet portant uniquement sur les femmes. Le sujet concerne la société tout entière, autant les femmes que les hommes. Il ne s'agit donc pas d'opposer les unes aux autres, bien au contraire. La CFDT-MAE le rappelle et continuera de le revendiquer, comme elle le fait depuis des décennies tant dans son action en faveur de l'égalité que dans sa lutte contre toutes les formes de discriminations.

Le MEAE et le ministère de la Culture, s'ils ont été précurseurs pour la fonction publique d'État dans cette démarche de labellisation, avaient été devancés par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), labellisé depuis le 4 juillet 2017, mais aussi, dans la fonction publique territoriale, par la ville de Rennes et CCAS (2008), le conseil régional de Bretagne (2011), le conseil départemental des Côtes d'Armor, Rennes Métropole et la ville de Suresnes, tous trois depuis 2014. Si l'on en croit la Direction générale de la cohésion sociale, « *l'ensemble des ministères se dirigent vers le label Égalité* ».

Lionel Gardille

**« Label Diversité »
et
« Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**
Version 1 – 24/12/2015

Cahier des charges de labellisation applicable aux trois cas de candidature suivants:

- Label Diversité
- Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Label Diversité et label Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Applicable à l'Etat et à ses établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, aux établissements publics du secteur de la santé, du social et du médico-social, ainsi qu'aux autres organismes relevant du secteur public

Entrent dans le champ du présent cahier des charges les employeurs personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale et ses établissements publics administratifs) ;
- les établissements publics administratifs : à caractère scientifique, culturel et professionnel ; à caractère scientifique et technologique ; de coopération culturelle ou scientifique ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics locaux d'enseignement ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant des personnels régis majoritairement par le droit public ;
- les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

Les entreprises privées de toutes tailles, comme les administrations peuvent s'engager dans la labellisation « diversité » et/ou « égalité ». Un dossier est à télécharger sur le site de l'Afnor :

<http://bit.ly/2iYG6Wl>

Congrès de l'Internationale des services publics

La fédération Interco est à l'initiative d'un réseau syndical des services publics sur la zone de la Méditerranée occidentale. Elle en a assuré la promotion à l'occasion de la tenue du 30^{ème} congrès mondial de l'Internationale des Services Publics (ISP/PSI) qui s'est tenu à Genève.

Face à un monde de plus en plus globalisé et à une interdépendance de plus en plus forte entre les politiques économiques et les normes nationales, européennes et internationales, les fédérations syndicales sont obligées de s'investir au niveau international, aux côtés de leurs confédérations.

Le secteur des services publics est particulièrement concerné par cette nécessité. En effet, ce secteur fait l'objet d'attaques plus ou moins violentes dans de nombreux pays sous l'influence des tenants du néolibéralisme mondialisé qui n'ont cessé de vouloir faire passer le service public pour un coût qui serait pénalisant pour les États.

Pour la CFDT, un service public fort et de qualité constitue bien évidemment une richesse irremplaçable. C'est le bien commun d'une nation, facteur d'égalité et de cohésion sociale, soutien pour l'économie et le développement local, et promoteur de droits pour les travailleurs et les citoyens.

Afin de défendre cette concep-

tion, il faut pouvoir anticiper et infléchir les évolutions sociales hors de nos frontières, lesquelles finissent toujours par avoir une influence sur ce qui se passe dans notre pays : soit directement par le fait des directives européennes ou accords commerciaux transposés dans le droit de chacun des États membres, soit indirectement, quand des conquêtes sociales ou au contraire des reculs, dans certains pays, font basculer les rapports de forces internationaux vers un monde plus ou moins social et soucieux des travailleurs.

Fortement accélérée ces dernières décennies, notamment avec le développement des technologies et la place prise par l'Union Européenne, l'interdépendance des pays en matière d'évolution sociale est cependant ancestrale. Afin d'en tenir compte, cela fait déjà 110 ans qu'a été créée une organisation mondiale des fédérations syndicales des services publics, qui a pris le nom d'Internationale des services publics (ISP).

Notre fédération Interco est

adhérente depuis de nombreuses années à cette organisation qui regroupe plus de 650 fédérations syndicales dans plus de 150 pays. Notre affiliation à l'ISP nous a permis de rester connectés, informés, proactifs et solidaires avec les syndicalistes du secteur public à travers le monde. Elle nous a aussi permis d'être alertés et fournis en argumentaires



Rosa Pavanelli, ex secrétaire générale de la CGIL (Italie) est réélue pour un second mandat à la tête de l'ISP



L'Internationale des services publics (ISP) est une fédération syndicale internationale représentant 20 millions de femmes et d'hommes qui travaillent dans les services publics de 150 pays à travers le monde. L'ISP défend les droits humains et la justice sociale et promeut l'accès universel à des services publics de qualité. L'ISP travaille avec les Nations Unies et en partenariat avec des organisations syndicales et de la société civile et d'autres organisations.

Liste des signataires de la résolution spécifique MED 5+5

- **Algérie** : Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP).
- **Espagne** : Federacio de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCOO) et Federacion de empleados y empleadas de servicios publicos de la UGT (FeSP-UGT).
- **France** : fédérations CFDT Interco et santé sociaux et fédérations CGT services publics et mines-énergie.
- **Italie** : Confederazione generale italiana del lavoro - funzione pubblica (CGIL-FP).
- **Tunisie** : fédérations de l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) de la santé, des municipaux, des travaux publics, de l'électricité et du gaz, des eaux, de l'agriculture, des finances, syndicat national justice.

Présentation de la résolution 5+5 par Didier Szliwka, secrétaire national Interco en charge de l'Europe-International



Didier Szliwka a demandé la création d'un réseau d'action et d'entraide syndicale sur la zone de la Méditerranée occidentale

Chere.s ami.e.s,

Le monde financier s'organise mondialement pour faire valoir ses intérêts et sa vision du monde. Le monde du business s'organise mondialement pour obtenir toujours plus de libéralisme. Les États et administrations, qui sont aussi nos employeurs, organisent également leurs réseaux diplomatiques.

Mais les syndicats et ONG font aussi ce travail, l'ISP en est un exemple. Un travail toujours plus nécessaire pour que le monde globalisé soit profitable aux travailleurs, aux droits de l'homme, à la justice, à l'égalité, à la démocratie ...

Mais qui dit « s'organiser » mondialement, dit à la fois définir des zones d'action pertinentes pour partager des enjeux forts et bâtir des ponts durables et, aussi, mettre en place des réseaux qui puissent être efficaces et pertinents pour peser et avancer.

Ainsi, les administrations d'État ont formé un réseau de coopération sur la zone de la Méditerranée occidentale. Cette zone est composée de cinq pays au sud - Algérie, Libye, Maroc, Mauritanie et Tunisie - et de cinq pays de la rive nord - Espagne, France, Italie, Malte et Portugal -. Ce réseau de la Méditerranée occidentale est piloté par les ministères des Affaires étrangères des dix pays. Actuellement présidé par la France, il est connu sous l'appellation « Méditerranée : dialogue 5+5 » et travaille sur des thématiques telles que la jeunesse, les migrations, le développement durable, le tourisme et l'éducation.

Il faut nous organiser syndicalement pour, nous aussi, créer un réseau sur cette zone de la Méditerranée occidentale. Nous organiser sur cette zone qui partage une histoire commune et une forte interdépendance.

Nous organiser pour peser afin que les droits et les messages des salariés ainsi que les attentes du peuple soient portées avec force en cette période de recomposition démocratique, de droits attaqués, de migrants mal accueillis...

Une période qui est aussi opportune pour trouver de nouvelles formes de luttes et de solidarités.

Solidarité dont les agents des services publics seront les chevilles ouvrières.

Pour donner de la force à nos travaux et assurer une viabilité et une pérennité à notre réseau syndical sur la Méditerranée occidentale, nous proposons qu'il soit appuyé par l'ISP. D'autant que de nombreux syndicats intéressés par la constitution de ce réseau sont membres de l'ISP. Nombreux sont d'ailleurs signataires de notre résolution car nous avons le désir de porter plus loin l'ISP en bâtissant cette coopération d'avenir. Laquelle pourrait s'élargir ensuite à des pays limitrophes comme la Grèce.

Nous remercions la SOC qui soutient le projet et nous comptons sur le soutien de toutes et tous, car les syndicats algériens, espagnols, français, italiens et tunisiens présents ici ont déjà commencé à travailler et n'attendent plus que votre feu vert pour inclure ce travail dans le cadre de l'ISP.

Vive le peuple qui s'organise pour être au-dessus du profit ! Vive le peuple au-dessus des égoïsmes nationaux ! Considérons à tout jamais les mers comme des éléments qui nous relient et non qui nous sépareraient ou nous protégeraient les uns des autres !

Je vous remercie de votre attention.

quand des attaques pointaient de l'extérieur du cadre national. C'est ainsi que, grâce à l'ISP et à la fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), nous avons pu anticiper les dangers que comportaient les accords TAFTA et CETA pour le service public et que nous avons pu infléchir les choses avec notre confédération CFDT et la confédération européenne des syndicats (CES).

Lors du dernier congrès de l'Internationale des services publics, qui s'est déroulé du 30 octobre au 3 novembre 2017 à Genève, notre fédération a souhaité aller plus loin dans son implication en proposant la création d'un réseau d'action syndicale des services publics sur la zone de la Méditerranée occidentale, autrement appelé « réseau MED 5+5 », composé de cinq pays de la rive nord-ouest et cinq pays de la rive sud-ouest (voir carte ci-contre).

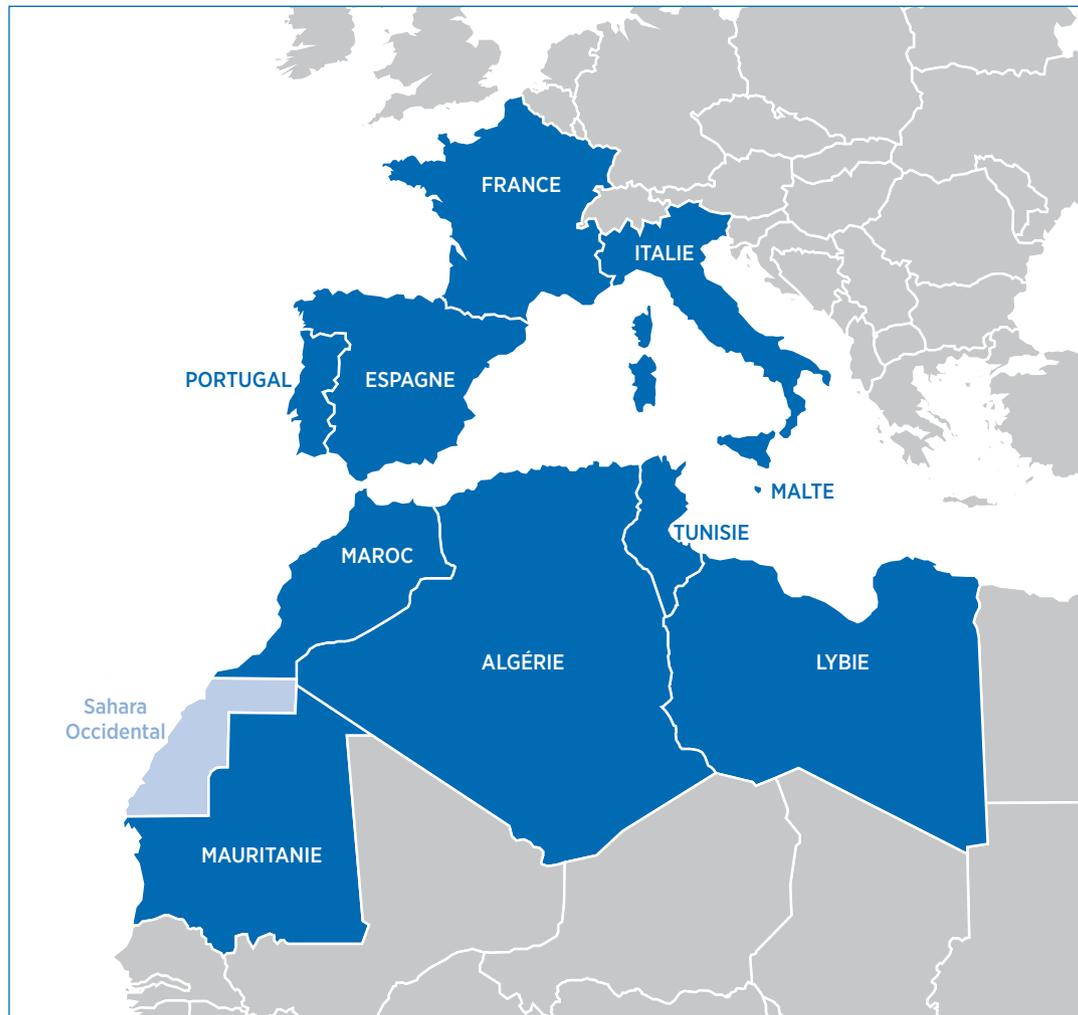
Pour ce faire, Interco a déposé une résolution spécifique au congrès de l'ISP après avoir récolté les soutiens des fédérations affiliées algérienne, espagnoles, françaises, italienne, marocaine, tunisiennes, (voir encadré : liste des signataires). Notre résolution spécifique a été adoptée à l'unanimité par le congrès.

Ce projet a toute sa pertinence tant les interdépendances sociales historiques et les enjeux actuels, communs à cette zone, sont importants. Les gouvernements ont d'ailleurs déjà créé leur réseau diplomatique sur cette zone de la Méditerranée occidentale.

La création de ce réseau MED 5+5 répond par ailleurs à deux des objectifs principaux de la politique Europe-International de notre fédération telle que votée lors de notre dernier congrès à Brest : d'une part notre objectif toujours plus important d'approfondir notre engagement européen et, d'autre part, la priorité donnée à bâtir des liens d'entraide étroits avec les pays francophones de la rive sud de la Méditerranée.

Pour le moment, c'est essentiellement avec la Tunisie que nous avons su bâtir des liens de coopération au travers d'une convention signée en avril 2016 avec la fédération des municipaux de l'UGTT. Cette convention en trois axes d'action a déjà abouti à plusieurs actions concrètes. Et depuis le dernier comité de pilotage Interco-UGTT des municipaux, qui s'est déroulé les 17 et 18 novembre, nous avons décidé d'un commun accord d'enrichir notre convention d'un quatrième axe d'action : celui de contribuer ensemble à la réalisation et au succès de la construction du réseau MED 5+5.

Avec l'UGTT, nous sommes convenus de soutenir le syndicalisme indépendant en Algérie et de renouer des liens plus actifs avec le syndicat marocain UMT. L'UGTT, qui a été initialement à l'initiative de la création de l'UMT, est bien sûr en situation d'acteur principal pour aider à cet objectif. Mais la fédération Interco va également jouer son rôle en contribuant à une conférence conjointe entre confédérations Cfdt et UMT, qui est organisée mi-décembre 2017



Les enfants musiciens ouvrent sur scène le 30^e congrès de l'ISP

La convention n° 151 de l'Organisation internationale du Travail (OIT)

L'OIT fut fondée en 1919, à la suite d'une guerre destructrice, afin de poursuivre une vision basée sur le principe qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans un traitement décent des travailleurs. Unique agence « tripartite » de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 États Membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir des droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT. Il s'agit soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de recommandations qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Les pays ayant ratifié une convention sont obligés de l'appliquer en droit et en pratique et de faire rapport sur son application à intervalles réguliers.

L'OIT a adopté en 1978 la convention 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.

Dans ses grandes lignes, elle garantit que les agents publics bénéficient d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi comme :

- subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation,
- congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

À ce titre les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques. Elles doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Si la France fait partie des pays ayant ratifié le plus de conventions (101/188), elle n'a pas ratifié la convention 151 au motif principal que le statut de la fonction publique en France était incompatible avec certaines formes de négociations collectives prévues par la convention. Pour la CFDT les questions du dialogue social, de la négociation et de la signature d'accords dans les fonctions publiques sont des chantiers encore très perfectibles. Dans les instances, les administrations doivent sortir de la simple posture de l'information ou de la consultation des organisations syndicales.

Martial Crance
UFFA-CFDT



à Casablanca sur le thème de « *L'avenir des relations sociales sur les deux rives de la Méditerranée* ».

Concernant la préfiguration du contenu du travail du réseau MED 5+5, nous avons retenu d'y inclure un axe fort autour de la formation syndicale, notamment dans les pays du Sud qui ont besoin de soutien pour former des cadres dans leurs organisations. Une première formation pourrait aborder les normes internationales et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les stratégies de mise en œuvre des droits fondamentaux qu'elles renferment dans les pays ciblés.

Ces conventions de l'OIT sont des références majeures pour mener le combat syndical dans de nombreux pays. Ces standards internationaux ont bien sûr moins d'importance pour l'action syndicale dans un pays comme la France car le droit social national y est particulièrement développé (par

comparaison avec de nombreux pays)... ce qui ne nous empêche pas de nous étonner que les gouvernements français successifs n'aient toujours pas ratifié la convention n° 151 de l'OIT, essentielle concernant le service public et récemment ratifié par le Maroc, la Tunisie, la Bosnie-Herzégovine ou la Zambie, comme avant eux, 51 autres pays (*voir encadré*).

Autre thématique d'action prioritaire pour le réseau MED 5+5, la question de la migration : les pays de la rive sud de la Méditerranée y sont confrontés fortement en tant que pays de transit, et ceux de la rive nord en tant que pays d'accueil. La gestion de ces migrations est d'autant plus problématique voir inhumaine que les agents publics en première ligne ne se voient pas dotés des moyens et de la formation nécessaires pour mener une action adéquate. Un réseau d'action syndical existe déjà sur la question de la migration,

Prise de parole de Claire Le Calonnec sur le programme d'action 2017-2022 de l'ISP

Chères et chers camarades,

Au nom des fédérations de la CFTD, je souhaite préciser le sens des amendements que nous avons déposés au 1.1 du premier projet de résolution qui décrit « Notre vision pour un monde meilleur ».

Nos amendements ne veulent pas affaiblir, mais bien au contraire renforcer cette vision que nous partageons. C'est pourquoi nous n'avons rien changé aux huit premiers paragraphes et au dixième : nous les approuvons.

Nos amendements au 1.1.9 et au 1.1.12 développent deux idées :

- première idée : la qualité des services publics dépend en majeure partie des travailleurs/euses des services publics. Ceux-ci ne sont donc pas une charge, un coût pour la société et leur pays, mais un investissement, une richesse qu'il convient de reconnaître comme tels ;
- deuxième idée : pour pouvoir bien remplir leurs missions, les travailleurs/euses des services publics doivent être suffisamment formés et rémunérés tout au long de leur carrière.

Ils doivent aussi être toujours associés aux évolutions touchant les services publics, car leur travail leur donne une expertise et une connaissance irremplaçables des besoins de la population.

Pour autant, et c'est le sens de notre amendement au 1.1.11, nous n'avons aucun intérêt à mener seuls notre combat, en particulier et avant tout, sans nos camarades des syndicats du secteur privé. Bien au contraire, ce sont les premiers qu'il nous faut convaincre de l'utilité et même de l'importance vitale de ce que nous défendons, pour mener ensemble ce combat, pour des services publics de qualité accessibles à tous, en particulier aux personnes les plus vulnérables.

Enfin, c'est en convaincant plus largement les acteurs de la société civile, regroupés en associations et ONG, que nous pourrons le mieux contrer les néolibéraux, ceux qui ne voient que le profit immédiat, et imposer notre vision aux pouvoirs politiques, qui décident de l'organisation, des moyens et des missions des services publics.

Je vous remercie de votre attention.



Claire Le Calonnec a ouvert le bal des interventions des congressistes de l'ISP

le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS), que nous allons nous attacher à renforcer avec notre spécificité de service public.

Nous sommes encore aux fondations de ce projet de réseau MED 5+5, mais il s'agit là d'un projet phare pour notre fédération, dont nous allons souvent tenir informés les militants. Nous tenions donc à vous faire part du lancement officiel depuis le 3 novembre au congrès de l'ISP.

Ce congrès de l'ISP a constitué cinq jours très denses de travail qui ne se résument pas à l'adoption de cette résolution

spécifique. Les débats qui s'y sont tenus ont permis de faire le point sur les conditions de travail et de vie sur chaque continent et de prendre conscience à nouveau que nombreux sont les syndicalistes et les peuples opprimés voire persécutés. Ceux-ci nous ont demandé de les soutenir mais aussi de ne pas baisser la garde sur la défense de nos droits, car les victoires syndicales dans un pays comme la France sont essentielles pour servir d'exemple et d'encouragement ailleurs dans le monde. Face à un discours ambiant de l'ISP parfois exagérément centré sur le service public, notre secrétaire générale Claire Le Calonnec

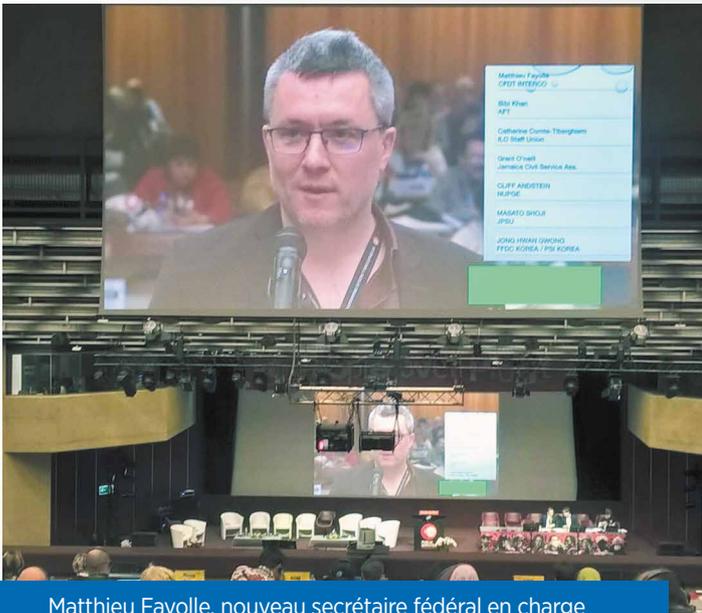
a ouvert le bal des interventions des congressistes (*voir encadré*) pour affirmer la nécessité de défendre le service public sans oublier d'associer les syndicats du

secteur privé et les ONG. En effet l'attention à porter en faveur de la sauvegarde et la promotion des services publics et de ses agents est un enjeu essentiel qui



À la mi temps du congrès, les délégués manifestent bruyamment dans les rues de Genève

Prise de parole de Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral Europe-International, sur l'amendement 24 sur la Tunisie au programme d'action, déposé par Interco CFDT



Matthieu Fayolle, nouveau secrétaire fédéral en charge de l'Europe et International

Cher.e.s ami.e.s, cher.e.s camarades, bonjour, Hello, Salam, etc.

Merci à l'ISP de nous permettre de tous nous unir et nous réunir depuis 110 ans ! J'interviens ici au nom de la fédération Interco CFDT en France pour présenter un amendement que nous avons déposé avec l'ensemble des fédérations françaises, CGT, FO et CFDT.

Notre amendement porte sur le début de l'article 5.1.12 du PDA qui dit : « En Afrique du nord et dans le monde arabe, les manifestations massives qui ont renversé les dirigeants

établis de longue date, ont dérivé vers des régimes plus répressifs ».

Nous ne pouvons malheureusement qu'être en accord avec ce triste constat. La retombée des espoirs nés de ces soulèvements populaires, est parfois terrible. L'absence des collègues égyptiens à notre congrès, privés de visa, en est la triste l'expression. Nos camarades algériens du SNAPAP, que je salue, ont prévu d'en reparler vendredi.

L'objet de notre amendement est de dire et d'inscrire qu'il y a tout de même une exception notable aux désastres qui ont suivi ce qu'on a appelé les « printemps arabes ». Cette exception notable c'est la Tunisie ! Sans nier les problèmes, notamment économiques, auxquels se confronte la Tunisie, et même si les élections municipales sont régulièrement repoussées, la transition démocratique dans ce pays est à ce jour bien réelle : la liberté d'expression est sans commune mesure aujourd'hui avec la situation que vivaient les Tunisiens sous le régime de Ben Ali.

Nous aurions tort de ne pas mettre en lumière l'exception et l'exemple que constitue la situation tunisienne, d'une part car elle constitue un espoir pour la région et, d'autre part, car l'Union générale des travailleurs tunisiens, nos camarades affiliés à l'ISP, a joué et continue de jouer un rôle essentiel pour cette transition démocratique en Tunisie !

Notons aussi le rôle clé des femmes dans les luttes syndicales et sociales.

L'action de l'UGTT a été saluée par rien moins que l'attribution du prix Nobel de la paix en 2015. À travers l'UGTT, c'est le rôle central des syndicats tel que le conçoit l'ISP qui est mis à l'honneur. Nous pensons que l'ISP ne doit pas manquer une occasion de le relever.

La fédération Interco CFDT travaille depuis quelques années en partenariat avec la fédération des municipaux de l'Union générale des travailleurs tunisiens.

Je salue ici la présence de Nacer Selmi, le secrétaire général de cette fédération, comme je salue l'ensemble des militantes et des militants tunisiens de l'UGTT. Votre travail est remarquable, celui des femmes tunisiennes est exemplaire aussi.

Nous invitons tous les affiliés à vous encourager et vous soutenir pour que la Tunisie réussisse, pour le bien vivre des Tunisiennes et des Tunisiens bien sûr, mais aussi pour servir d'exemple et de référence.

Nous en avons besoin.

concerne toute la société et tous les travailleurs.

Au cours du congrès, notre fédération est également intervenue pour témoigner de son amitié et de notre soutien à l'UGTT qui joue un important rôle dans la transition démocratique du pays. Les réussites tunisiennes sont essentielles pour donner inspirations et espoirs dans la région. (Voir encadré).

Un débat parallèle a animé le congrès : celui de bien veiller aux droits de la cinquantaine de salariés de l'ISP, notamment dans le cadre du déménagement envisagé du siège de l'organisation à Genève. Au-delà de revendiquer la nécessaire adéquation des discours syndicaux et des actes quand on est soi-même en situation d'employeur (principe cher à la CFDT), notre fédération fut naturellement partie prenante et offensive dans ce débat. En effet, près de la moitié des personnels de l'ISP est basée au siège de l'organisation qui est actuellement située à Ferney-Voltaire dans l'Ain et nombre d'entre eux sont adhérents d'Interco !

Une augmentation des salaires a été annoncée au congrès. Bien mérité en tout cas si l'on se base sur le travail méticuleux et colossal qu'ils ont abattu pour mettre en place ce congrès qui a rassemblé plus de 1 300 délégués de 126 pays.

Au-delà de ces différents sujets, le point d'orgue du congrès a été l'adoption du programme d'action 2017-2022 de l'ISP. Ce programme comprend un volet sur les « administrations locales et régionales (ALR) » qui nous a particulièrement concernés.

Depuis le congrès, nous avons donc entrepris de réinvestir plus fortement le « réseau mondial de l'ISP des travailleurs/euses des administrations locales et régionales (ALR)/municipalités » dont la charte d'action précise notamment que « *les autorités des ALR/municipalités et leurs travailleurs/ses sont les premiers/ères à intervenir en cas d'urgence, et s'occupent des communautés de migrant.e.s et de réfugié.e.s.* » (Voir encadré). Lorsque nous l'avons reçue mi-

L'album photo de ce congrès est accessible sur Flickr :

https://www.flickr.com/photos/psi_isp_iska/albums

novembre, Daria Cibrario, chargée à l'ISP du secteur ALR, nous a remis une étude qui retrace les grandes tendances mondiales affectant les administrations locales dans le monde. En dépit des grandes différences entre les pays en matière constitutionnelle et d'organisation sociale et économique, on constate que les problèmes auxquels font face les services publics sont étonnamment similaires, ce qui justifie encore plus une action syndicale conjointe et coordonnée. L'ISP et ses affiliés ALR ont

Extrait de la charte d'action du réseau des travailleurs/euses des administrations locales et régionales /municipalités

« *Si les autorités des ALR/municipalités et leurs syndicats du secteur des collectivités locales et régionales varient fortement en raison des différents cadres institutionnels, constitutionnels et légaux qui régissent leur fonctionnement, ils font toutefois face aux mêmes défis : garantir le respect des droits syndicaux (liberté syndicale et négociation collective); assurer des conditions de travail décentes ; lutter contre le travail précaire, la sous-traitance et la privatisation ; renforcer la croissance, le recrutement et le pouvoir des syndicats ; se préparer aux risques liés au changement climatique et aux catastrophes, et veiller à les minimiser ; mettre un terme à l'austérité et aux mandats non financés ; identifier les ressources viables et adéquates afin de fournir des services publics de qualité aux personnes et aux communautés. En outre, les autorités des ALR/municipalités et leurs travailleurs/ses sont les premiers/ères à intervenir en cas d'urgence, et s'occupent des communautés de migrant.e.s et de réfugié.e.s.* ».



Fin de congrès, le staff de l'ISP salue les congressistes sur scène



Les délégués brandissent leur carte pour voter

aussi été fortement engagés dans des négociations comme celle de la conférence mondiale de l'ONU sur le logement et le développement urbain durable (Habitat III – 17-20 octobre 2016), qui a abouti à un document « nouvel agenda urbain ». L'ISP y a défendu pour nous le rôle du secteur public, des organisations syndicales et le travail décent comme facteurs nécessaires à une urbanisation équitable et inclusive. (voir encadré).

10 points clés défendus par l'ISP lors de la conférence Habitat III de l'ONU

Les 10 points clés détaillés dans les pages suivantes expriment les priorités de l'ISP quant au nouvel agenda urbain et s'appuient sur les fondamentaux suivants :

- la création d'opportunités de travail décent pour tous comme condition préalable à l'intégration socioéconomique urbaine et au développement économique local ;
- un accès universel et un investissement public dans les services publics essentiels tels que l'eau, l'énergie, la santé, les transports, la gestion des déchets, les services sociaux, l'éducation, etc.
- la protection des espaces publics et biens communs contre la privatisation et l'embourgeoisement urbain ;
- l'intégration de clauses de travail et de clauses environnementales dans les marchés publics, et la transparence et la publication des contrats publics ;
- l'autonomisation des gouvernements locaux ;
- des conditions de travail et de vie décentes et le développement des capacités pour les employés municipaux et du secteur public qui devront être ajoutées au nouvel agenda urbain ;
- une approche intégrée visant à lutter contre la corruption ;
- une justice fiscale pour les gouvernements locaux et les communautés ;
- le droit au logement pour tous ;
- la nécessité pour les gouvernements nationaux de garantir une cohérence des politiques entre un nouvel agenda urbain inclusif et leurs politiques commerciales et d'imposition.

L'ISP presse les gouvernements nationaux et locaux, les Nations-Unies, les travailleurs, les fédérations et confédérations syndicales ainsi que toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en forme et la construction des villes du futur, de défendre ces 10 points dans la version finale du texte qui naîtra à l'issue de la conférence Habitat III et de les soutenir jusqu'à leur mise en place.

Sans la présence de l'ISP, ce document de référence aurait fait la part belle à tous les lobbyistes venus uniquement pour promouvoir les partenariats public-privé et la privatisation. L'ISP a pu proposer par exemple des modèles alternatifs public-public (coopération en collectivités/administrations riches et collectivités en manque de moyen) et contre-argumenté sur la bases d'exemples de remunicipalisations réussies. Pour l'aider dans son travail et illustrer ses argumentaires, l'ISP fait d'ailleurs appel à chaque fédération adhérente qui agit dans le champ des collectivités et administrations locales pour lui faire

remonter des cas de violations de droits syndicaux ou d'injustice envers les agents. L'ISP recherche également tous les exemples possibles de bonnes pratiques telles que des situations où les syndicats ont été coproducteurs de politiques publiques progressistes ou ont été acteurs proactifs dans l'amélioration de services publics de qualité au niveau local, et participent à la négociation de pactes bi- et tripartites favorisant le développement local inclusif et la création d'emplois de qualité avec les partenaires sociaux sur les territoires. (voir encadré).

Matthieu Fayolle

Appel à contributions, les demandes de remontées d'informations des syndicats qui intéressent particulièrement l'ISP

- exemples de situations où des syndicats ont été partenaires de l'amélioration de la qualité des politiques publiques décidées par les autorités locales, ont agi dans le sens de la qualité du service fourni au citoyen, ont été influents pour mener une politique ou une réalisation locale, un équipement municipal qui a amélioré le service au public...
- exemples de remunicipalisation ;
- exemples de partenariat entre villes, collectivités et administrations qui s'entraident ;
- exemples réussis de mise en place d'achats éthiques au sein d'une collectivité ;
- exemples d'accords tripartites (employeurs locaux, syndicats et collectivités) en faveur du développement local, comme en Italie les « pactes de travail territoriaux » ;

L'ISP est aussi intéressée pour que nous lui fassions remonter les bonnes nouvelles mais aussi les mauvaises – voire inacceptables – politiques locales (dans les mairies FN par exemple) afin que l'ISP les intègre dans sa newsletter, voire contribue à la mise en place d'une action ou d'une campagne.

Enfin si vous avez des photos de bonne qualité représentant des travailleurs du service public local, l'ISP est demandeuse pour diversifier sa communication et ses affiches.

Merci de transmettre vos contributions au secteur Europe-International de la fédération (mfayolle@interco.cfdt.fr) ; nous les transmettrons à l'ISP. Nous vous invitons également à vous abonner à la newsletter du site de l'ISP pour profiter régulièrement d'informations en provenance de nos amis et collègues syndicalistes des services publics de par le monde.

La protection fonctionnelle dans la fonction publique

Le statut des fonctionnaires leur garantit, sous certaines conditions, une protection – voire une indemnisation – dans l'exercice de leurs fonctions en cas de faute de service, de poursuites pénales et d'atteinte volontaire à leur intégrité.

Devant la recrudescence de relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les collègues dans l'exercice de nos fonctions, il nous est apparu indispensable de faire le point sur ce droit qui a récemment été renforcé.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (et anciens) et des agents contractuels (et anciens), une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

Avant d'évoquer sa mise en œuvre (SIII), nous verrons que la loi prévoit des hypothèses où l'employeur public est tenu d'accorder sa protection à l'agent public (§I) et que le contenu de ces obligations est principalement déterminé par la jurisprudence (§II).

ET
BONNE
ANNÉE
2018!



ÇA VAUT
AUSSI POUR
PROTECTION
FONCTIONNELLE?



I - LES HYPOTHÈSES OÙ L'EMPLOYEUR PUBLIC EST TENU D'ACCORDER SA PROTECTION À L'AGENT PUBLIC

L'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée prévoit trois hypothèses où la protection est due par l'employeur public :

- lorsque l'agent public est poursuivi par un tiers pour faute de service ;
- lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales ;
- lorsque l'agent public est victime d'atteintes à l'intégrité de la personne, de violences, de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

A. La protection en cas de faute de service

Selon l'article 11 II de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée : *« lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui ».*

Si un agent public est condamné civilement pour un dommage qui trouve son origine exclusivement dans une faute de service, l'administration est tenue de le couvrir intégralement. Il peut arriver qu'un agent ait été poursuivi par une victime et condamné par le juge judiciaire à verser des dommages-intérêts sur le fondement d'une faute de service, la personne publique doit supporter dans son intégralité la charge de cette indemnisation.

Bien sûr, lorsque le dommage provient exclusivement d'une faute personnelle, détachable de l'exercice des fonctions, l'agent ne peut pas obtenir la protection de l'administration. Par exemple, le gendarme qui fait usage de son arme pour un motif passionnel et commet ainsi une faute personnelle dépourvue de tout lien avec le service¹. Dans les autres hypothèses, il s'agira d'une faute de service et l'article 11 II de la loi n°83-634 précitée trouvera à s'appliquer².

B. La protection pénale de l'agent public

Selon l'article 11 III de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée : *« lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle*

détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale ».

Ainsi depuis le 22 avril 2016³, la protection fonctionnelle est étendue :

- au fonctionnaire entendu comme témoin assisté : le témoin assisté désigne le statut de la personne qui est mise en cause au cours d'une instruction judiciaire, mais à qui il n'est pas directement reproché la commission d'une infraction. Il s'agit d'un statut intermédiaire entre celui de mis en examen et celui de simple témoin ;
- au fonctionnaire placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale : la composition pénale permet au procureur de proposer une ou plusieurs mesures alternatives aux poursuites à une personne ayant commis certaines infractions. Elle évite d'avoir recours à un procès pénal.

¹ CE, 12 mars 1975, Pothier.

² Il y a faute personnelle dans trois cas :

- lorsque la faute est commise en dehors du service et peut être considérée comme concernant la vie privée de l'agent dans la mesure où elle est dépourvue de tout lien avec le service ;
- dans l'exercice des fonctions lorsqu'elle est intentionnelle (malveillance, vengeance) ou d'une extrême gravité (négligences ou imprudences inadmissibles, brutalités, excès de langage ...), elle est considérée comme détachable des fonctions ;
- commise en dehors des fonctions tout en étant « non dépourvue de tout lien avec le service » (exemple : accident provoqué par un agent avec une arme à feu du service qu'il conserve régulièrement à son domicile).

Dans les autres hypothèses, il s'agira d'une faute de service et l'article 11 II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée trouvera à s'appliquer.

³ Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

C. La protection contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, le harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages

Selon l'article 11 IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée : « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

La protection n'est accordée que si deux conditions sont remplies :

1. L'agent public doit être victime d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages.

Par exemple, porte atteinte à la réputation d'un agent public, dont la révocation a été jugée

illégal, le courrier d'un maire affiché sur la façade de l'immeuble administratif indiquant que la révocation était justifiée pour les nombreux manquements à ses obligations professionnelles⁴.

S'agissant du harcèlement moral ou sexuel :

Le juge administratif a considéré que, même si le harcèlement moral n'est pas établi⁵, dans certains cas d'espèce, la simple présomption des faits de harcèlement évoquée par l'agent oblige l'administration à accorder la protection fonctionnelle. En refusant cette protection, l'administration commet une faute et doit réparer les préjudices subis par l'agent⁶.

S'agissant des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne⁷ :

La protection fonctionnelle peut être accordée au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un PACS, aux enfants et aux ascendants directs du fonctionnaire, sur leur demande et pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs de ces atteintes dont ils sont victimes eux-mêmes⁸.

En outre, la protection fonctionnelle peut être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un PACS qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'une telle action, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle procédure contentieuse⁹.

2. Le préjudice doit avoir été subi par l'agent sans qu'il ait commis une faute personnelle : il doit s'agir d'une faute de service¹⁰.

II - LE CONTENU DE L'OBLIGATION DE PROTECTION

Dès lors que les conditions d'octroi de la protection sont réunies, l'administration doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme aux attaques dont est victime son agent, assurer sa défense puis réparer les dommages qui en résultent à la date des faits en cause¹¹.

⁴ CAA Nantes, 9 juillet 1998, Guyon, n° 95NT00537.

⁵ Depuis un arrêt de section du Conseil d'État en date du 11 juillet 2011, le juge administratif procède à un raisonnement en trois temps pour juger si les agissements allégués sont constitutifs de harcèlement moral : l'agent doit faire naître une présomption de harcèlement, l'employeur doit renverser cette présomption et le juge prend position au vu de cet échange contradictoire. La jurisprudence administrative révèle trois situations de harcèlement moral du fonctionnaire : les attaques émanant des usagers, le conflit entre agents et l'abus de pouvoir hiérarchique (CE, 11 juillet 2011, n°321225 et « L'administration au croisement du harcèlement moral et de la protection fonctionnelle : le regard du juge », AJFP, septembre-octobre 2013, p.284 et suivantes).

⁶ TA Strasbourg, 6 mars 2012, n°0801918.

⁷ Dispositions introduites par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

⁸ Article 11 V 1^{er} alinéa de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁹ Article 11 2^{ème} alinéa de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

¹⁰ Voir ci-dessus le point A.

¹¹ Article 11 I de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.



A. Faire cesser les attaques

En l'absence de dispositions spécifiques dans la loi, la protection fonctionnelle peut prendre des formes très variées :

- L'administration peut publier des communiqués de presse, se constituer partie civile, voire exercer des poursuites disciplinaires contre l'auteur des attaques si celui-ci est un agent public¹².
- L'obligation de protection peut par exemple être satisfaite par la mise en œuvre de mesures de sécurité particulière¹³, le déclenchement d'une enquête¹⁴ ou encore par le soutien affiché de l'agent par sa hiérarchie¹⁵.
- Sur le plan juridictionnel, l'obligation de protection peut être satisfaite par le déclenchement de poursuites pénales, via le dépôt d'une plainte contre l'auteur des attaques par l'élévation du conflit devant les juridictions judiciaires¹⁶, ou par les actions expressément prévues par l'article 11 de la loi n°83-634 précitée qui permettent notamment à l'administration d'exercer une action directe devant la juridiction pénale par voie de constitution de partie civile.

B. Assurer sa défense

L'administration doit prendre en charge, par exemple, les frais de

Qu'est-ce que tu as fait ?

Juste mon métier.

Tu devrais lire l'article d'Interco sur la protection fonctionnelle



transport et bien sûr les honoraires de consultation d'avocat pour assurer la défense de l'agent mis en examen¹⁷. L'obligation d'assurer la défense de l'agent va jusqu'à lui fournir tous les renseignements juridiques utiles à l'élaboration de sa stratégie de défense.

Généralement, l'employeur public propose à l'agent les services d'un avocat auquel il fait régulièrement appel. Le principe de libre choix du conseil fait cependant obstacle à la transformation

de cette option en obligation. Si l'agent préfère un avocat autre que celui de l'administration, il peut, à défaut d'avance, obtenir le remboursement des honoraires sur justificatifs des frais engagés¹⁸. Un décret est prévu pour encadrer la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des honoraires d'avocat.

En outre, le juge administratif s'autorise à contrôler le caractère excessif ou non des honoraires de l'avocat librement choisi par

¹² CE, 21 novembre 1980, Daoulas.

¹³ CE, 16 novembre 1977, Vincent.

¹⁰⁴ CE, 27 janvier 1989, Chavant.

¹⁵ TA Cergy-Pontoise, 6 novembre 2003, M.B.

¹⁶ CE, 25 juillet 2001, Fédération des syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la recherche publique.

¹⁷ CE, 28 juin 1999, n°195348, Ménage.

¹⁸ CAA Paris, 10 novembre 1990, Chavant.



l'agent. D'une part, l'administration ne saurait prendre à sa charge des frais de procédure qui n'ont aucune chance d'aboutir¹⁹ et, d'autre part, l'octroi de la protection fonctionnelle n'oblige pas l'administration à prendre à sa charge, dans tous les cas, l'intégralité des frais d'avocat engagés par l'agent²⁰.

Pour ce faire, sont prises en compte les pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, les prestations effectivement accomplies par le conseil

pour le compte de son client ou encore le degré de complexité du dossier.

C. Réparer le préjudice subi

L'employeur public doit réparer l'intégralité du préjudice matériel et moral subi par l'agent sauf, bien entendu, si l'auteur du dommage répare lui-même le préjudice causé²¹.

La victime obtient généralement une indemnisation directe de la part de l'administration, qui est

alors subrogée à ses droits pour obtenir de l'auteur du dommage la restitution de la somme versée par l'agent²².

III - LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La mise en œuvre de la protection s'effectue sur simple demande de l'agent qui doit établir l'origine et la matérialité des faits dont il se prévaut²³. Il s'agira d'un courrier argumenté demandant expressément la protection qui devra être adressé en recommandé avec accusé de réception²⁴. Une demande de protection fonctionnelle mérite une réponse adaptée de la part de l'employeur public et le juge administratif vérifie si les mesures prises constituent la protection à laquelle a droit l'agent public²⁵.

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

*Emilie Geraud
Myriam Boussoum
Juristes fédérales*

¹⁹ CE, 24 octobre 2005, n°259807, Guigue ; CAA Paris, 24 mai 2016, n°15PA00964.

²⁰ CE, 2 avril 2003, n°249805 et 249862, Chantalou.

²¹ CE, ass., 30 mars 1962, Bertaux.

²² Article 11 VI de la loi n°83-634 précitée.

²³ CE, 24 février 1995, n° 112538.

²⁴ Si votre syndicat dispose d'un défenseur syndical, ce dernier pourra vous aider à rédiger cette demande.

²⁵ CE, 14 octobre 2009, M^{me} E.



**Nous avons
le pouvoir
d'adapter
notre contrat
habitation
à nos besoins.**



15
options
modulables*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de bien protéger notre maison.

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

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



Essentiel pour moi

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

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