



# LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°234 • mars-avril 2018 • 1 €

## Actu

- Chantiers de la Justice : la ministre passe en force
- La CFDT réfléchit et agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Le développement durable, un enjeu syndical

## Encart

- Mix'idées

## Actu revendicative

- Mobilisation réussie des travailleurs sociaux pour la catégorie A

## Vie de la fédé

- Mise en place de la commission nationale professionnelle des forces de sécurité

## International

- Agir syndicalement pour une Europe plus sociale

## Fiche juridique

- L'introduction de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale



22 MAI 2018,  
C'EST CE JOUR-LÀ QU'IL  
FAUT SE MOBILISER!

ISSN



9 771167 587109

## Sommaire :



### Actu

- Chantiers de la Justice : la ministre passe en force

4



### Vie de la fédé

- Mise en place de la commission nationale professionnelle des forces de sécurité

7



### Actu revendicative

- Mobilisation réussie des travailleurs sociaux le 1<sup>er</sup> février pour la catégorie A

14



### Actu

- La CFDT réfléchit et agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Encart Mix'idées
- Le développement durable, un enjeu syndical

16



### International

- Agir syndicalement pour une Europe plus sociale

27



### Fiche juridique

- L'introduction de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale

35

#### Le Journal Interco-CFDT

mars-avril 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 : 68 500 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17<sup>e</sup>

CPPAP 0918 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © Olivier Mourot

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

Magazine fabriqué selon les normes

environnementales de développement durable.

# Cher·e adhérent·e,

Comme tu le sais, la CFDT Fonctions publiques<sup>1</sup> a décidé, contrairement au 22 mars, d'appeler les fonctionnaires et agents publics à se mobiliser le 22 mai, c'est-à-dire à faire grève et à participer aux manifestations. Nous comptons sur toi, aussi cela mérite-t-il quelques explications.

À la CFDT, nous ne prenons jamais cette décision à la légère. Car demander aux agents de se priver d'une journée de salaire ou même de quelques heures n'est pas rien, d'autant plus quand nous dénonçons la perte de pouvoir d'achat. Il faut donc que la mobilisation soit réussie, c'est-à-dire que nous soyons suffisamment nombreux – bien au-delà du cercle des militant·e-s – pour convaincre le gouvernement que nos revendications sont partagées par les agents que nous représentons et qu'elles doivent être prises au sérieux.

Déjà en mars, nous avions des motifs d'inquiétude et de mécontentement : la concertation pompeusement intitulée « *refonder le contrat social avec les agents publics* » s'annonçait sous des auspices bien libéraux : développer le recours au contrat, rémunérer au mérite, etc. Mais la CFDT Fonctions publiques a alors choisi de privilégier le dialogue, d'exprimer nos refus et nos propositions. Le gouvernement nous a écoutés et a légèrement infléchi son document d'orientation pour la concertation, mais bien peu...

La question de la mobilisation s'est donc à nouveau posée, d'autant plus que vous étiez nombreux·ses à nous faire part de votre inquiétude sur l'avenir du service public, de vos difficultés croissantes à exercer votre mission dans des conditions correctes, de votre exaspération à n'en avoir aucune reconnaissance en termes de carrière et de rémunération. D'ailleurs, des agents aussi divers que ceux des EHPAD, de l'administration pénitentiaire et des services judiciaires, et les travailleurs sociaux l'ont déjà manifesté.

Alors, au moment où la concertation ouvre deux chantiers – le dialogue social d'une part et l'élargissement du recours au contrat d'autre part – et au moment où se profile le rendez-vous salarial prévu à la mi-juin, dans lequel se discuteront les évolutions de rémunération pour 2019, la CFDT a décidé la mobilisation le 22 mai avec les huit autres organisations syndicales de la fonction publique.

Cette journée de grève et de manifestations doit être massivement suivie pour en obtenir des résultats : le gouvernement doit arrêter de considérer l'action publique comme un coût et entendre notre volonté de nous engager pour un service public de qualité, accessible à tous les usagers où qu'ils se trouvent, porteur de politiques sociales qui tiennent compte de chacun·e. Comme nous le martelons, le service public et ses agents sont une richesse pour toute la société, riches et pauvres, entreprises et citoyens.

C'est pourquoi les agents publics méritent que leurs employeurs les écoutent sur l'évolution de leur travail et de leurs missions. C'est pourquoi ils méritent une considération qui passe aussi par une rémunération et un parcours professionnel valorisants. Pour cela, il faut être très nombreux à se mobiliser le 22 mai à l'appel de la CFDT et des autres syndicats.

Je compte sur ta mobilisation et plus encore pour mobiliser autour de toi !

Claire Le Calonnec



Claire Le Calonnec,  
Secrétaire générale

<sup>1</sup> Appelée aussi UFFA : « Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés ». La CFDT Fonctions publiques regroupe les dix fédérations de la CFDT qui syndiquent des agents des trois versants de la fonction publique. Intercos, Santé-Sociaux et le Sgen sont les plus importantes.

## ERRATUM



Tous les adhérents CFDT Intercos ont reçu fin janvier, avec *Le Journal Intercos n° 233*, la version 2018 du *P'tit guide de l'agent public*. Plusieurs d'entre vous nous ont signalé une erreur de tableau indiciaire en page 16 (échelle C3 et non échelle 5) et un point statutaire en page 18 (suppression de la condition « *au moins 1/3 des promotions* » pour l'accès au garde d'adjoint principal de 2<sup>e</sup> classe).

Une version rectifiée du *P'tit guide* figure en ligne sur Calaméo.

<https://bit.ly/2DANi4d>

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



<https://bit.ly/2vIzYAc>

# Chantiers de la Justice : la ministre passe en force

*Faute d'une véritable concertation avec les acteurs de la Justice – représentants des personnels, des magistrats et des avocats –, le projet de loi de programmation de la justice 2018-2022 aura des conséquences négatives pour les justiciables et pour les personnels des juridictions.*

En octobre 2017, Nicole Belloubet, ministre de la Justice, a ouvert cinq chantiers pour la Justice :

- la transformation numérique,
- la simplification de la procédure pénale,
- la simplification de la procédure civile,
- l'adaptation de l'organisation judiciaire,
- le sens et l'efficacité des peines.

Le ministère n'avait pas pensé, une fois de plus, que les changements à venir pourraient avoir un impact sur les fonctionnaires qui mettent en œuvre la justice dans ce pays !

Des rapporteurs ont été désignés pour chacun des cinq chantiers et de très rapides consultations des organisations syndicales ont eu lieu. Le projet de loi était déjà dans les tuyaux quand la ministre a présenté les conclusions des rapporteurs début janvier 2018.

## **Un projet de loi inique et cynique au détriment des personnels et des justiciables**

Pour la CFDT, depuis trop long-

temps déjà, les conditions de travail dans les juridictions s'aggravent. À cause de cette dégradation, les justiciables n'ont pas droit à un service public de la justice digne d'une grande démocratie. Les gouvernements se succèdent, les ministres passent et, réforme après réforme, la situation empire et le système est proche de l'embolie.

Un nouveau projet issu des « chantiers de la justice » est donc apparu. Ce projet, imposé sans réelle concertation, devait être déposé au Conseil d'État le 15 mars, la ministre daignant recevoir les représentants des personnels le jour même ou le lendemain. La CFDT avec la majorité des organisations syndicales ou professionnelles, a refusé ce jeu de dupes. **La véritable concertation aurait dû être menée dans les instances de concertation avant que le texte ne soit adressé au Conseil d'État.**

Ce texte comporte des dispositions particulièrement scandaleuses, dont les implications dans notre travail au quotidien peuvent être désastreuses.

## **La suppression des tribunaux d'instance**

La disparition des tribunaux d'instance (TI), juridictions de proximité, qui fonctionnent souvent mieux que les tribunaux de grande instance (TGI), car à dimension plus humaine, est clairement actée dans ce projet. La CFDT dénonce une réforme cachée de la carte judiciaire<sup>1</sup>.

## **Une cartographie du contentieux à géométrie variable**

Les chefs de Cour ou de TGI vont pouvoir décider des lieux de gestion des contentieux en matière civile et en matière délictuelle ou contraventionnelle. Cela engendrera un vrai risque de disparités territoriales. La CFDT dénonce ce choix allant à l'encontre de la justice de proximité, de la lisibilité de la carte judiciaire et donc de l'accès à la justice. Concernant les fonctionnaires, nous allons vers une centralisation de la gestion des ressources humaines sur les TGI départementaux et vers des disparités d'une juridiction à l'autre.

<sup>1</sup> Article 55 du projet de loi.

<sup>2</sup> Article 45.

Cette réforme va entraîner la fermeture de services au sein des TI (injonctions de payer, vérifications des comptes de gestion, etc.) ou des TGI qui ne sont pas situés à la préfecture du département (juge d'instruction, JAP, etc.).

De plus, certains contentieux sans avocat obligatoire seront traités uniquement par voie dématérialisée et la décision rendue sans audience. On peut dans ces conditions s'interroger sur le rôle et la place du greffier.

Les recours aux ordonnances

seront légion ; nombre de contentieux actuellement rendus en audiences collégiales le seront à juge unique ; l'ouverture de dossiers sera plus rare. Bref, il faudra aller toujours plus vite avec encore moins de moyens.

À ce stade du projet, aucune garantie n'a été donnée sur le devenir des agents. Il y aura moins de nouvelle bonification indiciaire (NBI), moins de postes. Les agents ont appris à être polyvalents, mais changer de juridiction du jour au lendemain... selon le bon vouloir de

leur hiérarchie, ils n'en veulent pas !

### Le transfert du traitement de certaines procédures au secteur privé

La CFDT dénonce le recours quasi systématique à des prestataires, ce qui permettra de faire des économies sur le budget de l'État (moins de saisines des juridictions). Le transfert des compétences de nombreux contentieux sur les notaires, les avocats et les mé-

diateurs reporte le coût sur les justiciables et il n'est pas prévu de barèmes précis des honoraires. Selon que vous soyez riche ou pauvre, l'accès à la justice sera différent.

Pour la CFDT, confier l'exécution d'un travail d'intérêt général (TIG) à un organisme privé<sup>2</sup> est scandaleux. Le suivi d'un TIG est une mission de service public. Les dérives sont à prévoir. La CFDT dénonce une forme de privatisation du service public de la justice au détriment du justiciable.



### Un peu de retenue !

Le décret n° 2017-1676 du 7 décembre 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu a été publié au JO du 9 décembre. Il modifie le dispositif d'entrée en vigueur du prélèvement à la source prévu à l'article 6 du décret n° 2017-866 en raison du report de la date d'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il modifie également le dispositif d'entrée en vigueur de l'article 10 du décret n° 2017-858 qui prévoit les adaptations du bulletin de salaire, suite à la mise en œuvre du prélèvement à la source.

<http://bit.ly/2Ate6Fk>

### CTM Justice

Un arrêté du 4 décembre 2017 (JO du 14) fixe la liste des organisations syndicales et de leurs représentants aptes à siéger au sein du comité technique ministériel. Où l'on voit qu'il nous reste des marges de progression...

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

### Les greffiers en télétravail

Au JO du 14 décembre 2017 un arrêté daté du 11 porte application, dans les greffes des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

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

### Remise en cause du PPCR 2018

Au JO du 20 décembre 2017 a été publié le décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, qui traduit le report d'un an de l'entrée en vigueur du protocole PPCR pour les montants des traitements et soldes annuels des agents rémunérés en référence à un groupe hors échelle.

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

Le décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 scelle le report pour 12 mois de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers. Les mesures de création de corps et de cadres d'emplois, de grades et d'échelons ainsi que les dispositions modifiant les règles de classement et de reclassement des fonctionnaires civils seront mises en œuvre douze mois après les dates mentionnées au sein des textes réglementaires publiés avant l'entrée en vigueur de ce décret.

<http://bit.ly/2BQcK86>

### Le renvoi par voie d'ordonnance à une date ultérieure pour les dispositions relatives à l'organisation future de nos juridictions

La CFDT avait déjà alerté la ministre sur le fait qu'avant d'ouvrir de nouveaux chantiers il aurait fallu achever ceux en cours : réforme des tribunaux de police, applicatif MINOS en régression, évolution de PORTALIS au détriment des logiciels des TI (mais là le ministère anticipe la suppression des TI), mise en place des tribunaux des affaires sociales (TASS), le tout sans moyens humains ni immobiliers.

Ce gouvernement a donc décidé que pendant ces travaux déjà en cours, les chantiers continuent et pour longtemps, toujours sans véritable concertation. En effet, il est prévu de prendre par ordonnances les mesures relevant du domaine de la loi, nécessaires pour la substitution du TGI au TGI « non préfecture » et au tribunal d'instance telle que prévue dans le projet de loi.

C'est aussi par ordonnances que seront créées, aménagées ou modifiées les dispositions des textes relatifs à l'institution, à la compétence, à l'organisation, au fonctionnement et aux règles de procédure des juridictions lorsque celles-ci sont définies par référence au TGI ou au TI.

**Ces dispositions sont en l'état inadmissibles** : les fonctionnaires des juridictions ignorent tout du devenir de leur environnement professionnel, du mode d'organisation de leur travail et dans quelles conditions pourront s'organiser leur affectation dans les juridictions.

### Ce projet n'a qu'un seul but : é-co-no-mi-ser

- Sans prendre en compte ce que nous devons à nos concitoyens : un véritable service public de la Justice, et non pas une charge supplémentaire pour les usagers (c'est le secteur privé qui se frotte les mains).
- Au détriment des conditions de travail des fonctionnaires de la Justice.

**La CFDT rejette une organisation de la justice imposée qui deviendrait un produit de consommation comme un autre, un produit en apparence high-tech dont les fonctionnaires de greffe devenus prestataires de service devront assurer le rendement, nos accueils devenant des points de service après-vente.**

Une première manifestation des fonctionnaires, magistrats et avocats a été organisée le 15 février 2018 dans tous les tribunaux. La ministre n'a ni changé de méthode, ni retiré les points que nous jugeons inacceptables. Une seconde manifestation a donc eu lieu le vendredi 30 mars 2018, toujours dans les tribunaux.

Le projet de programmation ayant été envoyé par la ministre au Conseil d'État sans changement, un préavis de grève a été déposé par la fédération Interco pour le 11 avril 2018 et une explication de texte sur ce projet désastreux pour la justice est envoyé aux députés et aux sénateurs.

*Sylvie Koltein  
Secrétaire fédérale*

# Mise en place de la commission nationale professionnelle des forces de sécurité

*CNP des forces de sécurité, groupe de travail sur la police municipale et groupe de travail sur les services départementaux d'incendie et de secours se sont succédés à Paris du 19 au 23 février 2018*

## La 1<sup>re</sup> session de la CNP des forces de sécurité publique et civile ou le plaisir de « bosser ensemble »

La sécurité est un des enjeux majeurs de nos sociétés contemporaines. Les agents des services publics qui concourent à la sécurité publique et civile de la population relèvent soit de la fonction publique d'État soit de la fonction publique territoriale.

À l'exception des militaires et des gendarmes qui ne peuvent toujours pas, en droit français, se syndiquer, et des douaniers qui relèvent de la fédération des finances, tous les autres sont dans le champ de la fédération Interco. Au-delà des commissions nationales professionnelles (CNP) spécifiques et des groupes de travail dédiés soit aux services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) soit aux services de police municipale, il a semblé opportun qu'une nouvelle CNP réunisse en une même entité l'ensemble des acteurs

en charge de la sécurité. En effet, ce qui les réunit - objectifs finaux et conditions de travail - est bien supérieur à ce qui paraît à première vue les séparer : hétérogénéité des employeurs et culture professionnelle.

Et ce alors que la collaboration sur le terrain de l'ensemble des acteurs sécurité est, pour un service public optimal, une évidence, et même au-delà avec les acteurs des entreprises de sécurité privées.



Le conseil fédéral élu au congrès de Brest a donc décidé la création d'une toute nouvelle Commission nationale professionnelle, celle des forces de sécurité publique et civile (CNP-FSPC) tenant ainsi compte de la présence croissante de notre fédération Interco au sein des personnels des forces de sécurité. Comme toute CNP, elle est constituée de militants présentés par leur syndicat et élus par le conseil fédéral et de deux conseillers fédéraux.

Cette CNP a pour particularité de regrouper des militants de la sécurité publique issus de deux ministères, celui de l'Intérieur et celui de la Justice et aussi de la fonction publique territoriale : des cadres et agents de la police nationale et aussi municipale, des agents et cadres de l'administration pénitentiaire, des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) des SDIS, réunis sur la sécurité. José Porceddu, secrétaire national en charge, est assisté de

Serge Haure et Julien Morcrette, secrétaires fédéraux et Sébastien Bouvier, chargé de mission fédéral.

Elle traite donc de sujets communs, ce qui exclut les revendicatifs spécifiques qui relèvent d'autres CNP comme celle de l'Intérieur, de la Justice ou des Territoriaux ou de groupes de travail fédéraux spécifiques, comme ceux de la police municipale ou des SDIS.

À cette première session du 20 au 22 février, c'est donc une bonne vingtaine de militants, représentant un large éventail de corps, de cadres d'emplois et de fonctions et issus d'une quinzaine de syndicats, nationaux et départementaux, qui ont fait rapidement connaissance avant de se mettre illico en sous-groupes pour réfléchir sur des thèmes transversaux.

- **Comment appuyer et valoriser auprès des personnels en charge de la sécurité l'action juridique entreprise par la Cfdt pour l'applica-**

**tion effective de la directive européenne sur le temps de travail ?**

Ce sujet, porté par Sébastien Bouvier et Thierry Foltier, tous deux sapeurs-pompiers professionnels, a connu un début d'exécution avec le jugement rendu par la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) le 21 février 2018, Ville de Nivelles C/ Rudy Matzak, publié durant la session. Ce qui a amené le groupe de travail SDIS associé à la CNP à rédiger un tract destiné aux personnels des SDIS et aux sapeurs-pompiers professionnels et à proposer à la fédération une information plus générale à l'ensemble des syndicats, certains agents de la fonction publique étant potentiellement concernés.

- **Comment favoriser la transversalité des personnels des métiers de la sécurité publique et civile à l'échelle de nos territoires ?**

Il apparaît nécessaire que les militants qui travaillent sur les



mêmes territoires, le plus souvent auprès des mêmes publics et populations, puissent dans un premier temps mieux se connaître, puis approfondir leurs collaborations.

**Le décloisonnement et le partage des informations des activités de chacun, permet de travailler avec efficacité à l'amélioration de leurs conditions de travail et du service rendu au public.**

Diverses propositions ont été avancées :

- des échanges de coordonnées et d'information entre les militants responsables « sécurité » des syndicats départementaux et les responsables locaux des syndicats nationaux,
- l'organisation de rencontres thématiques sous l'égide des syndicats en vue d'un revendicatif local transversal, y compris avec d'autres syndicats comme ceux en charge des entreprises de sécurité privées qui relèvent de la fédération des services,
- la mise en place d'heures mensuelles d'information communes,
- la désignation d'un coordinateur « sécurité » au niveau des coordinations de syndicats,
- la constitution de délégations sécurité CFDT les plus diverses possibles (SG de syndicats, responsables locaux de policiers nationaux et municipaux, de sapeurs-pompiers, de personnels pénitentiaires) pour aller à la rencontre des préfets avec, par ces regards croisés, une solide connaissance des problèmes rencontrés et des

pistes d'amélioration à envisager.

► **Comment revendiquer au nom de la CFDT un suivi psychologique pour tous les personnels en charge de la sécurité publique et civile après un choc traumatique ?**

Ce sujet a amené les participants à échanger ce qui a ou pas été mis en place dans leurs administrations respectives. Sauf situations particulières, les SDIS ont un service de santé en leur sein et ils ont mis en place des briefings dès que cela s'avère nécessaire. Il n'en est malheureusement pas forcément de même à la police nationale. Des problèmes de confidentialité se posent, faute de locaux adaptés lorsqu'un fonctionnaire souhaite rencontrer un-e psychologue du service de soutien psychologique opérationnel, mais aussi des problèmes de confiance vis-à-vis du personnel médical payé par l'administration. Pour assurer le suivi psychologique des policiers municipaux, il y a autant de situations traitées différemment que d'employeurs mais, globalement, il y a peu de structures adaptées et peu de procédures mises en place ou alors relativement complexes. Par exemple, l'obligation d'obtenir auprès du DRH un rendez-vous et son accord préalable pour aller consulter un psychologue ou un psychiatre en extérieur est peu compatible avec la réactivité et la confidentialité nécessaires en cas de traumatisme. À cela s'ajoute le fait que nombre de policiers municipaux victimes d'agression ou de traumatisme se voient même refuser la protection fonctionnelle.

**Le décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifie l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.** Ce décret procède au report des mesures de revalorisations indiciaires prévues, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR. Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points prévue pour les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

📄 <http://bit.ly/2DgAslo>

**SMIC**

Au JO du 21 décembre 2017, le **décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 relève le salaire minimum de croissance** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire est porté à 9,88 € (augmentation de 1,23%), soit 1 498,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

📄 <http://bit.ly/2kBq1Of>

**Concours en visioconférence**

Au JO du 24 décembre 2017, le **décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixe les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.** Ce décret vise à ouvrir la possibilité d'utiliser la visioconférence pour les épreuves orales, les auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de l'État. La tenue à distance des épreuves, auditions et entretiens permet de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur situation géographique ou de leur situation personnelle.

📄 <http://bit.ly/2kYCKUs>

**Bilan social**

Dans le JO du 28 décembre 2017, un **arrêté du ministre de l'Action et des Comptes publics en date du 22 décembre 2017 modifie l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.** Dorénavant toutes les données (effectifs, embauches et départs, promotions et concours, rémunérations, formation, temps de travail...) sont à ventiler par sexe.

📄 <http://bit.ly/2CQVKex>

**Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG**

Au JO du 31 décembre 2017, le **décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017, pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, institue une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.**

📄 <http://bit.ly/2CZyiQt>



### Police municipale : quelques revendications actualisées

- Le développement de l'interopérabilité des réseaux de communication entre les acteurs locaux et nationaux de la sécurité publique.
- Une harmonisation des équipements de protection individuelle (gilet pare-balle, lame, casque de protection, bouclier, armement).
- Une rémunération correspondant aux nouvelles missions transférées aux policiers municipaux.
- L'intégration de l'Indemnité spéciale de fonction dans le calcul des droits à pension de retraite.
- L'attribution de la qualité d'officier de police judiciaire article 16 du CPP (excluant les crimes et délits en bande organisée) pour les directeurs de police municipale catégorie A, l'article 20 pour les chefs de service catégorie B et brigadiers-chefs principaux catégorie C, l'article 21-1 pour les gardiens/brigadiers catégorie C nous paraît nécessaire et entrer en cohérence avec la démarche de la police de sécurité au quotidien (PSQ).
- L'accès direct aux fichiers d'identification (véhicules, personnes recherchées).
- Le développement des services de police municipale, encouragé par l'État, doit s'accompagner d'une mise en place d'une structure de contrôle et d'audit desdits services.
- L'affectation aux personnels (policiers municipaux et agents de surveillance de la voie publique) des moyens d'assurer leurs missions quotidiennes, contre les menaces et violences de toutes sortes. Cette reconnaissance du travail des policiers municipaux ne doit pas rester qu'une déclaration d'intention...
- La création de centres opérationnels gérés par la police municipale et des représentants de l'État à une échelle territoriale plus petite que la direction départementale de la sécurité publique (DDSP).
- Obtenir la création d'un outil statistique spécifique à la PM pour comptabiliser son activité effective.
- En finir avec la politique du chiffre au sein de certains services de police municipale. Lutter contre la délinquance et avoir de bons rapports avec la population ne sont pas des objectifs contradictoires.
- Associer les policiers municipaux à la réforme de la procédure pénale en prévoyant la possibilité de rédiger de simples contraventions pour les petits délits, concomitamment à la mise en place de la PSQ.
- Forfaitiser certains délits, notamment lorsqu'il s'agit de leur première commission pour traiter certaines situations (squat, usage ou deal de produits stupéfiants), ce qui participerait à l'amélioration des conditions d'exercice des missions des policiers municipaux.
- Harmoniser les procédures de prise en charge des interpellés par les agents de police municipale.
- Renforcer le positionnement du maire ou président d'EPCI et donc le rôle des policiers municipaux dans les dispositifs partenariaux.
- Piloter et évaluer avec précision les stratégies opérationnelles visant à une plus grande complémentarité des forces de sécurité nationales et municipales.
- Ne pas déconnecter la prise de décision publique des agents en charge de la faire respecter.

### ► Sur quelles matières peut-on envisager une formation commune, initiale ou continue, pour les personnels de la sécurité publique et civile ?

Certaines formations thématiques peuvent être communes à tous les personnels de la sécurité comme les formations « premiers secours », « gestes techniques professionnels d'intervention » (GTPI), « violences urbaines », « schémas d'intervention opérationnelle » ou « gestion des publics difficiles ».

Des formations communes ou troncs communs de formation, voire des campus de formation communs, inexistant à ce jour, permettraient une mutualisation, une rationalisation des moyens, une uniformisation de protocoles sur les territoires et une habitude à travailler ensemble qui se ressentirait plus tard en opérations. Il est suggéré que les élus CFDT au sein des comités techniques ministériels (CTM) et des comités hygiène, sécurité et conditions de travail ministériels (CHSCTM) pour les personnels de l'État et ceux du Conseil national d'Orientation du CNFPT pour ceux de la fonction publique territoriale interviennent en ce sens. Il en est de même pour les mandatés aux CHSCT.

Des propositions concrètes ont été formulées au cours de cette session. Parmi celles-ci :

- la création d'un poste de coordonnateur métiers de la Sécurité au sein de la fédération dont les contours et financements restent à définir,
- la conclusion d'un accord avec le CNFPT afin d'autoriser les militants PN et PM à intervenir au sein des sites de formations, comme par exemple à l'école de police de Nîmes,

■ la création d'une mallette pédagogique CHSCT afin d'accompagner les équipes de militants PN/PM/SDIS/Justice,

■ la mise en place sur le portail INTERConnectés dans l'onglet espace public d'un groupe forces de sécurité publique et civile.

Cette première session a confirmé que nos militants « sécurité », au-delà de leur culture « métier », de leur administration spécifique et de leurs inévitables et sempiternelles spécificités, partageaient beaucoup de préoccupations communes et un irrépressible besoin d'échanger sur leur réalité quotidienne ! Brains-torming, interactivité, convivialité et enthousiasme synthétisent l'esprit de cette CNP.

**Un ordre du jour particulièrement copieux pour le groupe de travail sur la police municipale**

Ce groupe, composé de neuf militants issus d'autant de syndicats départementaux et réuni les 19 et 20 février, s'est donné les objectifs suivants :

1. actualiser le cahier revendicatif (*voir encadré ci-contre*),
2. développer, en lien étroit avec les syndicats et les coordinations, un réseau de référents à l'échelle régionale et départementale,
3. assurer le suivi du site CFDT des forces de sécurité publique et civile pour la partie police municipale et assurer sa promotion auprès des agents,
4. répondre aux attentes des syndicats qui souhaitent une

aide fédérale afin de se développer au sein de la police municipale,

5. échanger sur les bonnes pratiques et les retours d'expériences des missions.

Le site est en cours d'actualisation. Vincent d'Interco 21 et Pascal d'Interco 38 sont en charge d'« alimenter » le site en informations relatives à l'activité des postes de PM et également en communiquant les avancées obtenues tant au niveau local que national (ex : dans le domaine statutaire). Serge, chargé de mission fédéral, soumet au groupe de travail un projet de liste de correspondants régionaux et de référents départementaux dans laquelle sont intégrés les membres du groupe de travail PM, tous présentés par leur syndicat. Il appartient désormais aux membres du groupe de travail d'aider Serge à détecter auprès des syndicats et coordinations celles et ceux qui, parmi les adhérents auraient un esprit militant suffisant pour assurer ces fonctions. Un nombre important de syndicats sont d'ores et déjà fortement implantés au sein des polices municipales.

Parmi ces syndicats, une trentaine bénéficient ou ont bénéficié d'une aide fédérale sur le terrain en la personne de Serge. D'autres ont souhaité, lors du rassemblement des secrétaires généraux et responsables élections en début d'année, un soutien fédéral. La liste en est connue ; il appartient à Serge de répondre à ces demandes avec l'aide des membres de ce groupe et des référents et correspondants locaux. Ce secteur aidera ainsi les syndicats à être encore plus présents à la FPT.

**C'est officiel :**

**Sapeurs pompiers**

Au JO du 30 décembre 2017, le **décret n° 2017-1793 du 28 décembre 2017 modifie plusieurs décrets relatifs aux sapeurs-pompiers professionnels**. Ce décret procède à la mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des membres du cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels. Il instaure une durée unique d'avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et prévoit l'octroi d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les médecins et pharmaciens et les capitaines recrutés par la voie du concours externe d'accès aux cadres d'emplois et qui ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat.

Par ailleurs, le décret prend en compte le changement intervenu dans le classement des services départementaux d'incendie et de secours en trois catégories A, B et C, au lieu de cinq auparavant, pour l'accès à certains échelons et pour l'exercice de certaines fonctions.

<http://bit.ly/2D1KhMk>

**Cotisations d'assurance maladie**

Au JO du 31 décembre 2017 est publié le **décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière**. Le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires et aux agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 est fixé à 9,88%, soit un niveau inférieur de 1,62 point à celui en vigueur jusqu'à cette date, afin de tenir compte du coût, pour les employeurs de ces fonctionnaires et de ces agents, des mesures salariales participant à la compensation de l'effet de la hausse de la contribution sociale généralisée.

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

**Le décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale**

a été publié au JO du 2 février 2018. Il vise à modifier et préciser des règles électorales applicables au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la FPT. La date de publication de la liste électorale est avancée de 30 jours à 60 jours avant le scrutin, ainsi que celle de la liste des agents appelés à voter par correspondance de 20 jours à 30 jours avant le scrutin. Par voie de conséquence, la date limite de rectification de ces listes est également modifiée.

Par ailleurs, le nombre minimum de candidats pour l'élection des représentants dans les commissions consultatives paritaires compétentes pour moins de 11 agents est fixé à un.

<http://bit.ly/2nHG5IS>

Au JO du 28 février 2018, a été publié le **décret n° 2018-136 du 27 février 2018 relatif à la baisse de l'aide personnalisée au logement dans le cadre du dispositif de réduction de loyer de solidarité**. Ce texte fixe la réduction de l'aide personnalisée au logement qui est appliquée consécutivement à la mise en œuvre de la réduction de loyer de solidarité pour les locataires concernés par l'article L. 442-2-1 du code de la construction et de l'habitation.

<http://bit.ly/2H7mEAj>

Le même jour a été publié l'**arrêté du 27 février 2018 relatif à la réduction de loyer de solidarité**, qui fixe les plafonds de ressources permettant le bénéfice de la réduction de loyer de solidarité instituée par l'article 126 de la loi n° 2017-1837 de finances pour 2018 ainsi que le montant de cette réduction.

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

Le **décret n° 2018-152** du 1<sup>er</sup> mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles a été publié au JO du 3 mars 2018. Il élargit les missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne et il crée un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

<http://bit.ly/2I5nVJQ>

Le 1<sup>er</sup> mars a été publié également le **décret n° 2018-184 du 14 mars 2018 modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**. En vue de déterminer la composition des CAP et des conseils de discipline, ce décret modifie la répartition entre les groupes hiérarchiques de chacune des catégories pour tenir compte des réformes statutaires intervenues depuis le précédent renouvellement général de 2014.

Il procède en outre à l'actualisation des indices bruts de référence pour le classement dans les groupes hiérarchiques, afin de tenir compte du nouvel échelonnement indiciaire intervenu dans le cadre du PPCR. Il tient compte dans le groupe hiérarchique 6 de la création des grades d'attaché hors classe et d'ingénieur hors classe.

Enfin, il intègre par anticipation dans le groupe 5 de la catégorie A les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront électeurs et éligibles aux prochaines élections des CAP de catégorie A afin de tenir compte de leur classement en catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2019.

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

Comme exemple d'aide, Serge a été à la demande d'Interco 94 à la rencontre de policiers municipaux en grande souffrance à la ville de Limeil-Brévannes, ce qui s'est conclu par la création d'une section CFDT dans cette ville. Les membres du groupe de travail ont également échangé sur leurs difficultés de terrain, comme David à Biarritz qui est engagé, pour la défense de ses collègues, dans un rapport de forces « tendu » avec son administration et le pouvoir politique. Cette première réunion a permis à chacun-e de « se vivre bien », renforcé-e dans sa volonté de s'investir pleinement dans son syndicat pour la réussite de la CFDT dans son secteur professionnel.

### Première réunion du groupe de travail fédéral portant sur les SDIS depuis le congrès de Brest

Le groupe de travail constitué de quinze militants - personnels administratifs techniques spécialisés (PATS) et sapeurs-pompiers - s'est réuni au siège de la fédération les 22 et 23 février dernier. Porté par un ordre du jour ambitieux, ses échanges ont été riches et constructifs.

L'actualité relative à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne considérant l'astreinte d'un pompier volontaire belge comme du temps de travail a bien évidemment attiré l'attention du groupe qui a rapidement réagi (voir page 8).

Autre enjeu de taille à l'ordre du jour, la représentativité de la CFDT pour les futures élections professionnelles. Le constat des élections est positif : dans les

SDIS où la CFDT a été en mesure de présenter une liste en 2014, elle y a recueilli en moyenne plus de 20% des voix. Il ne reste plus qu'à poursuivre notre développement dans ce secteur avec l'aide précieuse des syndicats de la fédération. Les membres du groupe de travail ont fait collectivement un état des lieux des forces et faiblesses de la CFDT en parallèle avec celles des autres organisations syndicales présentes. Ils ont aussi fait le recensement des militants pouvant être sollicités. Ils se sont eux-mêmes répartis les interventions à opérer dans les différents SDIS pour lesquels les syndicats les ont déjà sollicités, tout en demeurant disponibles au cas où d'autres syndicats seraient volontaires pour investir ce secteur qui relève de leur champ...

Sébastien Bouvier, chargé de mission fédéral et représentant CFDT au CSFPT, qui assure le pilotage du groupe de travail de ce conseil portant sur la réforme de la filière sapeurs-pompiers



professionnels (SPP), a explicité au groupe ce dossier complexe qui entraîne de véritables tensions au sein des SDIS.

Nadine Brucher, secrétaire fédérale, 3<sup>ème</sup> vice-présidente de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL) et présidente du fonds de prévention, est venue échanger avec le groupe à propos du fonds de prévention de la caisse de retraite sur les fumées et ses liens possibles avec le cancer, rapport dans lequel les représentants CFDT pompiers, en lien avec leur « présidente », se sont fortement impliqués avec ceux d'une seule autre organisation syndicale. Elle a rappelé l'importance des CHSCT pour que ce rapport ne devienne pas un dossier de plus sans effet concret sur le terrain.

Thierry Foltier et Sébastien, représentants CFDT réguliers aux réunions de dialogue social de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) ont rappelé

leurs communications régulières auprès des personnels via les militants.

Enfin, Jacques Donzel-Gargan a fait part de l'avancée de la rénovation du site internet CFDT-FSPC avec le prestataire qui devrait être très prochainement de nouveau opérationnel.

Le groupe a aussi échangé sur le temps de travail, le non-respect des 48 heures hebdomadaires chez les SPP et le temps d'équivalence. La fédération CFDT examine les recours juridiques nécessaires pour faire appliquer le droit européen et sa traduction dans le droit français. Malheureusement la France remporte « le bonnet d'âne ». Le groupe se réunira de nouveau les 13 et 14 juin prochains pour poursuivre le travail engagé et synthétiser les revendicatifs CFDT à décliner en tracts et professions de foi.

*Sébastien Bouvier,  
Serge Haure,  
Julien Morcrette et  
José Porceddu*



**Lire le DiCo**

La 2<sup>e</sup> édition du **Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (DICO)** a été publiée fin décembre 2017 sur le portail de la Fonction publique. Elle « résulte de l'actualisation du Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) en 2017. Le DICO est l'outil complémentaire du RIME, qui établit la liste des compétences (savoir-faire, savoir-être et connaissances) génériques attendues dans les différents métiers de l'État et en propose une définition partagée. (...) La nouvelle version du DICO compte désormais 127 savoir-faire, 24 savoir-être et 36 domaines de connaissance ».

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

**Tableau de bord de l'emploi public**

En mobilisant les données de l'OCDE et d'Eurostat, le **Tableau de bord de l'emploi public** réalisé par France Stratégie compare les niveaux d'administration des pays développés. La France se situe parmi les pays où la proportion de l'emploi public dans la population comme dans l'emploi total est élevée. Mais sans excès : son taux d'administration de 90 emplois publics pour 1 000 habitants la place dans la moyenne haute, devant le Royaume-Uni et les États-Unis, mais bien en deçà des pays scandinaves.

Outre qu'il réfute certaines idées fausses, ce document fournit des éléments de réponse sur les leviers d'action que doivent privilégier les pouvoirs publics s'ils souhaitent réduire la part des dépenses publiques dans le PIB.

<http://bit.ly/2Eui3H8>

**CSG**

Une instruction du 14 décembre adressée par le ministre de l'Intérieur et le ministre de l'Action et des Comptes publics aux préfets de régions et de départements, concerne **la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)** au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ainsi, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% est supprimée et une indemnité compensatrice est créée. Cette instruction détaille les modalités de calcul, de versement et de révision éventuelle de l'indemnité compensatrice.

<http://bit.ly/2D2gfZS>

**Candidatures aux élections professionnelles**

La circulaire du 5 janvier 2018 du ministre de l'Action et des Comptes publics détaille les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant **l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles**, notamment les dispositions du décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatives aux comités techniques (CT), aux commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP).

<http://bit.ly/2FU6s4U>

# Mobilisation réussie des travailleurs sociaux

## le 1<sup>er</sup> février pour la catégorie A

À l'appel de la fédération, de nombreux rassemblements et audiences auprès des préfets se sont déroulés.

« **A**llez, on y va... ça vaut le coup de se mobiliser ? ». Beaucoup de travailleurs sociaux des départements, villes ou CCAS ont dû se poser la question en ce 1<sup>er</sup> février, invités par la fédération Interco à descendre dans la rue pour défendre la catégorie A. Les syndicats qui se sont mobilisés n'ont pas eu à le regretter : entre 20 et 100 militants et salariés se sont regroupés devant les préfectures à Mâcon, Troyes, Nîmes, Lille, Dijon, Vannes, Strasbourg, Nantes,

Laon, Paris... et des délégations ont été reçues par les représentants des préfets. Ci-dessous, à Nantes et page de droite, de haut en bas, à Mâcon, à Strasbourg et à Paris. L'objectif était de montrer notre détermination face à la décision injuste du report de l'entrée en catégorie A de la filière sociale, par le ministre du Budget. Ce 1<sup>er</sup> février 2018 aurait dû marquer l'accès à la catégorie A pour les travailleurs sociaux des cinq diplômes de niveau III, suite au protocole PPCR et à la négocia-

tion avec la DGAFP qui a abouti aux votes favorables des textes au CSFPT le 1<sup>er</sup> mars 2017. Les décrets d'application ayant été publiés le 10 mai 2017, nous avons un engagement de l'État pour une application au 1<sup>er</sup> février 2018. C'était sans compter sur la volonté du ministre de l'Action et des Comptes publics de remettre en cause ce protocole et de revenir sur l'engagement pris par le précédent gouvernement, en contradiction avec la volonté de la ministre des Solidarités et de la Santé de pour-



suivre le plan d'action en faveur du travail social. L'accès à la catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2018 valorisait enfin ces métiers et reconnaissait les responsabilités, les qualifications et l'engagement des agents. La délégation UFFA, Intercro, SGEN et Santé-sociaux, reçue par le cabinet d'Olivier Dussopt, a réitéré nos arguments pour la catégorie A en 2018 mais le gouvernement est resté inflexible : cette revalorisation n'étant pas dissociable du PPCR, par « mesure d'équité », il ne veut pas l'appliquer pour une seule catégorie d'agents ! C'est la double peine pour les travailleurs sociaux. Non seulement il y avait du retard pour cette reconnaissance promise depuis des années mais en refusant de la déconnecter de PPCR, les travailleurs sociaux ne pourront pas en bénéficier au motif d'absence de financement de la mesure ! Pour terminer nous avons rappelé notre revendication de la catégorie A type pour cette filière sociale et remis les 2 750 signatures de pétitionnaires demandant cette entrée en catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2018. La fédéra-

tion a aussi demandé le maintien dans les conditions actuelles de la catégorie active pour les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, entrant en catégorie A. Le gouvernement ne s'est pas engagé au-delà des droits acquis. Surprise a été la nôtre de recevoir, le 20 février 2018, un courrier du directeur général de la cohésion sociale en réponse à notre courrier inter-fédéral du 8 novembre 2017, argumentant de la même manière ce report au 1<sup>er</sup> février 2019. À la suite de ce refus, la fédération a adressé, dans le cadre de la journée du droit des femmes le 8 mars, un courrier à Marlène Schiappa en faisant valoir que « ce report constitue une véritable injustice, voire même une discrimination silencieuse et invisible envers les femmes investies pleinement dans ces métiers de l'aide et de l'accompagnement ». Nous avons interpellé une nouvelle fois Agnès Buzyn les 20 et 21 mars, lors de la journée mondiale du travail social.

Michel Leclerc  
Secrétaire fédéral



## Les brèves du social :

Au JO du 16 mars 2018 a été publié le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale. Ce décret vise à permettre aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, qui seront intégrés dans la catégorie A à partir du 1<sup>er</sup> février 2019, d'être électeurs et éligibles aux élections des CAP de catégorie A du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel prévu en décembre 2018.

✉ <http://bit.ly/2pwmGx>

## Les départements emploient 115 000 personnes dans le social et médico-social

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère des Solidarités et de la Santé publie une photographie nationale des effectifs employés par les conseils départementaux dans le secteur social et médico-social. Fin 2016, selon cette enquête, les conseils départementaux de France métropolitaine emploient 115 000 personnes dans le secteur social et médico-social, dont près de 37 000 assistants familiaux, 35 000 agents administratifs et techniques, et plus de 29 000 agents sociaux et éducatifs. Hors assistants familiaux, un tiers du personnel travaille dans des services polyvalents et deux tiers dans des services spécifiques. Parmi eux, un sixième exerce dans le secteur de l'aide sociale à l'enfance et un sixième dans celui de la protection maternelle et infantile.

✉ <https://bit.ly/2IEROfm>

# La CFDT réfléchit et agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le 6 mars, 180 militantes et militants CFDT ont planché à Paris sur l'égalité professionnelle dans les fonctions publiques. La journée, organisée par la confédération et la CFDT-Fonctions publiques, a permis de prendre toute la mesure des injustices qui persistent : concours dont les jurys sont exclusivement masculins, compétences spécifiques aux métiers du médico-social non reconnues, plafonds de verre...



Après un petit quiz très pertinent où l'on apprend par exemple que la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale (FPT) est féminine à 95%, et une courte vidéo sur la question de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dans laquelle Véronique Sauvage, secrétaire nationale Interco en charge de l'égalité professionnelle, souligne la nécessité de ne rien lâcher sur le sujet même si des vrais progrès sont à relever, la **première table ronde** se met en place.

À cette occasion, Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Union (CFDT) des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA), souligne que si notre situation est,

sur certains aspects, meilleure que dans le privé (par exemple l'écart salarial n'est « que » de 13% pour 18% dans le privé), des progrès sont encore à réaliser. Pour cela, la première chose à faire serait de faire le bilan de l'accord unanime de 2013<sup>1</sup> afin d'en construire un nouveau plus ambitieux, quitte à ce qu'il ne soit que majoritaire et non unanime, avec des objectifs opposables, notamment en ce qui concerne les parcours professionnels et les rémunérations, particulièrement les régimes indemnitaires. Sur ce dernier point, Mylène Jacquot note que la volonté du gouvernement d'accroître la rémunération au mérite risque d'amplifier le problème, donc la CFDT s'y opposera. Pour ce qui concerne les carrières, le rattrapage pourrait se faire par des ratios adaptés pendant quelques années.

En réponse à ces propos, Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), affiche une volonté de poursuivre l'amélioration constatée et dit que pour cela il mobilisera les outils que sont la labellisation, le management et plus largement la politique ressources humaines, notamment via la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il revendique aussi avoir pesé pour obtenir l'engagement de l'État sur le passage en catégorie A des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants. Il regrette que le milieu professionnel soit trop intransigeant sur les contraintes de diplômes car cela freine les carrières.

### L'exemple québécois

Après cet échange, l'assemblée a le plaisir d'accueillir Véronique De Sève, vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux du Québec (CSN), deuxième confédération syndicale québécoise avec 300 000 membres dont 53% de femmes. Grâce à la lutte de femmes québécoises syndiquées, une loi sur l'égalité salariale a été votée à l'unanimité le 21 novembre 1996. Entre 2000 et 2010, l'écart salarial hommes/femmes a diminué de plus de 25% en passant de 16,5 à 11,9%. En 2019, cette loi devra être révisée en fonction du chemin qui restera à parcourir. Parallèlement le 1<sup>er</sup> avril 2001 une loi incitative a été adoptée sur l'accès à l'égalité dans la fonction publique. Sont visés quatre groupes sociaux : les femmes, les autochtones, les minorités ethniques et les personnes handicapées. Un suivi régulier est mis en place via la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Globalement il est

constaté que la situation progresse grâce à une évolution des mentalités et des comportements.

**La seconde table ronde** voit Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale confédérale, échanger avec Thomas Brisson, directeur adjoint du cabinet de Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, empêchée à la dernière minute de participer à cette journée. Ce dernier commence son propos en faisant référence à la grande cause du quinquennat « l'égalité entre les femmes et les hommes ». Un plan quinquennal, qui sera nourri des remontées de terrain du Tour de France de l'Égalité entre les femmes et les hommes qui s'est terminé le 6 mars, s'articulera autour de trois piliers :

- la prévention et la sensibilisation,
- l'accompagnement des victimes,
- la répression des auteurs de violences.

<sup>1</sup> Le 8 mars 2013, Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, et Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, ont signé avec l'ensemble des organisations syndicales, et les représentants des employeurs publics, un protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.





Le tour de France a permis d'aller sur le terrain, de travailler avec les acteurs, de libérer la parole et d'exercer l'exemplarité de l'État (cf. *la circulaire fonctions publiques sur les violences sexuelles et le harcèlement*). Globalement il s'agit aussi de baisser le seuil de tolérance du corps social face aux inégalités et de sensibiliser la population. Un budget de 420 millions d'euros sera consacré à des projets nouveaux sur la question de l'égalité hommes/femmes.

Thomas Brisson s'engage à relayer auprès des ministres concernés certaines revendications ou propositions exprimées lors de l'échange :

- avoir une lecture genrée du projet de loi de finances de la sécurité sociale (PLFSS),
- souligner que la souffrance au travail des agentes et agents de la fonction publique hospitalière trouve sa source essentiellement dans le manque de moyens,
- mettre en place une prise

en charge partielle de la mutuelle par l'employeur au sein de la fonction publique et veiller à son équité en terme de genre,

- retravailler la question du jour de carence au regard de la situation de grossesse,
- maintenir et renforcer l'éducation à la sexualité et à la santé via les interventions en milieu scolaire.

Jocelyne Cabanal, pour sa part et outre l'expression des éléments revendicatifs confédéraux, souligne que les restrictions budgétaires touchent encore plus fortement les femmes qui sont majoritaires dans la fonction publique et particulièrement dans les secteurs très impactés comme les EHPAD, le social ou la santé. La CFDT demande au représentant gouvernemental de faire en sorte que les mutations (économique, sociale, démographique, technologique) soient des transitions justes. Il faut toujours s'interroger sur l'impact des

grandes réformes structurantes en cours en termes d'égalité et se soucier du fait d'en rendre compte. La CFDT reste mobilisée pour porter partout cette problématique et contribuer à y apporter des réponses.

Après la pause déjeuner et une remarquable prestation de la troupe Paris Impro, sur le thème de l'égalité pro, les participants se répartissent dans **une dizaine d'ateliers**. Il s'agit d'inventer une proposition d'action à mener dans le cadre de la campagne électorale sur le thème de l'égalité professionnelle. La brève restitution qui s'ensuit montre que cet exercice est très pertinent pour mettre en route les boîtes à neurones présentes dans une perspective très concrète en vue de nos élections professionnelles de décembre... Maintenant, y'a plus qu'à !

Marie-André Seguin, secrétaire nationale en charge de l'égalité professionnelle, **conclut la journée**. Le moment n'est pas sans émotion puisqu'elle fait part à l'assemblée que c'est son dernier « 8 mars » dans ses fonctions actuelles. En effet elle fera valoir ses droits à la retraite à la suite du congrès de Rennes. Ce qui ne l'empêche pas de tenir un propos dynamique et combatif, certain que les équipes sur le terrain sauront utiliser cette thématique, et bien d'autres, pour valoriser les réalisations et les projets de la CFDT et remporter partout où c'est possible le challenge électoral !

*Olivier Frézel*  
*Secrétaire fédéral*



## CHIFFRES FEMMES / HOMMES DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Pour rappel, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 6bis)  
« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires selon leur sexe ».

### POUR L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### FEMMES : 62 % DES AGENTS

- ▶ **Catégorie A** : 64,1 % dont 40,4 % catégorie A +
- ▶ **Catégorie B** : 55,6 %
- ▶ **Catégorie C** : 63,2 %

### FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

#### 77,6 % DE FEMMES

La proportion de femmes varie de manière importante selon la filière :

- très présentes dans les filières « administrative » et « soignante » : **87 %** ;
- mais **35 %** des effectifs de la filière « technique ouvrière ».

- ▶ **Catégories A** : 73,9 % de femmes dont 47,3 % catégories A +
- ▶ **Catégories B** : 82,7 %
- ▶ **Catégories C** : 78,1 %

**Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction : 47,3 %**

### FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

#### 55 % DE FEMMES

##### Dans les différents ministères :

Ministères économiques et financiers : 57 %

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : 66,7 % de femmes

Ministère de la Défense : 21,7 %

Ministère de l'Intérieur : 28,8 %

- ▶ **Catégorie A** : 61,7 % de femmes dont 38,6 % catégories A +
- ▶ **Catégorie B** : 41,4 %
- ▶ **Catégorie C** : 52,9 %

**Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction : 32 %**



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### 61,3 % DE FEMMES

Les filières « sociale » et « médico-sociale » sont les plus féminisées : 95 % dans chacune de ces filières. Les femmes sont très présentes dans la filière administrative (82 %) et très peu dans les filières « incendie-secours » (5 %) ou « sécurité » (22 % des effectifs).

#### En fonction de l'employeur :

88 % de femmes dans les établissements communaux.

27 % de femmes dans les établissements départementaux :

La faible proportion de femmes dans les établissements départementaux s'explique par le poids de filières peu féminisées : « incendie-secours » (59 % des effectifs des établissements départementaux), « technique » (12 % des effectifs).

Dans les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux, la part des femmes représente 60,8 %.

- ▶ **Catégorie A** : 61,8 % dont 52,1 % catégories A +
- ▶ **Catégories B** : 63,2 %
- ▶ **Catégories C** : 60,8 %

**Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction : 29 %**

## TEMPS PARTIEL / CONGÉ PARENTAL

Dans l'ensemble de la fonction publique, 82 % des postes à temps partiels sont occupés par des femmes. 23,1 % des femmes titulaires sont à temps partiel contre 5,3 % des hommes.

- ▶ 16 % et 3,6 % dans la FPE.
- ▶ 29,1 et 6,6 dans la FPT.
- ▶ 25,3 % et 6,6 % dans la FPH.

94,5 % des agents en congé parental dans la FPE sont des femmes et 96,2 % dans la FPT.

## ÉCART DE RÉMUNÉRATION MOYENNE EN ETP (équivalent temps plein)

### ENSEMBLE FP : 13,1 %

- ▶ FPE : 14,4 %
- ▶ FPT : 9,3 %
- ▶ FPH : 20,9 % dont hôpitaux publics (21,4 %) et établissements médicaux sociaux (8,3 %)

**Dans le privé, l'écart en ETP est de 18,5 %.**



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les inégalités liées au genre ont longtemps été déniées, particulièrement dans la Fonction publique. Dire ces inégalités, comme les discriminations, a longtemps été perçu comme une mise en cause du statut, voire des représentants des personnels censés veiller à une mise en œuvre équitable des critères d'avancement et de promotion. Il aura fallu un renforcement de la connaissance statistique pour enfin mettre au jour ces inégalités et même leur construction au fil des parcours professionnels.

La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a débuté dès 2011 et s'est achevée le 8 mars 2013. Cinq ans après cet accord, il convient d'en tirer le bilan et surtout de se donner les moyens de poursuivre le travail engagé. Pour cela, il faut aussi construire des volontés partagées entre les employeurs et les équipes syndicales. Car les grands principes ne suffisent pas : l'accord, pourtant unanime de 2013, l'a prouvé. Un nouvel accord est donc à construire dans ce but d'impulser un dialogue social de proximité visant à construire une égalité réelle entre les femmes et les hommes de la Fonction publique.

### LES REVENDICATIONS CFDT

#### RÉMUNÉRATIONS

- ▶ Demander un état des lieux sexué des effectifs par corps ou cadres d'emplois et grades indiquant les bornages indiciaires afin de servir de base à un travail portant sur les classements hiérarchiques.
- ▶ Demander un bilan sexué de l'accès aux emplois fonctionnels ou spécifiques, aux distinctions honorifiques.
- ▶ Demander un bilan sexué des indemnités réellement perçues par les agents : heures supplémentaires, indemnités diverses, Compte épargne-temps (CET).
- ▶ Mettre en place un groupe de travail afin d'analyser les bilans enrichis d'études de cohorte, les résultats obtenus, les mesures correctives mises en place... (l'Éducation Nationale vient juste de démarrer une telle démarche)
- ▶ Sur la base de ces bilans (y compris, le cas échéant, en analysant les effets des mesures correctives mises en place) : engager un travail permettant d'aboutir à la définition d'objectifs opposables à atteindre au plus tard en 2022 : sur les classements hiérarchiques, sur les montants indemnitaires réellement servis.
- ▶ Revendiquer la forfaitisation du supplément familial de traitement afin de développer la part de femmes le percevant.

#### PARCOURS PROFESSIONNELS

- ▶ Établir un bilan genré, en associant les Commissions administratives paritaires (CAP), des déroulements de carrière : durée moyenne dans un grade avant d'obtenir une promotion. Ces bilans devront intégrer des études de cohorte. Ces bilans devraient nourrir les débats en Comité technique (CT) sur les mesures à prendre pour corriger les écarts.
- ▶ Adapter les ratios de promotions afin de résorber les écarts au plus tard en 2022.
- ▶ Développer la formation de toutes celles et tous ceux qui sont en situation de réaliser l'évaluation professionnelle d'un agent sans biais sexistes et discriminatoires.



- ▶ Vérifier les fiches de postes, de missions, de fonctions et les réécrire dès que nécessaire, compte-tenu des biais sexistes identifiés.
- ▶ Supprimer les contraintes de mobilité géographique dès lors qu'aucun élément objectif ne les justifie.
- ▶ Veiller à permettre l'accès le plus large à la formation, en mobilisant des dispositifs innovants (y compris la participation aux frais de garde d'enfants ou de parents dépendants, par exemple).
- ▶ Recrutement : poursuivre le travail de réflexion sur les recrutements (organisation, forme et contenus des épreuves...) avec pour objectif de réduire les discriminations constatées dans le rapport L'Horty.
- ▶ Permettre à une personne élue en congé maternité/paternité/accueil d'un enfant d'être remplacée sans contrainte à la démission.

## ARTICULATION VIE PRO-VIE PERSO

- ▶ Remplacer le congé de paternité par un congé de parentalité et d'accueil de l'enfant.
- ▶ Reconnaître la coparentalité.
- ▶ Négocier des dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation des temps de vie : borner les heures de fin de réunion, développer les modes d'organisation qui évitent les déplacements (visioconférence, conférence téléphonique...), développer le télétravail en le négociant.
- ▶ Adapter les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiels, afin de permettre un meilleur partage entre les parents. Améliorer les conditions de reprise du travail après un congé. Tenir informé l'agent absent pour congés familiaux au même titre que les autres agents.
- ▶ Encourager des dispositifs innovants sur le lieu de travail : crèches ou halte-garderie, conciergerie afin de permettre l'accès à des achats et services...
- ▶ Analyser les temps de travail sexués, par corps, grade et en prenant en compte les heures écrêtées le cas échéant. Modifier les organisations collectives et individuelles du travail afin de supprimer les heures écrêtées, le cas échéant et limiter les heures supplémentaires.

## LABELLISATION

- ▶ Labellisation : la candidature de tout employeur à l'obtention du label doit être élaborée sur la base d'un dialogue social engageant les partenaires.
- ▶ Établir des plans d'actions dans un cadre de négociations et en rendre compte, y compris dans le cadre d'une demande ou d'un suivi de l'obtention d'un label.

## LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES, LES AMBIANCES ET VIOLENCES SEXISTES

- ▶ Promouvoir le partage des responsabilités familiales.
- ▶ Lutter contre les stéréotypes et les discriminations, notamment afin de ne pas induire de recrutement sexué.
- ▶ Sensibiliser les personnels d'encadrement aux bonnes pratiques.
- ▶ Lutter contre les ambiances sexistes par la mise en place d'actions de formation pour l'ensemble des agents.
- ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- ▶ Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accueil pour orienter les victimes.
- ▶ Mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales et les agentes victimes de violences conjugales.

# Le développement durable, un enjeu syndical

*Interco 21, Interco 33 et le SPP ont évoqué lors du congrès fédéral de Brest 2017 leur implication dans le projet sur la commande publique responsable. Ce projet s'insère dans une action plus large de la fédération visant à ce que les actions syndicales portées par les équipes CFDT contribuent au développement durable.*

En 1987 l'ONU publie le rapport « Notre avenir à tous » dit rapport **Brundtland** (Madame Gro Harlem Brundtland) pour la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'Organisation des Nations Unies.

C'est le premier rapport qui fait le lien entre l'économique, le social, l'environnemental, le culturel et donne une première définition, adoptée par tous, du développement durable :

« **Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs, et en tenant compte des dimensions environnementale, sociale et économique dans une perspective d'équité...** ».

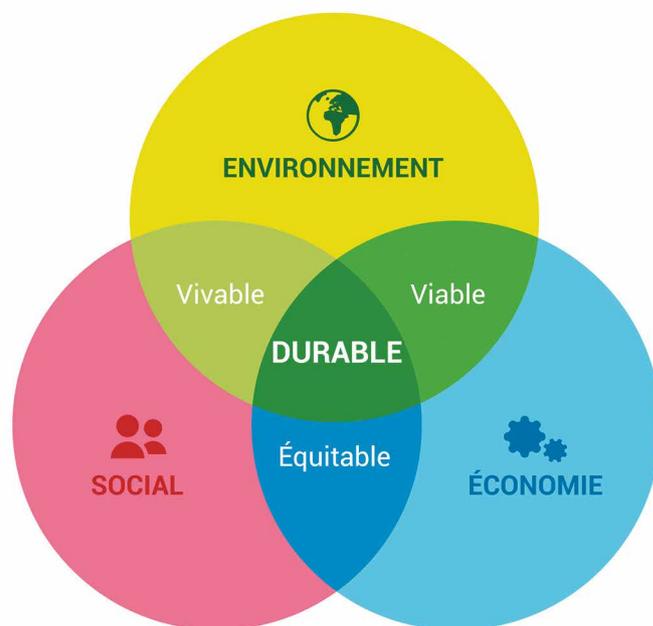
Et aujourd'hui, 31 ans après, le constat est fait que nous vivons à crédit toujours plus tôt. En 2017 c'est arrivé le mercredi 2 août. Un jour plus tôt que l'année précédente

et deux mois plus tôt qu'en 1997. Nous consommons plus de ressources que la planète peut renouveler en une année et toujours selon l'ONG Global Footprint, pour subvenir à nos besoins, nous avons aujourd'hui besoin de l'équivalent de 1,7 planète.

Les équipes d'interco 21 (Conseil départemental), Interco 33 (Bordeaux-métropole) et le SPP Interco (ville de Paris) ont évoqué lors du congrès fédéral de Brest 2017 leur implication dans le projet initié par la fédération sur la commande publique responsable. Ce projet s'insère cependant dans une action plus large de la fédération afin de déterminer en quoi les actions syndicales portées par les équipes CFDT contribuent au développement durable.

« *La RSO est une manière d'établir une connexion entre la stratégie d'un organisme public et les grands enjeux qui l'entourent. Une démarche RSO consiste à prendre en compte*

*concomitamment les questions économiques, sociales et environnementales dans ses missions, sa gouvernance, son fonctionnement et les relations avec ses parties prenantes pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi au progrès social et à la protection de l'environnement ».* (Source Club Développement Durable des Entreprises et Établissements Publics).



© Brad Pitt - Fotolia.com

La RSO est la contribution volontaire des organisations aux enjeux de développement durable. La RSO est aussi, nous en sommes convaincus, un levier à part entière de l'action syndicale. Ce n'est pas une démarche syndicale naturelle pour autant, elle doit devenir une de nos préoccupations et elle peut nous aider, par le biais de nos actions syndicales à répondre aux **Objectifs de Développement Durable (ODD)**. Nous devons être acteurs du développement durable dans nos environnements professionnels et être considérés comme partie prenante<sup>1</sup> par nos employeurs comme peuvent l'être des associations citoyennes, des ONG, des entreprises.

Les ODD, ou objectifs mondiaux, sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Ils sont au nombre de 17 et s'inscrivent dans la suite des Objectifs du Millénaire pour le Développement de 2000<sup>2</sup>. Ce plan court de 2015 à 2030. Il concerne les 193 pays qui ont approuvé les ODD et identifié 169 cibles à atteindre pour y répondre.

En tant qu'adhérent, militant CFDT, nous devons nous interroger sur comment répondre aux ODD au travers de nos revendications. Nous voulons un accord égalité femmes/hommes, nous voulons de meilleures conditions de travail, nous voulons discuter un plan de déplacement entreprise, nous voulons un service public de qualité, nous voulons des emplois décents, eh bien construisons notre action au

prisme des ODD. En quoi signer ces accords va-il être source de progrès social ? En quoi allons nous contribuer au développement durable ? En quoi le DD peut-il permettre de renforcer et renouveler le dialogue social local et national ? Pourquoi nos activités quotidiennes méritent de s'y inscrire ?

En tant qu'adhérent, militant CFDT, notre action ne s'arrête pas à la porte de notre administration, établissement public mais trouve aussi tout son sens dans notre environnement, dans notre ouverture au monde. C'est ce qui a prévalu dans la décision de conduire un projet sur la commande publique responsable.

**Alors, pourquoi la commande publique responsable ?**

Les achats publics représentent 10% du PIB<sup>3</sup>. Ils sont un levier pour agir pour le développement durable.

La fédération Interco est consciente du rôle que le syndicat peut jouer pour promouvoir ce nouveau modèle de développement soucieux de préserver les droits humains et l'environnement. Veiller, voire agir sur la cohérence entre les politiques d'investissements publics, les objectifs d'une économie de la qualité et le respect des normes sociales est essentiel.

Pour la fédération Interco cela

passé, entre autres, par plus de responsabilité sociale dans les commandes publiques. Dès lors, la RSO apparaît comme un bon outil pour atteindre ces objectifs. Il nous est apparu utile et nécessaire de contribuer à ce syndicalisme qui revendique le travail décent à tous les niveaux (local, national, européen, mondial) des chaînes d'approvisionnement mondiales, la protection sociale pour l'ensemble des salariés partout dans le monde, une gouvernance renforcée. Les agents publics sont aussi concernés du fait de la précarité grandissante, des manques de



<sup>1</sup> *Partie prenante (PP) : il s'agit de toutes les personnes ou organisations ayant des intérêts (ou « enjeux ») qui sont susceptibles d'être affectées par le comportement d'une entreprise ou organisation.*

Les parties prenantes sont :

- internes : élus, organisations syndicales, agents ;
- externes : citoyens, société civile, associations, fournisseurs, clients, etc.

Les parties prenantes externes varient en fonction des thématiques traitées.

<sup>2</sup> *Sommet du Millénaire des Nations-Unies (OMD) : 8 objectifs du millénaire pour le Développement sont fixés. Ils doivent répondre aux besoins des plus pauvres. Les objectifs sont d'éliminer l'extrême pauvreté et la faim, d'assurer l'éducation primaire pour tous, de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, de réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans, de combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies, d'assurer un environnement durable, de mettre en place un partenariat mondial pour le développement.*

<sup>3</sup> *PIB : le produit intérieur brut mesure les richesses créées dans un pays donné et, pour une année donnée.*

moyens pour garantir un service public de qualité, des mutations du monde du travail et des transitions professionnelles qui en découlent. C'est bien toute la chaîne de valeur qui est interrogée.

De nombreux défis sont à relever. Nous sommes tous concernés à la fois en tant que citoyens mais aussi en tant qu'agents publics. Les agents publics sont à notre sens acteurs dans leurs collectivités puisque affectés par les choix opérés par leurs organismes et par les impacts que cela aura auprès des citoyens et des entreprises sur un

territoire donné. C'est ainsi répondre aux attentes et craintes de la société.

Dans la collectivité, la CFDT, en tant qu'organisation syndicale représentative, est l'une des principales parties prenantes, elle a un rôle majeur à tenir et doit prendre sa part. La participation de l'organisation syndicale à la gouvernance est un réel enjeu pour plus de démocratie sociale, pour la garantie que les fournisseurs répondent aux critères de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) tant pour leurs salariés que pour les sous-traitants (formation, salaires, temps de travail, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, travail des enfants...).

Les trois syndicats et leurs équipes ont accepté de relever le défi et de s'investir dans un autre type d'action avec en arrière-plan cette idée de gouvernance multipartite dans les marchés. À Interco 21, le dossier est en cours de déploiement ; le SPP Interco a eu l'opportunité d'intégrer un groupe de travail sur les vêtements de travail et Interco 33 s'est intéressé à un marché de blanchisserie. C'est après avoir sollicité les élus puis rencontré les directions des services achats que nous avons arrêté les projets. Nous avons pour volonté d'analyser les dispositifs existants en matière de commandes publiques pour

finalement proposer des plans de progrès en matière sociale, environnementale et économique au travers des clauses, des critères ou éventuellement de préconisations stipulées dans le règlement du marché. Nous avons à cœur de valoriser le capital humain et préserver le capital naturel.

La première phase était de mener un travail sur la famille d'achat concernée par les marchés étudiés. Cela consiste en une analyse de la filière. Il s'agit d'identifier tout ce qui entre dans le cycle de vie du bien tant en amont de sa production qu'en aval, jusqu'au déchet ultime qui est soit enfoui soit incinéré. Ensuite, nous avons déterminé les enjeux qui nous paraissent être les plus importants de notre point de vue de syndicalistes, toujours en lien avec les ODD puis avons procédé à la cotation de leur criticité. Le taux le plus élevé était retenu, le facteur risque étant le plus critique. En dernier point, nous avons recherché les parties prenantes (entreprises, ONG, institutions, associations, organisations syndicales,...). Il ne nous restait plus qu'à établir nos sphères d'influence en allant de la plus proche à la plus lointaine. Une fois cette phase achevée, nous avons commencé à rencontrer les parties prenantes de la première sphère et à partir des premiers éléments recueillis, nous avons établi et présenté un premier bilan, avec des préconisations notamment à Bordeaux-métropole. Le travail se poursuit toujours. Il se prolonge avec de nouvelles rencontres mais aussi avec de nouvelles pistes de réflexion, notamment le suivi

### RAFP

Le conseil d'administration du RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) a validé pour 2018 l'augmentation de 1% de la rente servie aux retraités. Ceci correspond au taux d'inflation retenu par le projet de loi de finances pour 2018.

### Automatisation, numérisation et emploi

Le Conseil d'orientation pour l'emploi vient d'adopter un nouveau **rapport sur les conséquences de l'automatisation et de la numérisation sur l'emploi**, consacré à leur impact sur le travail. Ce rapport montre que la révolution technologique actuelle permet et induit des évolutions très contrastées des formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse de formes très flexibles ou de pratiques tayloriennes poussées plus loin grâce aux technologies. Il n'y a donc pas de déterminisme technologique. L'étude quantitative réalisée par le Conseil souligne cependant qu'actuellement, pour la majorité des entreprises, l'utilisation des technologies va actuellement nettement de pair avec des organisations du travail plus flexibles

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

### Rétablissement du jour de carence

Une **circulaire du ministre de l'Action et des Comptes publics** en date du 15 février 2018 détaille les modalités du non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires. Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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



© Jérôme Rommé - Fotolia.com



de la réalisation des marchés, nous avons également l'ambition de conduire un travail sur l'économie circulaire<sup>4</sup>. Proposer que la commande publique responsable ait comme clauses ou critères l'utilisation, en partie, de produits issus du recyclage et du réemploi de Matière Première Secondaire<sup>5</sup> nous semble être une piste plus que raisonnable.

Travailler sur l'économie circulaire c'est aussi développer l'emploi local, non délocalisable. C'est aussi de nouveaux métiers. C'est aussi nos métiers qui vont se trouver percutés par les changements parce qu'ils devront répondre à de nouveaux objectifs, à de nouvelles réglementations.

**Que retenir de ce début d'expérience ?**

Cette démarche nous a fait travailler, réfléchir et agir de façon différente. Nous pensons que la RSO rend possible la mise en

place de nouvelles pratiques en repositionnant le facteur humain au centre de l'activité avec l'idée de redonner du sens au travail. Elle nous permet de rencontrer des agents que nous n'aurions pas touchés. Elle nous permet également de rencontrer et d'échanger avec les différents acteurs de notre environnement professionnel.

Nous sommes convaincus qu'une équipe mobilisée autour d'un engagement collectif de ce type, consciente de sa responsabilité et capable de travailler en réseau, ouvrira la voie d'un dialogue social renoué. Travailler en réseau, c'est comprendre et partager avec les autres parties prenantes nos attentes en matière de clauses sociales, les impacts de nos choix et propositions (en termes de possibles, de mode d'organisation, de bien être, de reconnaissance de l'agent, d'incidences sur l'activité et l'environnement) sur l'ensemble de la société et trouver des points de convergence. Tout cela sans perdre de vue nos

- objectifs syndicaux qui restent :
- la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,
  - l'emploi et le travail décent,
  - les conditions d'emploi et de travail des salariés des sous-traitants,
  - la limitation des impacts environnementaux (énergie, climat...).

En parallèle, les militants ont travaillé à différents supports pour que d'autres équipes s'engagent sur le sujet :

- un argumentaire,
- un diaporama expliquant la démarche et y associant un quiz pour plus d'interaction,
- un flyer à destination des agents a été rédigé et sera disponible pour la campagne électorale. Il s'accompagne d'une affiche,
- un guide à destination des militants.

Et n'hésitez pas à nous joindre si vous voulez tenter l'aventure de la RSO !

*Blanche Fasola*

<sup>4</sup> Définition de l'économie circulaire selon l'ADEME : c'est un système économique d'échange et de production, qui à tous les stades du cycle de vie des produits (biens et services), vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement tout en développant le bien-être des individus.

<sup>5</sup> MPS : la matière première secondaire est un déchet, qui a été transformé et/ou combiné, en vue d'obtenir un produit utilisable dans les procédés de fabrication en remplacement de la matière première initiale.

# Agir syndicalement pour une Europe plus sociale

« L'image qu'a donnée la construction de l'UE ces dernières années correspond mal à l'Europe que nous voulons. Pour autant ce n'est pas moins d'Europe mais plus d'Europe, plus forte et plus sociale au service des peuples européens, dont nous avons besoin » Cet extrait de notre résolution d'orientation fédérale adoptée au congrès de Brest en juillet 2017 indique l'engagement résolument européen de notre fédération et de la CFDT.

Après avoir évoqué, dans la précédente édition du Journal Interco, le congrès de l'Internationale des Services Publics (ISP), nous amorçons un cycle d'articles sur l'action de notre fédération au niveau européen – importance de l'action syndicale au niveau européen et point sur les récentes évolutions en matière d'Europe sociale – avant, en juin prochain, de décrire le dialogue social au sein de l'Union Européenne dans le cadre défini par les traités, auquel la fédération Interco participe au travers de son affiliation à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP).

## L'importance d'agir syndicalement au niveau européen

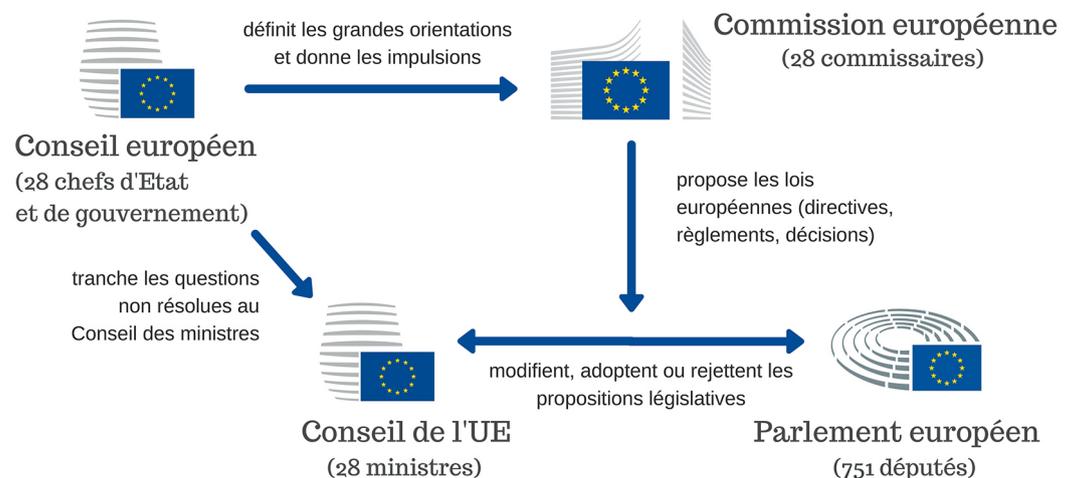
L'adoption en 2009 du traité de Lisbonne qui régit actuellement le fonctionnement institutionnel de l'Union Européenne (UE), a marqué une

étape de plus de l'intégration européenne en rénovant l'architecture des institutions pour assouplir la prise de décision et en renforçant la représentation extérieure de l'Union. Depuis lors, notre fédération, à l'instar d'autres fédérations CFDT, a accru son investissement sur le champ européen, considérant l'importance de coopérer avec les autres fédérations syndi-

cales des États membres (EM) pour peser sur les débats et les décisions à l'échelle de l'UE, qui ont une influence croissante sur les questions sociales nationales.

Mais contrairement à ce que laissent entendre certains discours, l'influence de l'UE sur la loi française reste encore limitée. En 2014, une étude

## Le processus décisionnel européen :



menée par *Notre Europe-Institut Jacques-Delors* estimait la proportion de lois nationales d'origine communautaire à environ 20%.

Il faut noter également que l'adoption de règlements ou de directives européennes destinées à s'appliquer ou à être transposées en loi nationale reste en grande partie issue des choix politiques et des représentants de chaque État membre.

Par ailleurs, cette influence des décisions européennes sur

les politiques nationales varie d'un secteur d'activité à l'autre selon que ce dernier relève plus ou moins fortement des compétences exclusives, des compétences partagées ou des compétences d'appuis de l'UE.

À ce titre, les administrations locales ou nationales dont la définition et l'organisation demeurent de la compétence exclusive des États, comptent parmi les secteurs qui dépendent le moins directement des décisions prises au niveau européen. Mais l'influence de

l'UE n'en est pas pour autant négligeable. Elle se joue notamment par le fait que l'Union a en charge ce qui relève des règles de la concurrence, ce qui en fait un acteur incontournable pour la définition des secteurs qui peuvent ou non relever du service public ou être soutenus par des financements publics.

De plus, l'UE a compétence en matière de politique économique et sociale et en matière d'emploi pour « *prendre des mesures visant à garantir que les États membres coordonnent*

## LES COMPÉTENCES DE L'UNION EUROPÉENNE

### Compétences exclusives de l'UE

**Seule l'UE peut agir** (article 3 du TFUE)

- l'union douanière
- l'établissement des règles de concurrence nécessaires au fonctionnement du marché intérieur
- la politique monétaire pour les États membres dont la monnaie est l'euro
- la conservation des ressources biologiques marines dans le cadre de la politique commune de la pêche
- la politique commerciale commune
- la conclusion d'accords internationaux
  - lorsque cette conclusion est prévue dans un acte législatif de l'UE
  - lorsque cette conclusion est nécessaire pour permettre à l'UE d'exercer sa compétence interne
- dans la mesure où elle est susceptible d'affecter des règles communes ou d'en altérer la portée

### Compétences partagées entre l'UE et les États membres

**Les EM peuvent agir uniquement si l'UE a décidé de ne pas exercer sa compétence** (article 4 du TFUE)

- le marché intérieur
- la politique sociale, pour les aspects définis dans le TFUE
- la cohésion économique, sociale et territoriale
- l'agriculture et la pêche, à l'exclusion de la conservation des ressources biologiques de la mer
- l'environnement
- la protection des consommateurs
- les transports
- les réseaux transeuropéens
- l'énergie
- l'espace de liberté, de sécurité et de justice
- les enjeux communs de sécurité en matière de santé publique, limités aux aspects définis dans le TFUE
- la recherche, le développement technologique et l'espace
- la coopération au développement et l'aide humanitaire

### Compétences pour appuyer, coordonner ou compléter les actions des États membres

**Les actes juridiquement contraignants adoptés par l'UE dans ces domaines ne peuvent pas comporter d'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres**

- la protection et l'amélioration de la santé humaine
- l'industrie
- la culture
- le tourisme
- l'éducation, la formation professionnelle, la jeunesse et le sport
- la protection civile
- la coopération administrative

### Compétences pour prendre des mesures visant à garantir que les États membres coordonnent leurs politiques

(article 5 du TFUE)

- la politique économique
- l'emploi
- les politiques sociales

leurs politiques ». C'est ce qui justifie l'intervention réglementaire de l'UE en matière de conditions d'emploi, y compris dans les secteurs de l'administration locale, nationale ou hospitalière. Ces compétences autorisent l'UE à formuler des recommandations aux États en matière économique et financière. Celles-ci, quand elles sont suivies, les poussent souvent à procéder à des mesures d'assainissement budgétaire qui reviennent trop souvent à réduire les budgets alloués au fonctionnement des services publics.

Si la dimension sociale a été ces dernières années, malheureusement, placée au second plan des préoccupations européennes sous l'effet du choc créé par la crise financière de 2008 (voir page 34 : *l'investissement des partenaires sociaux dans le processus du semestre européen*), un frémissement vers une Europe plus sociale commence à se faire sentir.

La mobilisation du monde syndical européen a permis dernièrement que ces recommandations en matière de gestion financière, destinées

à éviter de nouvelles crises économiques, intègrent parallèlement des recommandations sociales et l'évaluation de l'impact social des mesures budgétaires préconisées afin de sortir de la crise sociale et citoyenne.

### Relancer l'Europe sociale

Le rejet (notamment par la France suite au référendum en 2005) du traité établissant une constitution pour l'Europe (TECE) a été une occasion manquée de donner un coup



## Les 20 principes du socle européen des droits sociaux

### Chapitre I : Égalité des chances et accès au marché du travail

#### 1. L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

#### 2. L'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être assurées et favorisées dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.

#### 3. L'égalité des chances

L'égalité de traitement et l'égalité des chances sont applicables à toute personne, sans distinction fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, pour ce qui est de l'emploi, de la protection sociale, de l'éducation, ou encore de l'accès aux biens et aux services à la disposition du public. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

#### 4. Le soutien actif à l'emploi

Toute personne a droit à une assistance rapide et adaptée à ses besoins qui lui permettra d'améliorer ses perspectives d'emploi ou d'activité non salariée. Cela inclut le droit à recevoir une aide à la recherche d'emploi, à la formation et à la requalification. Les droits de chacun à la protection sociale et à la formation sont transférés lors de transitions professionnelles.

Les jeunes ont droit à une formation continue, à l'apprentissage, à un stage ou à une offre d'emploi de qualité dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité.

Les chômeurs ont droit à un soutien personnalisé, continu et cohérent. Les chômeurs de longue durée ont droit à un bilan individuel approfondi au plus tard au 18<sup>e</sup> mois de chômage.

### Chapitre II : Conditions de travail équitables

#### 5. Un emploi sûr et adaptable

Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée.

Dans le respect de la législation et des conventions collectives, la flexibilité nécessaire aux employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être garantie.

Les formes de travail innovantes qui assurent des conditions de travail de qualité sont encouragées. L'esprit d'entreprise et le travail indépendant sont soutenus. La mobilité professionnelle est facilitée.

Les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant les abus de contrats atypiques. Toute période de stage doit être d'une durée raisonnable.

#### 6. Les salaires

Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent. Des salaires minimum appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi. Il convient d'éviter le phénomène des travailleurs pauvres.

Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

#### 7. Des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement

Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de la période d'emploi, au sujet de leurs droits et obligations découlant de la

relation de travail, y compris pour ce qui est de la période probatoire. Avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis. Ils doivent avoir accès à des mécanismes de résolution de litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, bénéficier d'un droit de recours ainsi que d'une indemnisation adéquate.

### 8. Le dialogue social et la participation des travailleurs

Les partenaires sociaux sont consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils sont encouragés à négocier et à établir des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. Le cas échéant, des accords entre les partenaires sociaux sont mis en œuvre au niveau de l'Union et de ses États membres. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et d'être consultés, en temps opportun, sur les questions qui les intéressent, en particulier sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs. Il convient d'encourager le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social.

### 9. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée.

### 10. Un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données

Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de sécurité et de protection de la santé au travail. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données à caractère personnel dans le contexte de la relation de travail.

## Chapitre III : Protection et insertion sociales

### 11. Des services de garde d'enfants et d'aide aux enfants

Les enfants ont droit à une éducation de la petite enfance à des prix abordables ainsi qu'à des soins de qualité.

Les enfants ont droit à une protection contre la pauvreté. Les enfants issus de milieux défavorisés ont droit à des mesures spécifiques visant à améliorer l'égalité des chances.



Bruxelles - Près de 50 syndicats travaillent sur les services sociaux pour les citoyens européens

**Les 20 principes du socle européen des droits sociaux (suite)**

**12. La protection sociale**

Quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs indépendants ont droit à une protection sociale appropriée.

**13. Les prestations de chômage**

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat, de la part des services publics de l'emploi, pour (ré)intégrer le marché du travail ainsi qu'à des prestations de chômage appropriées d'une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles d'éligibilité nationales. Ces prestations ne doivent pas avoir un effet dissuasif pour un retour rapide à l'emploi.

**14. Le revenu minimum**

Des prestations de revenu minimum adéquat doivent être garanties à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dans la dignité à tous les stades de la vie ; un accès effectif aux biens et aux services doit leur être garanti. Pour ceux qui peuvent travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

**15. Les revenus et pensions de vieillesse**

Les travailleurs salariés ou indépendants à la retraite ont droit à une pension de retraite proportionnelle à leurs cotisations et leur garantissant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension. Toute personne âgée a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

**16. Soins de santé**

Toute personne a le droit d'accéder, à des prix abordables et dans des délais raisonnables, à des soins de santé préventifs et curatifs de qualité.

**17. L'inclusion des personnes handicapées**

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu pour vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la vie en société ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

**18. Les soins de longue durée**

Toute personne a droit à des soins de longue durée à des prix abordables et de qualité, en particulier à des services de soins à domicile et des services de proximité.

**19. Le logement et l'aide aux sans-abri**

- a) Un accès au logement social ou à une aide à un logement de qualité doit être fourni aux personnes dans le besoin.
- b) Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.
- c) Un abri et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

**20. L'accès aux services essentiels**

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, les services d'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Des mesures visant à faciliter l'accès à ces services doivent être prévues pour les personnes qui sont dans le besoin.

d'accélérateur à la relance de l'Europe sociale. Si sa version allégée finalement adoptée (le traité de Lisbonne de 2009) confère néanmoins une force juridique à la Charte Européenne des droits fondamentaux, l'Europe sociale que nous appelons de nos vœux, est longtemps restée en panne.

Cela étant, un pas significatif vers la relance d'une Europe



plus sociale vient d'être fait dernièrement avec la proclamation par les chefs d'État et de gouvernement de l'UE, du Socle européen des droits sociaux le 17 novembre 2017 à Göteborg en Suède. Ce socle des droits sociaux lancé par la Commission européenne fait suite au plan d'investissement européen (dit plan Juncker) consacrant 2% du PIB aux transitions écologiques et techno-

logiques et à un contrat social pour l'Europe.

La confédération Cfdt a décidé de soutenir et d'accompagner ce changement d'attitude qui est le fruit du travail mené avec la Confédération européenne des syndicats (CES) en faveur d'une « *Nouvelle voie pour l'Europe, avec une croissance durable et créatrice d'emplois de qualité et socialement juste* ».

Le socle européen des droits sociaux repose sur 20 principes clés qui couvrent des champs divers et qui se déclinent autour de trois thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection et insertion sociales.

La proclamation du socle est accompagnée par plusieurs initiatives législatives et non

### Projet européen sur les risques psychosociaux

Les partenaires sociaux européens ont mené à bien un important projet européen sur les risques psychosociaux (RPS) dans les administrations d'État. La DGAFP et l'organisation syndicale européenne EPSU, dont la fédération Cfdt-Interco est partie prenante, ont participé activement à ce projet de 2015 à 2017. Dans un contexte d'intensification du travail, de restructurations et d'effectifs vieillissants, le projet financé par la Commission européenne a examiné l'ampleur et l'impact des RPS dans les administrations, en particulier ceux associés aux nouvelles technologies et à la violence de tiers sur le lieu de travail.

Ce projet s'est traduit, en France par **Un guide pour les cadres et les agents pour lutter contre les risques psychosociaux** : premier guide produit par les partenaires sociaux européens des administrations d'État, il permet d'informer sur l'ampleur et l'impact des RPS, les cadres législatifs, les listes de facteurs de risques, les évaluations des risques et les accords collectifs et fournir également des études de cas existants dans un large éventail de services. Il préconise une approche stratégique globale qui inclut à la fois des mesures individuelles et collectives, mais également des mesures curatives, toutes soutenues dans le cadre du dialogue social.

<http://bit.ly/2H0oiED>



## Quand les avancées en matière sociale nous viennent de l'Union Européenne : l'exemple des dispositions européennes relatives au temps de travail et de leur implication en France

Les dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail ont pour principal objectif d'établir des prescriptions minimales en matière de santé et de sécurité pour l'aménagement du temps de travail.

Elles ont été transposées en France tant en droit du travail qu'en droit de la fonction publique. Et les travailleurs, salariés de droit privé et agents publics, peuvent bénéficier :

- De limites au temps de travail (pas plus de 48 heures par semaine, en moyenne, y compris les heures supplémentaires et 44 heures sur douze semaines).
- De temps de repos minimaux journaliers et hebdomadaires (au moins 11 heures consécutives de repos journalier et 35 heures de repos hebdomadaire ininterrompu).
- De congés payés annuels (au moins 4 semaines par an).
- D'une protection supplémentaire pour le travail de nuit.

Cette directive est sans cesse réinterrogée dans le cadre de recours contentieux et la Cour de justice de l'Union Européenne affine au fur et à mesure son interprétation. C'est dans ce cadre notamment qu'elle a pu considérer, par exemple, que :

- Le temps de garde effectué par des travailleurs doit être considéré dans son intégralité comme du temps de travail au sens de la directive s'ils sont présents sur leur lieu de travail. Ce qui ne signifie pas que les travailleurs doivent être rémunérés au même taux durant toute la durée de la garde.
- La directive doit donc trouver à s'appliquer par exemple aux activités quotidiennes des sapeurs-pompiers dès lors qu'elles sont effectuées dans des conditions habituelles, conformément à la mission impartie au service concerné.
- Très récemment, la CJUE a considéré que l'astreinte pouvait être définie comme étant du temps de travail lorsque l'agent « *était obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes...* ». Cette contrainte « *limitant de manière objective les possibilités qu'un travailleur* » dans la condition du requérant « *a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux* », ne peut donc qu'imposer de qualifier ce temps d'astreinte comme du temps de travail et non pas comme de l'astreinte.

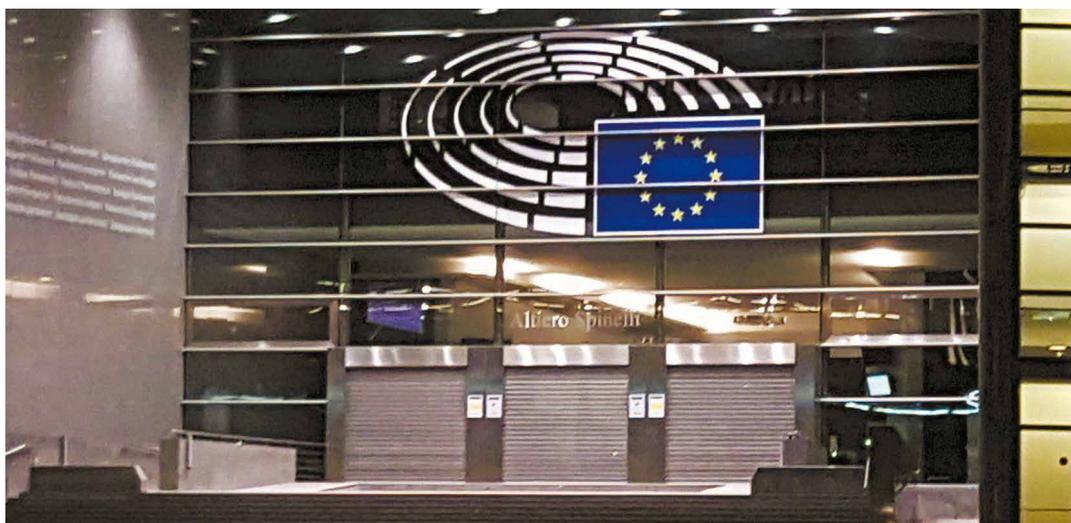
L'Europe fixe des normes minimales afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs européens. Ces normes sont contraignantes pour les Etats membres, qui sont tenus d'en assurer la transposition dans leur ordre juridique national. Un nombre important de travailleurs en France, notamment dans le service public, gagneraient beaucoup à voir ces normes réellement appliquées en France comme elles le devraient. C'est un sujet sur lequel notre fédération s'attèle actuellement.

*Myriam Boussoum, juriste fédérale  
Sébastien Bouvier, chargé de mission SDIS*

législatives de la Commission Européenne mais aussi des États membres pour qui le socle constitue également un engagement politique. Nous pouvons d'ores et déjà en constater les effets avec la mise en place d'un tableau de bord des objectifs sociaux au sein du processus dit du « semestre européen ». Il s'agit d'un dispositif par lequel, depuis la crise financière de 2008, la Commission européenne examine la situation économique et financière de chaque État membre et s'accorde avec elle sur des recommandations économiques et financières à mettre en œuvre. Ces recommandations peuvent parfois avoir un caractère contraignant, ce qui n'est pas le cas des recommandations sociales désormais intégrées à ce processus au travers du tableau de bord social.

Ce changement est appréciable, il a permis par exemple à la Commission européenne de mettre à l'index l'Allemagne comme le pays de l'UE étant de loin celui qui comporte le plus de travailleurs pauvres alors que son économie nationale est au beau fixe selon les seuls critères qui étaient pris en compte auparavant. Si les premiers effets du socle des droits sociaux commencent donc à se mettre en place, l'avenir nous dira s'il aura marqué une relance significative de l'Europe sociale. Avec nos confédérations et fédérations européennes, les fédérations nationales comme la nôtre doivent rester mobilisées pour obtenir de réelles avancées.

*Matthieu Fayolle  
Secrétaire fédéral*



# L'introduction de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale

*Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, dans la fonction publique, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans, certains conflits pourront être résolus par la médiation préalable obligatoire.*

La médiation préalable obligatoire (MPO)<sup>1</sup> s'entend de tout processus par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur<sup>2</sup>. Le médiateur accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence<sup>3</sup>.

Ce dispositif ne concerne que certains employeurs publics et certaines décisions administratives.

C'est ainsi que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, à chaque fois qu'un agent se retrouve confronté à une décision qui lui semble injuste voire illégale, il devra se demander :

■ Le centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) territorialement compétent sur mon département propose-t-il cette médiation ? (I)

■ Mon employeur a-t-il conclu avec ce CDG une convention lui confiant la mission de la médiation ? (II)

■ La décision prise est-elle susceptible d'entrer dans le champ d'application de ce dispositif ? (III)

Dans l'affirmative à ces trois questions préalables, il conviendra ensuite de saisir le médiateur (IV) et de connaître

les conséquences d'une telle saisine (V).

## I- Le CDG territorialement compétent sur mon département propose-t-il cette médiation ?

La MPO est organisée, pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux, par le CDG territorialement compétent, proposant la mission de médiation préalable obligatoire.

Le nombre de CDG concernés est limité. Il est fixé par l'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obliga-

<sup>1</sup> Décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

<sup>2</sup> Interprétation combinée des articles 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 précité et L213-1 du Code de justice administrative.

<sup>3</sup> Interprétation combinée des articles 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 précité et L213-2 du Code de justice administrative.



Carte des centres de gestion (en gris) concernés par la médiation préalable obligatoire :



toire en matière de litige de la fonction publique territoriale.

## **II - Mon employeur a-t-il conclu avec le CDG une convention lui confiant la mission de la médiation ?**

Si l'agent est employé dans l'une des collectivités territoriales ou établissements publics locaux du département concerné, il doit alors se demander si son employeur a conclu avec le CDG dont il relève, une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec ses agents. Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont jusqu'au 31 août 2018 pour conclure cette convention.

**Tant que cette convention n'est pas conclue, les agents ne peuvent pas saisir le médiateur en cas de litige. Ils pourront uniquement contester la décision litigieuse par le biais classique d'un recours gracieux.**

## **III - La décision prise est-elle susceptible d'entrer dans le champ d'application de ce dispositif ?**

Dès lors que le CDG est concerné et que leur employeur a signé une convention en ce sens avec lui, les agents publics territoriaux seront dans l'obligation

de saisir le médiateur compétent afin de régler les litiges nés des décisions administratives litigieuses suivantes :

- 1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération à savoir le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que le régime indemnitaire ;
- 2) Refus de détachement, de placement en disponibilité pour les fonctionnaires ou refus d'un congé pour raisons familiales<sup>4</sup>, pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, de mobilité pour les agents contractuels ;
- 3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé pour raisons familiales, pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, de mobilité ;
- 4) Décisions administratives individuelles relatives au classement du fonctionnaire à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ;
- 5) Décisions administratives individuelles relatives à la

formation professionnelle tout au long de la vie ;

- 6) Décisions administratives individuelles relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés afin de leur garantir le respect du principe d'égalité de traitement, en leur permettant d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée<sup>5</sup> ;
- 7) Décisions administratives individuelles concernant l'aménagement des conditions de travail lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail<sup>6</sup>.

## **IV - Dans l'affirmative à ces trois questions préalables, il conviendra de saisir le médiateur compétent**

Lorsque l'autorité administrative prend une décision entrant dans le champ d'application de ce dispositif, l'agent qui souhaite la contester devra saisir le médiateur compétent dans le délai de recours contentieux de

<sup>4</sup> Article 15 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale modifié.

<sup>5</sup> Article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

<sup>6</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions modifié.



**deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.**

L'autorité administrative doit informer l'intéressé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. À défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse. Les parties peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation. La saisine du médiateur comprend :

- une lettre de saisine de l'intéressé ;
- une copie de cette décision lorsque la décision contestée est explicite, ou, une copie de la demande ayant fait naître cette décision lorsqu'elle est implicite<sup>7</sup>.

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au **principe de confidentialité**. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ni produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception au principe de confidentialité dans les cas suivants :

- 1) En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique



- 2) Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre<sup>8</sup>.

Dans l'hypothèse où l'agent omettrait de saisir le médiateur, mais saisirait directement le tribunal administratif, dans le délai de recours contentieux, ce dernier rejettera sa requête par ordonnance et transmettra le dossier au médiateur compétent.

<sup>7</sup> Lorsque l'employeur n'a pas répondu à une demande préalable (exemple : une demande tendant au paiement d'une somme due - une indemnité non payée).

<sup>8</sup> Interprétation combinée des articles 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 précité et L213-2 du Code de justice administrative.



### V - Les conséquences de la MPO

La médiation doit aboutir à un accord entre l'employeur et l'agent concerné par la décision prise qui règle définitivement ce différend. Cet

accord ne peut jamais porter atteinte à des droits dont les parties n'ont pas la libre disposition<sup>9</sup>.

En outre, saisi de conclusions en ce sens, le tribunal administratif peut homologuer et donner force exécutoire à l'accord

issu de la médiation<sup>10</sup>. Cette démarche n'est pas toujours utile. En effet, si par exemple l'accord aboutit au paiement d'une indemnité non payée, le versement de ladite indemnité suffira.

Dans les hypothèses où la médiation n'aboutit pas à un accord entre l'employeur et l'agent concerné, l'agent peut **saisir le tribunal administratif** dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur, déclarent de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

**Attention :** l'exercice d'un recours gracieux après l'organisation de la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

La fédération suivra de près cette expérimentation et aidera les syndicats concernés à se préparer pour accompagner les adhérents dans cette nouvelle démarche. Ainsi, en cas de besoin, tu peux contacter **la section syndicale Intercos CFDT de ton administration ou ton syndicat Intercos CFDT départemental** pour t'aider.

*Myriam Boussoum*  
Responsable juridique

<sup>9</sup> Interprétation combinée des articles 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 précité et L213-3 du Code de justice administrative.

<sup>10</sup> Interprétation combinée des articles 3 du décret n°2018-101 du 16 février 2018 précité et L213-4 du Code de justice administrative.



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

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

**La Macif est une entreprise de l'économie sociale.**

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

**Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)**



**Essentiel pour moi**

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