



LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°235 • mai-juin-juillet 2018 • 1 €

Actu

- Les réformes dans les préfectures inquiètent sur leur efficience

Vie de la fédé

- Les conditions de travail, un enjeu stratégique des élections professionnelles

Vie des syndicats

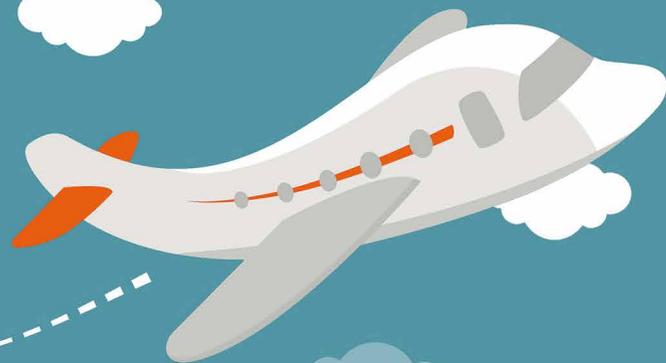
- La fédération à la rencontre des militants des syndicats d'Outre-mer

International

- Faire vivre le dialogue social européen

Fiche juridique

- Le 6 décembre prochain, peux-tu te porter candidat sur une liste CFDT ?



INTERCO À LA RENCONTRE DES SYNDICATS D'OUTRE-MER

ISSN



9 771167 587109

SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE MUNICIPAL DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO
VÉHICULE
PERSONNEL ASSURÉ

AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS
TERRITORIAUX

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO**

GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux agents territoriaux. Remise de 10% sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS. Offre valable jusqu'au 31/12/2018, non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

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

Cher·e adhérent·e,

Comme tu le sais, s'est déroulé début juin à Rennes le 49^{ème} congrès de la CFDT, moment fort d'échanges entre militant·e-s des syndicats, vécu dans une ambiance chaleureuse et combative. L'adversité à laquelle nous faisons face n'a fait que renforcer notre cohésion interne, confirmée par le congrès sous l'impulsion de son secrétaire général réélu, Laurent Berger.

Dans cette période où nous sommes bousculés par le gouvernement, salariés du secteur privé comme agents publics, il est important que la CFDT maintienne son cap : nous opposer mais aussi proposer, et nous battre sans relâche pour obtenir ce que nous voulons concrètement pour tous les travailleurs.

Pour la fédération, quelques 180 délégué·e-s de 58 syndicats, de la fédération et des URI se sont retrouvés avec plaisir, pensant néanmoins à celles et ceux qui n'ont pas pu venir... Dans cette période où nous préparons ardemment les élections professionnelles avec le soutien de toute la CFDT, plusieurs syndicats et la fédération ont souhaité attirer l'attention des congressistes sur la nécessité de défendre les services publics et la fonction publique, question d'intérêt général.

Car les services publics sont aujourd'hui menacés par une vision libérale, dont l'objectif est de réduire les dépenses et les emplois publics, sans jamais s'interroger sur les ressources et une plus juste répartition de l'impôt. Pourtant, nous en sommes convaincus : les services publics sont indispensables pour réduire les inégalités, les fractures sociales, pour que chaque citoyen soit pris en compte dans la société et que vive réellement la fraternité. A-t-on déjà oublié qu'ils atténuent la brutalité des crises ? Que le vote Front national est particulièrement élevé là où il n'y a plus ou peu de services publics ?

La dégradation des services publics est particulièrement criante dans les EHPAD, mais elle s'amplifie aussi dans bien d'autres services de l'État et des collectivités locales. C'est malheureusement quand ils n'ont plus accès aux services publics que les citoyens mesurent leur nécessité et leur utilité. Et l'administration, outre qu'elle n'est pas accessible à tous, ne remplacera jamais l'accueil et l'accompagnement indispensables dans les situations fragiles ou complexes.

Nous défendons l'action publique et les agents qui la mettent en œuvre. Les « obligations de service public » les font travailler davantage en horaires décalés et de week-end, et les confrontent plus souvent à la détresse humaine et à l'agressivité. Les contractuels, un agent sur cinq, ont des garanties qui sont bien moindres que celles des CDD du secteur privé. Quant aux fonctionnaires, ils ne sont pas les privilégiés que l'on veut faire croire, encore moins à force de gel du point d'indice que le gouvernement impose encore pour 2019.

Leur statut tant envié n'est que la contrepartie de la continuité du service qu'ils doivent au public, en toute neutralité et impartialité, y compris dans les collectivités aux mains de l'extrême droite. C'est pour ces raisons que nous tenons au statut et que nous le défendons avec toute la CFDT : les fonctionnaires et agents publics sont certes des travailleurs comme les autres, mais leur spécificité : tisser et maintenir le lien social entre tous les citoyens, riches et pauvres, est irremplaçable.

Dans le mandat qui s'ouvre pour la CFDT, nous comptons bien renforcer le travail transversal entre fédérations et avec la confédération sur l'action publique : sécurité, logement, enfance, travail social, accueil des migrants... Car des services publics de qualité accessibles à tous sont le ciment de notre société.



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

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



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

Claire Le Calonnec

Sommaire :



Actu

- Au ministère de l'Intérieur, les réformes dans les préfectures inquiètent sur leur efficacité

5



Vie de la fédé

- Les conditions de travail, un enjeu stratégique dans la perspective des élections professionnelles

10



Vie des syndicats

- La fédération organise la campagne électorale et forme les militants des syndicats de l'Outre-mer

15



International

- Faire vivre le dialogue social européen

23



Fiche juridique

- Le 6 décembre prochain, peux-tu te porter candidat sur une liste CFDT ?

27

Le Journal Interco-CFDT

mai-juin-juillet 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 : 68 587 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17^e

CPPAP 0918 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © Vladyslav - Fotolia.com

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

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Au ministère de l'Intérieur, les réformes dans les préfectures inquiètent sur leur efficacité

Le plan Préfecture Nouvelle Génération¹ et le projet de loi Asile et Immigration menacent de dégrader la qualité du service public et les conditions de travail des agents.



Pour la CFDT, le premier bilan de la mise en place du PPNG est à ce stade insatisfaisant pour les usagers et pour les agents

Le Plan Préfecture Nouvelle Génération (PPNG)¹ décidé par Bernard Cazeneuve en 2015 est désormais déployé dans tout le réseau des préfectures et sous-préfectures. Il a entraîné la fermeture de l'ensemble des services de délivrance des titres ouverts au public sauf ceux des étrangers. Il a également changé diamétralement le rapport de l'usager avec l'administration puisque celui-ci réalise toutes ses demandes par Internet. Il a modifié le travail des agents en introduisant la lutte contre la fraude documentaire à tous les étages comme mission prioritaire.

Quelques points positifs...

On note quelques motifs de satisfaction comme le repyramidage qui rééquilibre le poids des catégories A et C, la rénovation complète des dispositifs de formation avec la mise en place de l'e-formation, l'intégration de la NBI dans l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents dont le poste a été supprimé et le soclage des effectifs minimum pour faire tourner une préfecture fixée à 95 agents.

... Mais une période transitoire mal anticipée

On observe – c'est le moins que l'on puisse dire – des difficultés prégnantes qui constituent le quotidien difficile des agents alors que la CFDT, dès le début de la mise en place de PPNG, avait appelé fortement l'atten-

tion de l'administration sur l'importance de ne déployer que des systèmes opérationnels et d'accorder le temps nécessaire aux expérimentations en premier niveau.

En réalité, en ce qui concerne les titres, les applications déployées par l'administration ne sont toujours pas opérationnelles et les collègues des centres d'expertise et de ressources titres (CERT) essuient les difficultés comme ils peuvent. Les algorithmes censés détecter les dossiers frauduleux ont connu des ajustements « au fil de l'eau » sans que les agents aient la main et ont généré des difficultés de compréhension et de production.

Par ailleurs, les dispositifs mis en ligne sur Internet pour les usagers sont complexes. Ils ont connu et connaissent encore des déboires qui laissent « sur le bord de la route » les plus âgés, ceux qui n'ont pas accès à Internet pour des raisons financières et ceux qui vivent dans ce qu'il est convenu d'appeler les « zones blanches » numériques, sans parler des cas d'espèces non prévus dans ces appli-

¹ <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Plan-Prefectures-Nouvelle-Generation>
² <https://www.service-civique.gouv.fr/>
³ <https://ants.gouv.fr/>
⁴ <https://www.gouvernement.fr/action/projet-de-loi-asile-et-immigration>



cations qui empêchent toute validation de la demande et retardent donc leur instruction. Il ne fallait pas être grand clerc pour deviner que ces usagers se rendraient en préfecture pour déposer leur demande. Et ce ne sont pas les jeunes volontaires en service civique², malgré leur bonne volonté, qui peuvent faire face à ces demandes, faute de connaître les réglementations complexes des titres. S'ajoutent à cela les problèmes rencontrés avec l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS)³ qui, faute d'avoir anticipé les difficultés des usagers et des agents, a plus que tardé à renforcer sa plateforme d'appels et a laissé les téléphones « sonner dans le vide ». Cette situation a suscité et suscite encore l'incompréhension et la colère des usagers et une pression en continu pour les agents.

La CFDT a demandé à l'administration de mettre tout en œuvre pour gérer cette période transitoire par des renforts des effectifs et par l'amélioration des moyens techniques : ce n'est pas aux agents d'assumer des difficultés dont ils ne sont pas responsables !

Rarement un projet de loi aura autant fait l'unanimité contre lui que le Projet de loi Asile et Immigration⁴

Dans un contexte de flux migratoire en augmentation - plus de 120.000 demandeurs d'asile en 2017 avec son cortège de situations humaines difficiles - le projet de loi Asile et Immigration relève d'une vision trop théorique des enjeux. Laisser croire

que l'instruction des dossiers de demande d'asile pourra s'exercer dans un délai de six mois relève, en l'état des services qui en sont chargés, au mieux de la méthode Coué, au pire d'une méconnaissance des difficultés observées par l'ensemble des acteurs.

Des inquiétudes légitimes

Elles émanent de l'ensemble des acteurs qui interviennent sur ce qu'il est convenu d'appeler « le dossier étrangers ». **Les associations** lui reprochent son caractère inhumain, **les services sociaux** constatent chaque jour les difficultés récurrentes liées à l'insertion, **les responsables du logement social** voient augmenter les demandes sans avoir de réponse, **les services de santé** essayent tant bien que mal d'assurer une prise en charge sanitaire correcte, **les enseignants** font ce qu'ils peuvent pour développer l'apprentissage du français, **les services judiciaires** tentent d'examiner équitablement les dossiers dans des délais contraints, **les services de police** interviennent pour l'exécution des reconduites et **les agents des préfectures** sont noyés sous les demandes !

Le projet de loi ne tient pas compte des difficultés rencontrées par les services qui traitent de la matière : juridictions administratives dont 80% de l'activité relève du contentieux étrangers, juge des libertés dont les séances « éloignement » peuvent durer jusqu'à une heure du matin, équipages de police mobilisés en dépit du bon sens, nombre insuffisant de places en centre de rétention administratifs (CRA), travailleurs sociaux sans moyens pour les mineurs,

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique vient d'être publiée. Elle s'applique aux trois versants de la fonction publique et s'articule autour de trois axes :

- la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan de formation initiale et continue ;
- le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail ;
- la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.

<https://bit.ly/2u8JNkz>

Agents en disponibilité : bientôt de nouveaux droits

Aujourd'hui, les fonctionnaires qui choisissent une disponibilité pour exercer une activité professionnelle voient le déroulement de leur carrière interrompu le temps que dure cette disponibilité. **Le projet de loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »** prévoit le maintien des droits à avancement d'échelon et de grade pendant la période de disponibilité jusqu'à cinq années. La CFDT a approuvé cette mesure. Lors du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) réuni le mardi 27 mars et présidé par le ministre Olivier Dussopt, les organisations syndicales ainsi que les employeurs publics ont été appelés à se prononcer sur une disposition en faveur des agents des trois fonctions publiques ayant choisi de bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle ou pour suivre son conjoint ou pour créer ou reprendre une entreprise ou pour suivre des études ou conduire des recherches, etc. S'il exerce une activité professionnelle durant cette disponibilité, l'agent bénéficiera du maintien de ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans.

<https://bit.ly/2Hc1wud>

AG du syndicat Interco 94

Le 12 avril 2018 se tenait une Assemblée Générale des sections d'Interco 94, à la Maison des syndicats à Créteil. Presque toutes les sections étaient présentes. Le matin, elles ont pu s'exprimer à tour de rôle, le sujet du jour concernant surtout la préparation des listes pour les élections professionnelles. L'après-midi, Guillemette Favreau et Thierry Duboc, de la fédération Interco, avaient répondu à l'invitation du syndicat et ont pu échanger avec les militant·e·s, sur les positions fédérales et confédérales de la CFDT et sur les conditions d'exercice des responsabilités syndicales, dans un contexte de plus en plus difficile (économies budgétaires, contrats précaires, RPS, etc.). Cet échange et cette écoute ont été bien appréciés par les militant·e·s des différentes sections, ainsi que l'annonce de la mobilisation du 22 mai, pour laquelle elles se préparaient déjà.

Grégoire Bagot
Secrétaire Interco 94

pays d'origine qui refusent le retour de leurs ressortissants, associations débordées et réglementation européenne à la peine pour s'harmoniser (cf les errements constatés dans EU-RODAC ⁵).

Une volonté fédérale

La confédération CFDT, consciente de ces enjeux multiples et dans le respect toujours réaffirmé de l'humain, a engagé une démarche collective en réunissant un groupe de travail constitué de représentants CFDT de l'ensemble de ces intervenants en vue d'alerter les parlementaires sur les difficultés relevées dans le projet de loi. Ce travail a permis de préparer un positionnement commun et s'est concrétisé sous la forme d'un livret remis aux parlementaires.

Des interventions communes

Les comités techniques des ministères de la Justice et des juridictions administratives ont émis des avis défavorables sur le projet de loi en lien avec les militants du ministère de l'Intérieur.

Une démarche spécifique au ministère de l'Intérieur

Les préfetures sont le relai de premier niveau des demandeurs d'asile. Elles assurent l'instruction de l'ensemble des volets de la réglementation « étrangers », à savoir l'asile, le séjour, l'éloignement et les naturalisations. Ces services connaissent depuis longtemps des difficultés récurrentes qui génèrent des retards endémiques dans l'instruction des dossiers malgré l'engagement sans faille des agents chargés de ces missions.

Dès le début du déploiement de cette réforme, la CFDT a appelé l'attention du ministère sur le risque qu'il prenait en laissant les services étrangers hors du dispositif tant leur situation à l'asile, au séjour, à l'éloignement et aux naturalisations était et demeure difficile.

Faute d'effectifs suffisants et d'applications informatiques opérationnelles, les retards se sont accumulés et s'accroissent encore dans ces services sans que les réponses apportées au fil du temps soient à la hauteur des enjeux. S'ajoute à cela la pression des « statistiques » devenues l'alpha et l'omega de la gestion des équipes préfectorales en la matière. Or les chiffres sont têtus et on peut les « tourner » dans tous les sens, quand le nombre de demandeurs augmente et quand les agents ne sont pas assez nombreux, le traitement des dossiers ne peut s'opérer de façon sereine.

Les événements de type Marseille/Lyon ont conduit le ministre à édicter deux circulaires aux préfets fin octobre et mi-décembre 2017, qui ont suscité

légitimement incompréhension et stress inutile chez les agents chargés d'appliquer la réglementation « étrangers ».

La première portait sur l'éloignement et engageait les préfets à mettre en place des permanences jusqu'à 20h tous les jours y compris le week-end. Sa mise en œuvre par les préfets s'est souvent faite de façon abrupte sans tenir compte de la situation personnelle des agents (horaires de train, enfants à récupérer à la crèche ou à l'école, etc.).

La seconde a contraint certains agents à se rendre dans les centres d'hébergement d'urgence pour vérifier la situation administrative des demandeurs présents alors même qu'ils ne sont pas officiers de police judiciaire et que certaines associations entretiennent des rapports plutôt « frais » avec les services de l'État, exposant les collègues à des risques de violence.

Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a d'ailleurs demandé le retrait de la circulaire de décembre estimant à juste titre qu'il était plus urgent de « mettre à l'abri » les demandeurs d'asile que de procéder à leur recensement aléatoire.

Les conditions de travail des agents des services de l'asile et les conditions d'accueil sont souvent plus que difficiles : files d'attente interminables, agressivité des usagers entre eux et avec les collègues, locaux inadaptés, services de police peu ou mal inclus dans « la boucle », avocats spécialisés qui ont fait de la matière « un fond de commerce », hié-

⁵ <https://www.cnil.fr/fr/systeme-dinformation-eurodac>

⁶ <https://www.cnil.fr/fr/agdref-application-de-gestion-des-dossiers-des-ressortissants-etrangeurs-en-france>



© Jérôme Cronenberg - Fotolia.com

rarchie intermédiaire qui voit bien la réalité des choses mais doit atteindre des objectifs irréalistes... La liste est longue mais elle reflète la situation dans les préfectures.

Lors d'un récent rendez-vous avec le ministre de l'Intérieur, la CFDT a réclamé des moyens à la hauteur des enjeux humains auxquels sont confrontés les étrangers comme les agents des préfectures : renfort des effectifs – 150 ETP sont annoncés par le ministère – travail en cohérence avec l'ensemble des intervenants, opérationnalité de l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF)⁶, accès à la base de données de premier niveau de l'ensemble des services chargés de cette réglementation afin d'éviter tout doublon, statistiques générées automatiquement par les applications informatiques, professionnalisation des interprètes, réévaluation des procédures avec les pays d'origine pour l'éloignement, augmentation des places dans les CRA, prises en charge rapides des mineurs, développement de l'apprentissage de la langue française, etc.

À défaut de se doter des moyens humains et matériels nécessaires pour apporter une réponse « efficiente », comme se plaisent à le dire les hauts fonctionnaires, le risque est grand pour tous d'aggraver des situations humaines comme professionnelles auxquelles nos employeurs ne sauraient s'habituer comme si elles étaient « normales ».

Guillemette Favreau

Développement de la CFDT au sein des gardiens de la paix, où en est-on ?

Denis Jacob, secrétaire général du syndicat Alternative police CFDT, fait le point pour le Journal Interco.

ALTERNATIVE Police CFDT a été créé officiellement en syndicat national le 14 juin 2016. Deux ans après, où en êtes-vous ?

DJ : Pendant plus d'un an, nous nous sommes employés à développer la structure sur l'ensemble du territoire national, y compris à l'Outre-mer, et de la faire connaître le plus possible au travers des outils de communication que sont notre site internet⁷, les réseaux sociaux mais également les médias audiovisuels. En deux ans, nous sommes parvenus à structurer l'ensemble des régions administratives avec l'implantation de bureaux zonaux mais également un déploiement de militants sur la majeure partie des départements.

Depuis début 2018, ALTERNATIVE Police CFDT, forte de ses 1 200 adhérents, est donc en ordre de marche pour conduire la bataille des élections professionnelles qui s'annonce particulièrement agressive dans la police nationale. Nous connaissons déjà quelques prémices avec des coups bas qui mettent en exergue que notre organisation syndicale dérange et promet quelques surprises en fin d'année.

Justement, pour en arriver là, quels freins avez-vous levés ?

DJ : Nous nous sommes efforcés d'instaurer un dialogue social constructif avec les différentes autorités. Même si au niveau central c'est beaucoup plus tendu dans les relations du fait d'un passif syndical personnel important et d'un lobbying de la concurrence particulièrement virulent contre nous, au niveau local, les échanges sont plus courtois.

Nous présentons ALTERNATIVE Police CFDT comme un syndicat réformiste axé sur la concertation, la négociation et la proposition. L'opposition et la contestation par le tract et la manifestation sont les ultimes recours après avoir tout essayé. Nous estimons qu'un bon échange, ferme mais respectueux dès le premier échelon hiérarchique, permet de décanter la quasi-totalité des problèmes rencontrés. C'est un travail certes fastidieux et de longue haleine mais il est particulièrement porteur puisque non seulement nous aboutissons à des résultats concrets pour nos collègues mais nous emportons chaque jour un peu plus de crédibilité quant à notre façon de travailler.

Est-ce à dire que vous avez bon espoir pour les élections professionnelles de fin d'année ?

DJ : Nous avons de nombreux retours sur une perspective plutôt positive quant aux résultats que nous attendons.

Nos militants et sympathisants, mais également des délégués et adhérents d'autres organisations syndicales, nous affirment que notre politique syndicale conduite depuis deux ans est porteuse. Nous nous sommes créés au moment où nos collègues avaient besoin d'un discours de rassemblement et de défense du collectif en critiquant vertement le clientélisme et le favoritisme syndicaux.

Pour eux, ALTERNATIVE Police CFDT a toutes les chances de modifier le paysage syndical dans la police nationale. Le ministère de l'Intérieur annonce lui-même, dans ses projections, une percée importante de la CFDT. Même si les statistiques et les chiffres sont toujours à prendre avec la plus grande prudence, ALTERNATIVE Police CFDT est donnée représentative avec a minima environ 4 000 voix et au maximum 10 000. **L'espoir du second siège en comité technique ministériel n'est donc pas utopique. Il convient désormais, pour les six mois restants, d'œuvrer tous ensemble pour concrétiser le challenge. Nos équipes syndicales sont particulièrement soudées, motivées et déterminées, ce qui, en période électorale, sera essentiel pour gagner.**

⁷ <https://www.alternativeon.fr/>

Les conditions de travail, un enjeu stratégique dans la perspective des élections professionnelles

Parce qu'elles concernent chacun·e d'entre nous au quotidien dans la réalisation de ses missions, les conditions de travail doivent susciter un intérêt tout particulier. La tendance est à leur détérioration, avec des impacts sur les relations interpersonnelles et la santé. Faisons donc attention à ce que les fonctionnaires ne deviennent pas les usagés du service public !

De nombreuses réformes se sont succédées depuis la création du groupe sur les conditions de travail initié par la fédération Interco il y a une quinzaine d'années : la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) a précédé la Modernisation de l'Action Publique (MAP), suivie du programme Action Publique 2022, autrement dénommé CAP 2022, tout ceci agrémenté de la réforme territoriale, avec des schémas de mutualisation, des fusions, des communes nouvelles, le Plan Préfecture Nouvelle Génération... Ces réformes et leurs déclinaisons se sont traduites par des réorganisations de travail et ce phénomène ne semble pas devoir s'arrêter, ce qui pourrait être résumé de la façon suivante :

« Le changement, c'est permanent ! ».

Un colloque visant à poser un constat partagé et à réfléchir ensemble a été organisé le 20 mars dernier à la confédération. Après l'accueil des 60 participants par Didier Szliwka, secrétaire national en charge du dossier Conditions de travail, la matinée a été dédiée à des témoignages d'agents, en considérant une grande diversité des situations : *« des fonctionnaires sans travail, des DRH habillés en tueurs de coûts, des contractuels missionnés, des tentatives de suicide et un suicide, des ordres et des contre ordres en permanence, des élus locaux légitimes mais incompetents, des petites améliorations dans les petites communes, des réorganisations sans étude*

sans bilan et sans fin, l'absence de sens... ». Des témoignages emplis de sincérité, qui ont touché le public, signe que chacun se retrouvait dans ce qui se disait. Il ne s'agissait pas de noircir le tableau mais il n'était pas question non plus de masquer la réalité !

Jean-Yves Bonnefonds, professeur à la Chaire de psychologie du travail du Conservatoire National des Arts et Métiers a conceptualisé ce qui avait été exprimé lors des témoignages : la toxicité de l'activité empêchée (l'absence de travail), la différence entre le travail prescrit et le travail réel en tant que source de souffrance, la contradiction entre les exigences de qualité du service public et les moyens et le temps insuffisants impartis, la

non perception et donc la non résolution des conflits, des risques psychosociaux avérés qui ne sont dès lors plus des risques mais des troubles, l'importance d'intégrer et de concerter les professionnels de premier rang, etc.

La journée s'est terminée par des échanges et une conclusion par Claire Le Calonnec, rappelant que ce colloque n'était qu'un début, qu'il n'avait pas vocation à présenter des solutions miracles mais à échanger sur la réalité actuelle des conditions de travail et à faire émerger des pistes d'actions. À suivre donc...

« *Le contexte instable n'ayant pas changé* » (expression à méditer) depuis le mois de mars, il nous semblait important de revenir sur des éléments de ce contexte en termes de constats et d'impacts sur les agents, avant de présenter la suite des travaux du groupe au regard des objectifs qu'il s'est fixés.

Des constats et des impacts, liste non-exhaustive

- L'amélioration des conditions matérielles, mais une détérioration psychologique,
- le choix d'être agent public au regard de convictions, mais de la souffrance vécue en raison de la non qualité du service délivré,
- des agents d'exécution peu informés, et encore moins concertés,
- des réunions de service des encadrants devenues silencieuses,

- des situations d'emploi sans travail,
- des démarches de prévention des RPS, mais des RPS avérés, donc devenus des troubles,
- des réformes qui s'empilent sans bilan ni étude d'impact,
- le turn-over important des cadres,
- les difficultés à réorganiser le travail au regard du développement de l'e-administration,
- peu ou pas de sessions de formation au dialogue social pour l'encadrement.

Cette liste à la Prévert ne se veut pas être pessimiste, ni optimiste (vous l'aurez compris), mais sur-

tout réaliste, car il s'agit dès lors de regarder la réalité en face en tant que militants.

Jean-Yves Bonnefonds, lors du colloque, nous a d'ailleurs amenés à considérer pleinement cette réalité en mettant des mots, en nommant des concepts, et notamment les suivants :

- la différence entre le travail prescrit et le travail réel,
- la toxicité de l'activité empêchée,
- le travail ni fait, ni à faire, le poison le plus terrible !
- le décideur hors sol et le monde réel,
- l'absurdité générant de la souffrance,



L'abrogation de la cessation progressive d'activité (CPA) définitivement actée pour les agents territoriaux

Le décret n° 2018-307 du 26 avril 2018, publié au JO du samedi 28 avril 2018, abroge, à compter du 29 avril, le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982. Ce texte avait été examiné lors de la séance plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 14 février dernier

<https://bit.ly/2jXWKWm>.
Il abroge un décret devenu sans objet, le dispositif de CPA ayant été supprimé par l'article 54 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, avait alors rappelé le CSFPT. De fait, ajoutait le conseil supérieur, « le dernier bénéficiaire de la CPA ayant fait valoir ses droits à la retraite en avril 2017, le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif doit être abrogé ».

Monique Gresset

Santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale

Dans le Bulletin d'Information Statistique (BIS) de la DGCL de juin 2018 on peut lire une enquête statistique réalisée à partir de l'exploitation nationale des bilans sociaux 2015. « Dans la fonction publique territoriale, les absences pour raisons de santé augmentent entre 2005 et 2015. Elles sont plus nombreuses dans les grandes collectivités que dans les petites. Elles sont également plus nombreuses chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Si les hommes sont plus souvent absents à cause d'accidents du travail, les femmes ont plus d'absences pour maladie ordinaire et longue maladie. De fait, les accidents du travail concernent surtout les agents des filières incendie-secours et police, qui sont très masculines. En parallèle de l'augmentation des absences pour raison de santé, les inaptitudes sont en hausse. Les collectivités locales œuvrent pour la sécurité et la santé au travail en dédiant du personnel à la prévention et en mettant progressivement en place les outils prévus à cet effet ».

<https://bit.ly/2Hs8CJD>



- ne pas chercher à pasteuriser... les conflits existent, ne pas les éluder !
- connaissance des missions, mais méconnaissance des tâches par les hauts dirigeants,
- des a priori de la part de la direction sur la capacité des opérationnels,
- la nécessité d'intégrer les professionnels de premier rang,
- fabriquer des outils organisationnels,
- questionnements sur le rapport de force : dans quelles instances ? Avec quels outils ?
- les conditions de travail, oui... mais attention à ne pas occulter le travail en lui-même... pouvoir discuter de l'objet du travail !
- créer des processus de manière durable pour le dialogue,
- pour changer le management, il faut changer l'organisation.

- l'identification d'un responsable conditions de travail dans chaque syndicat,
- l'information, la formation auprès des Unions Professionnelles Régionales,
- la constitution d'un réseau de militants ressource,
- un rôle de veille et d'expertise,
- l'élaboration d'une base documentaire.

Plus concrètement, sur la question de la base documentaire, il s'agit de **construire des fiches « militantes » à destination des élus et désignés (CT, CHSCT...)**. Il ne s'agit donc pas de refaire des supports juridiques et techniques, qui contiennent bien sûr à avoir toute leur utilité. À titre d'exemple, vous trouverez ci-après la fiche élaborée sur le bilan social.

D'autres suivront sur différentes thématiques : l'étude d'impact, l'expertise agréée, le télétravail, l'e-administration, la commission de réforme, le CT, le CHSCT, le comité médical, le handicap, le management, l'organisation de travail, les RPS-TMS¹, les accidents de service et les maladies professionnelles...

Un travail de longue haleine nous attend, avec des perspectives à moyen ou long terme, mais la réalité de cette fin d'année est celle des élections professionnelles, avec déjà pour axe stratégique celui des conditions de travail !

Benoit Léauté

C'est au regard de tout cela que les membres du groupe « Conditions de travail » se sont fixés plusieurs objectifs et missions, en ayant considéré que « leur » thématique était peut-être plus que jamais un enjeu, pour le quotidien des agents, pour les militants siégeant en comité technique (CT) et d'autant plus pour ceux présents dans les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) !

Ces objectifs et missions, après avoir organisé le colloque du 20 mars dernier, sont les suivants :

¹ Risques psycho-sociaux, troubles musculo squelettiques.

FICHE BILAN SOCIAL

Groupe Conditions de travail – CFDT Interco

DÉFINITION

Le bilan social est un document de référence, établi au minimum tous les deux ans au 31 décembre de chaque année impaire pour les collectivités territoriales, et tous les ans pour les ministères. Il mentionne les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'une collectivité, d'un établissement public, d'un ministère, etc.

Il est obligatoirement présenté en comité technique, avant le 30 juin de l'année suivante.

Il s'agit d'une photographie à un instant « T » concernant les effectifs, les mouvements de personnels, les temps et les modalités de travail, les rémunérations, les conditions de travail (hygiène, santé et sécurité), la formation et les relations sociales. La comparaison avec les bilans antérieurs permet d'exprimer les tendances.

Le bilan social comprend également et obligatoirement un rapport de situation comparé, permettant de mesurer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

MOTS-CLÉS

Photographie, indicateurs, effectif physique, suivi, analyse, tendances, égalité, inégalités, alertes, outil de management, dialogue social, CT, CHSCT.

TEXTES DE RÉFÉRENCE / LIENS

- 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.
- Annexe à la note d'information NOR RDFB1529174N / Informations devant figurer dans le rapport au comité technique.
- Circulaire du 26/06/2015 présentant la nomenclature des emplois territoriaux (NET) à utiliser pour la description des emplois des agents des collectivités locales.

ENJEUX / OBJECTIFS

- Prendre le temps nécessaire à un véritable bilan partagé... Donc ne pas considérer le bilan social en tant qu'une simple obligation réglementaire à laquelle il faudrait répondre !
- Contribuer à faire vivre le dialogue social... Et donc prendre le temps nécessaire aux échanges.
- Considérer le bilan social en tant qu'outil de management... Avec des orientations et des actions devant découler de son analyse !

MÉTHODOLOGIE POUR ABORDER, ANALYSER ET SUIVRE UN BILAN SOCIAL

- Prendre en considération le contexte. *Ce qui s'est passé sur l'année ou les deux années concernées ; des transferts de compétences, les incidences d'une loi et/ou d'une réforme (exemple de la réforme des rythmes scolaires), la privatisation ou la municipalisation d'un service, une fusion, etc.*
- Vérifier que tous les éléments et indicateurs devant figurer ont bien été mentionnés (cf. textes de référence).
- Obtenir de l'administration une synthèse ou bien la faire soi-même, en ayant repéré les éléments essentiels au regard du contexte. *Exemple des variations des effectifs en raison de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. Exemple des effets de la loi Sauvadet visant à faciliter l'accès à l'emploi titulaire et à améliorer les conditions d'emploi d'agents contractuels.*
- Identifier les évolutions et les tendances à partir des bilans sociaux antérieurs.
- Analyser les données brutes, puis demander et/ou rechercher des informations complémentaires.
- Alerter si nécessaire lorsqu'un ou plusieurs indicateurs varient très fortement (*nombre et/ou durée des arrêts maladie, des accidents du travail, des maladies professionnelles...*).
- Mettre en lien l'analyse avec des thématiques déjà travaillées ou à travailler dans les instances paritaires (*GPEC, égalité hommes/femmes, maladie, organisation du travail, etc.*).
- Suivre les résultats, obtenus ou pas, dans les bilans sociaux à venir.

POINTS DE VIGILANCE

- Importance de la forme de la présentation... Attention aux supports peu lisibles ou peu accessibles. *Ainsi une présentation sous la forme d'une pyramide des âges sera plus « parlante » qu'un tableau !*
- Attention aux erreurs, aux incohérences, aux omissions.
- Consacrer le temps nécessaire à l'analyse du bilan... Ne pas seulement l'évoquer comme un point à l'ordre du jour d'une réunion du comité technique, mais le considérer comme nécessitant à lui seul une ou plusieurs réunions !



Explorer ou glander ?



parlons | **retraites**

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LES RETRAITES
Donnez votre avis sur : parlonsretraites.fr

La fédération organise la campagne électorale et forme les militants des syndicats de l'Outre-mer

Secrétaires nationaux et secrétaires fédéraux Interco sont allés à la rencontre des syndicats à Mayotte, à la Réunion, en Guyane, en Martinique et en Nouvelle-Calédonie.

Depuis plusieurs années, la fédération accompagne les syndicats de l'Outre-mer, les rencontre et leur propose des formations spécifiques à nos problématiques. Les liens sont établis avec les différents secteurs de la fédération en ce qui concerne les agents des ministères (Justice, Intérieur et Affaires sociales) et avec la secrétaire nationale en charge de l'Outre-mer pour la fonction publique territoriale. Cette année, dans le cadre des élections professionnelles, la fédération a décidé d'aller rencontrer toutes les équipes.

Des problématiques spécifiques

L'Outre-mer souffre d'une situation sociale dégradée à Mayotte et en Guyane en particulier, due à une immigration

importante, et d'un modèle économique essentiellement basé sur les importations. Il en résulte des économies administrées laissant de côté une grande partie de la population et une situation de l'emploi catastrophique, en particulier chez les jeunes. La CFDT pose ses revendications, à-même de réduire les disparités avec la métropole. Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a rédigé ces dernières années deux rapports très éclairants sur la situation de Mayotte « Les oubliés de la République »¹ et sur la situation des contractuels à la Réunion². Les revendications portées par la CFDT sont les suivantes :

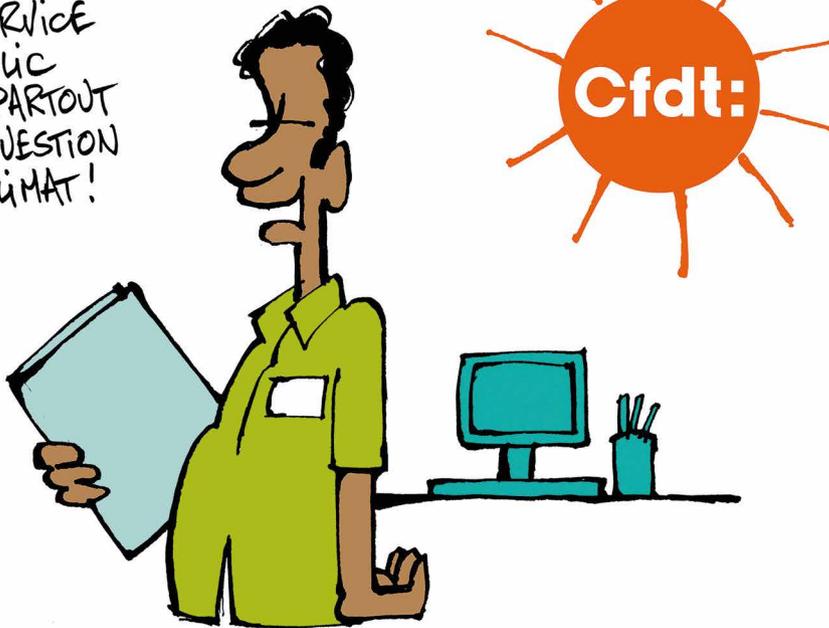
- la réduction du turn-over des agents et des cadres en Outre-mer pour les agents des ministères,
- des formations adaptées pour les ressortissants locaux,

- des accès aux concours de la fonction publique pour qu'ils puissent obtenir des postes sur leur territoire,
- pour les métropolitains, une information quant aux conditions de vie dans les DOM/COM,
- l'ouverture de centres d'examens en privilégiant la visioconférence pour les oraux d'admission...
- des évolutions de carrière par les taux de promotions,
- des reprises d'ancienneté adaptées aux réalités locales et alignées sur celles de la métropole,
- des offres de formations adaptées et un accès à la formation équitable et renforcé,
- l'application de l'ordonnance de 1945 relative à l'enfance délinquante,
- l'application du code de l'éducation et une scolarisation de l'ensemble des

¹ <https://www.csfpt.org/rapports-publications/mayotte-les-oublies-de-la-republique>

² https://www.csfpt.org/sites/default/files/38_-_vers_lemploi_titulaire_dans_la_fpt_de_la_reunion_-_une_ambition_a_partager_1.pdf

LE SERVICE
PUBLIC
C'EST PARTOUT
UNE QUESTION
DE CLIMAT!



enfants de moins de seize ans,

- des dispositifs de sécurisation des territoires alliés à une politique d'action efficace sur les migrations là où c'est nécessaire,
- la prise en compte de la vie chère.

La fédération a conventionné avec les syndicats Interco de Mayotte et de la Réunion. Ce conventionnement permet de créer un lien privilégié quant à la transmission de documents de communication, la proposition de formation et l'accompagnement fédéral.

Chantal Gosselin

MARTINIQUE

En avril dernier Guillemette Favreau, secrétaire fédérale, s'est rendue en Martinique pendant une semaine.

Éléments de contexte :

Une histoire marquante : les rapports sociaux sont fortement imprégnés par la structuration originelle du travail à l'aune de l'esclavage et des liens avec la métropole.

Un statut spécifique : la Martinique dispose d'un statut dit de « collectivité territoriale unique » qui impacte l'organisation des fonctions publiques dont les deux représentants les plus emblématiques sont le président de la collectivité territoriale et le préfet.

Une problématique prégnante : le vieillissement de la population est dû au départ des jeunes vers la métropole ou la grande Caraïbe et qui ne reviennent pas ou peu sur l'île. En 2019, la Martinique sera le département français « le plus âgé ».

Un bilinguisme relatif : si tous les natifs parlent le créole, l'attachement à la langue française et à la littérature n'est pas un vain mot, comme en attestent la qualité très policée du langage employé et les nombreuses manifestations culturelles et populaires qui fleurissent sur l'île sous le haut parrainage de feu Aimé Césaire.

Un environnement syndical atypique : les organisations syndicales locales sont souvent liées aux partis politiques qui dirigent la collectivité territoriale et certaines d'entre elles ont porté l'indépendance de leur île comme revendication prioritaire. L'histoire syndicale est fondée sur les conflits et les grèves qui peuvent être longues et réitérées à échéance régulière.

Un syndicat – l'Union Interprofessionnelle Régionale de la Martinique-CFDT –, affilié à la CFDT depuis le congrès de Marseille, est organisé en miroir de l'organisation de l'administration locale, qui regroupe la plupart des secteurs publics et associe le privé sous l'égide de son secrétaire général Eric Picot et de son équipe. Il compte deux mille adhérents environ.

Une pratique syndicale de proximité : les militants du syndicat reçoivent de nombreux agents et salariés. Ils se déplacent beaucoup – on peut faire le tour de l'île en une journée – et privilégient la défense individuelle.



Une action emblématique en 2018 : des agents du parc régional de la Martinique contactent le syndicat pour pouvoir reprendre leur travail dans le contexte d'une grève qui s'éternise – plus de deux mois – conduite par une dizaine d'agents sur les plus de trois cents qui oeuvrent au parc – qui leur interdisent de façon « musclée » l'accès aux bâtiments – et avec lesquels ils sont en désaccord. Le secrétaire du syndicat – à l'écoute de cette revendication – dans le respect du droit de grève mais aussi de la liberté de chacun d'y participer ou pas – les accompagne dès le lendemain matin pour ouvrir les portes et leur permettre de retourner à leur poste de travail : ces agents ont adhéré à la CFDT dont ils apprécient (sic) « l'engagement et le courage ».

Les objectifs du déplacement étaient de créer la section préfecture/DDSP regroupant les adhérents des deux périmètres, mettre en place le bureau de la section, préparer la liste du comité technique local (CTL), créer du lien avec le syndicat, rencontrer les autorités préfectorales et police, réaliser une heure mensuelle d'information (HMI) à la préfecture, assurer des rendez-vous individuels avec les agents en demande et assurer une formation des mandatés et futurs élus.

Les actions conduites collectivement :

- Pour répondre au format de CTL unique mis en place par le ministère, il a été décidé par le collectif de créer une section unique préfecture/DDSP avec un référent des agents administratifs en secteur police. À l'identique, le bureau de la section est composé d'agents issus des deux périmètres dont la priorité est de construire une liste pour les élections : les réunions du collectif ont eu lieu dans les locaux du syndicat – jolie maison de style martiniquais implantée dans un quartier militaire – en présence du secrétaire général du syndicat.
- Une session de formation regroupant des agents de la préfecture, de la DDSP, du parc régional de la Martinique, de la Défense et de l'enseignement privé a été conduite. Elle a permis d'échanger sur les valeurs de la CFDT, le sens de l'engagement syndical et les actions ou outils à utiliser.

Les actions spécifiques :

- Une heure mensuelle d'information à la préfecture de Fort-de-France portant sur l'actualité des préfectures et des sous-préfectures : PPNG, RIFSEEP, mobilités, conditions de travail etc. a permis à une dizaine d'agents de découvrir les positionnements CFDT dans un « fief » traditionnellement FO.
- Une rencontre avec le secrétaire général de la préfecture a réuni notamment le secrétaire du syndicat, le référent des agents administratifs et deux membres de la toute nouvelle section Alternative Police afin de présenter à l'administration l'organisation de la CFDT sur les périmètres police et préfecture.
- Une rencontre avec le directeur départemental de la sécurité publique (DDSP), à sa demande, pour « *éclaircir* (sic !) *le sujet CFDT* » : si l'apaisement et les engagements réciproques de respect y ont prévalu, la vigilance sera de mise pour vérifier que cela perdure !
- Plusieurs rendez-vous individuels avec des agents portant notamment sur le mal-être au travail, les promotions et la mobilité : la Martinique connaît une vraie difficulté puisque toutes les mobilités d'un périmètre à l'autre doivent être examinées en seule CAPN... ce qui ne facilite pas toujours la prise en compte des souhaits professionnels des agents en local ni la gestion des ressources humaines en DDSP comme en préfecture.

En conclusion, un déplacement riche en rencontres et actions syndicales avec des militants remplis d'enthousiasme, qui se sentent parfois un peu coupés de la métropole et sont confrontés à des problématiques et des enjeux sensiblement différents de ceux rencontrés habituellement.

Enfin et surtout, il faut souligner la qualité de l'accueil des militants et plus particulièrement d'Eric Picot, secrétaire général du syndicat, disponible et efficace.

Guillemette Favreau

Au JO du 24 mai 2018 a été publié le **décret n° 2018-382 du 22 mai 2018 qui fixe l'échelonnement indiciaire applicable au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse** en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations.

<https://bit.ly/2x8vptV>

Dans le JO du 5 juin 2018 a été publié un **arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale** : la date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique territoriale dont le mandat arrive à expiration en 2018 est fixée au **6 décembre 2018**. Lorsqu'il est recouru au vote électronique, les opérations de vote électronique par internet se déroulent pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours, et doit s'achever le 6 décembre.

<https://bit.ly/2Lt7kAi>



... ainsi qu'un arrêté du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique de l'État : la date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'État dont le mandat arrive à expiration en 2018 est fixée au 6 décembre 2018. Par dérogation à l'article 1^{er}, la date des élections est fixée : (...)
6° Pour le renouvellement des instances représentatives du personnel relevant du ministère de l'intérieur et du ministère des Outre-mer, du comité technique spécial des greffes des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel auprès du secrétaire général du Conseil d'État ainsi que des instances relevant des établissements publics administratifs sous tutelle de ces ministères : du 30 novembre au 6 décembre 2018 ; (...)
8° Pour le renouvellement des instances représentatives du personnel relevant des ministres chargés des affaires sociales et de la santé, du travail, de la jeunesse et des sports mentionnées à l'annexe 3 du présent arrêté : du 29 novembre au 6 décembre 2018 ; (...)
14° Pour le renouvellement des comités techniques relevant du ministère des affaires étrangères institués en Espagne et en Finlande ainsi que pour le renouvellement des commissions consultatives paritaires locales relevant de l'Agence française pour l'enseignement français à l'étranger instituées dans les mêmes pays : le 5 décembre 2018.

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

Vie des syndicats :

REUNION

Marie Coubret, secrétaire fédérale, et Jacques Lager, secrétaire national, se sont rendus du 19 au 23 février 2018 sur l'île de la Réunion, pour rencontrer les militants Interco.

Dans un premier temps, nous avons rencontré le secrétaire général du syndicat, Alain Mani, ainsi que le secrétaire de l'Union Interprofessionnelle, Jean-Pierre Rivière, pour une présentation des actions syndicales.

La seconde journée fut consacrée au rassemblement de quelque 28 militants issus de différentes sections autour de la thématique des élections professionnelles du 6 décembre. Ce fut l'occasion d'échanger sur les pratiques syndicales, sur les difficultés pour l'exercice des mandats et les relations avec les élus, mais aussi sur les priorités et les besoins des sections dans le cadre de la campagne. Une formation de deux jours a été dispensée auprès de l'équipe d'Alternative Police, forte de jeunes militants qui souhaitent s'engager pour faire respecter leurs droits ! Il a donc été question de la connaissance de la CFDT et de ses valeurs, ainsi que tout ce qu'il faut mettre en œuvre pour gagner les élections. Les rencontres ont été très chaleureuses et enrichissantes, une bien belle expérience qui laissera un souvenir impérissable.

Le département de la Réunion compte 840 000 habitants. La CFDT y est bien représentée puisqu'elle compte 16 350 adhérents dont environ 3 000 Interco. Cela fait d'elle la première organisation syndicale en nombre d'adhérents et en représentativité.

Si la carte postale est belle, il n'en reste pas moins que nos camarades Réunionnais sont souvent malmenés tant par les employeurs que par les autres organisations syndicales qui ne partagent pas nos pratiques syndicales.

Nous souhaitons mettre l'accent sur la mobilisation de nos camarades, leur militantisme, leurs convictions sans faille et leur action quotidienne à défendre le collectif et à développer et faire vivre la CFDT et ses valeurs.

*Marie Coubret
Jacques Lager*



G U Y A N E

Eric Barnéon, secrétaire fédéral, et Chantal Gosselin, secrétaire nationale, ont animé la formation « Préparer et gagner les élections » pour les militants du syndicat et ils ont travaillé avec le syndicat sur sa structuration et les actions dans le cadre de la campagne électorale.



Le syndicat Interco Guyane, fort de militants engagés et volontaires, nous avait concocté un programme ambitieux comprenant une journée de rencontres et d'échanges avec les militants du pôle public de l'Union Interprofessionnelle de Guyane, deux journées de formation et des rencontres avec des militants du ministère de la Justice.

Les deux journées de formation ont permis de créer du lien entre la fédération et le syndicat et de partager avec les seize militants présents leurs projets et leur stratégie avec un regard objectif quant aux difficultés rencontrées, tant géographiques que politiques.

Le département de la Guyane – qui est aussi une région – se situe en Amérique du Sud. Il est composé de 95% de forêt amazonienne avec une superficie de 83 534 km² et comprend 22 communes et 260 000 habitants. Il faut compter 14 heures de pirogue ou une heure d'avion pour traverser le territoire de part en part. Certains villages dans lesquels vivent des tribus amérindiennes sont peu accessibles et ne peuvent être visités que sur autorisation préfectorale.

Ce département subit une immigration importante depuis le Surinam et le Brésil. L'insécurité est due entre-autres à des orpailleurs, agressifs et de plus en plus nombreux. La maternité est la deuxième de France après celle de Mayotte pour le nombre d'accouchements quotidiens.

La fonction publique territoriale compte environ 8 500 agents.

Le syndicat doit faire face à une CGT majoritaire et très agressive. La grève générale de 2017 a été dure et a marqué les esprits. Le syndicat est actif dans les collectivités telles que la collectivité territoriale de Guyane, qui est une collectivité unique (ex conseil régional et ex conseil départemental), les villes de Cayenne et de Kourou et envisage des implantations du côté de Saint-Laurent du Maroni.

Nous avons organisé des heures mensuelles d'information auprès des agents du ministère de la Justice.

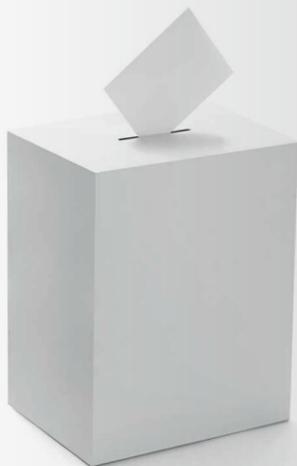
Les échanges ont été riches et fructueux. Le tribunal de grande Instance est en rénovation, nous avons pu visiter les locaux qui, même en travaux, restent ouverts au public. Cela nous a permis de constater les difficiles conditions de travail des collègues. Entre les échafaudages, la poussière et le bruit permanent des travaux, il devient compliqué de rendre un service public de qualité. Des dysfonctionnements apparaissent également quant à la sécurité des prévenus, des agents et des justiciables. De réelles tensions existent dans les services notamment du fait de manque de personnel par des postes non pourvus. Le syndicat s'est emparé des différentes problématiques et les prend en charge localement tout en ayant un relai fédéral. La semaine s'est terminée par une rencontre avec le secrétaire général de l'Union Interprofessionnelle, qui nous a dépeint la situation politique et syndicale de ce département.



Eric Barnéon

Le décret n° 2018-457 du 6 juin 2018 portant convocation des électeurs et organisation de la consultation sur l'accès à la pleine souveraineté de la Nouvelle-Calédonie a été publié au JO du 7 juin 2018. Le décret convoque les électeurs inscrits sur la liste électorale spéciale à la consultation sur l'accès de la Nouvelle-Calédonie à la pleine souveraineté. Conformément au premier alinéa de l'article 217 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, la consultation sera organisée à la date fixée par le congrès de la Nouvelle-Calédonie, à savoir le **dimanche 4 novembre 2018**. Le scrutin sera ouvert à 8 heures et clos le même jour à 18 heures, sous réserve de l'application éventuelle des articles R. 41 et R. 208 du code électoral. **Les électeurs auront à répondre par : « oui » ou par : « non » à la question suivante : « Voulez-vous que la Nouvelle-Calédonie accède à la pleine souveraineté et devienne indépendante ? ».**

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



© picsfive - Fotolia.com

✓ le des syndicats :

NOUVELLE
CALÉDONIE

Jean Philippe Guilloteau, secrétaire fédéral justice et animateur de formation syndicale, s'est rendu en Nouvelle-Calédonie du 16 au 19 avril 2018.

Étant sur le « caillou » pour quatre jours, le syndicat des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie (SOENC), le syndicat Interco local, m'avait concocté un bon programme :

seize militants, venus de divers horizons professionnels, ont participé à la formation « préparer et gagner les élections » les 16 et 17. Puis le mercredi 18 avril, j'ai visité le centre pénitentiaire de Nouméa appelé aussi « camp Est » et rencontré plusieurs agents. Le soir, rendez-vous avait été pris avec le haut-commissaire, lors duquel ont été abordés notamment le système de calcul de la **représentativité locale**, qui ne correspond en rien aux lois du 20 août 2008 et du 20 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social, les problèmes dans la **prise en charge des mineurs délinquants**, la préférence au **recrutement des « locaux »** ou des personnes ayant leur CIMM³ sur l'île pour les emplois de fonctionnaires et de contractuels des catégories C et B. Nous avons trouvé un « haussaire »⁴ à l'écoute de nos demandes et le SOENC FP suivra avec attention la suite de cet entretien.

Le lendemain, après avoir soutenu des collègues du SOENC Banques, grévistes, suite aux insultes proférées lors d'une réunion à l'encontre de leur ex-secrétaire général, nous avons pris la direction du Palais de Justice afin de rencontrer les agents de façon informelle.

Puis nous avons poursuivi notre visite par une courte entrevue avec le président du tribunal de première instance et de plusieurs services. Là aussi, les conditions de travail sont parfois difficiles et seule la détermination des agents à accomplir leurs tâches évite bien des problèmes.

Plusieurs agents nous ont fait part de leur souhait de trouver des solutions pérennes et sont prêts à s'investir auprès du SOENC et de la CFDT afin de créer une section locale.

Info de dernière minute : une section CFDT a été créée au TPI de Nouméa le 4 juin 2018.

Pour conclure, cette semaine fut particulièrement enrichissante, tant sur le plan humain et syndical que professionnel, mais il reste encore du chemin à parcourir et des revendications à porter. Il y a des agents extraordinaires, fiers de leurs métiers, de leur île, d'être Français, chaleureux, désireux de partager leurs coutumes, leur cœur, leurs passions. C'était une découverte d'une conception de vie différente. Pour continuer à les accompagner, les outiller, il faudra poursuivre notre soutien, au travers d'autres formations à celles et ceux qui vivent à 22 000 km de Paris.

Jean-Philippe Guilloteau



³ Centre des intérêts matériels et moraux.

⁴ Terme familier pour désigner le haut-commissaire.

M A Y O T T E

Marie Coubret et José Porceddu, secrétaire national, après Chantal Gosselin et Marielle Dussol les années précédentes, se sont rendus du 12 au 16 février à Mayotte, petite île de l'Océan Indien, proche de Madagascar, dans l'archipel des Comores.

Il s'agissait, en collaboration avec Fatima Selemani, la secrétaire du syndicat Interco de l'île, d'assurer une formation en vue des prochaines élections pour les militants et élus issus de la fonction publique territoriale.

Ce sont une trentaine de stagiaires pour la plupart élus CT ou CAP d'une quinzaine de communes et du conseil départemental dont une vingtaine de femmes, majoritairement des ATSEM qui, durant trois jours, ont pu échanger sur leurs pratiques et expériences à l'occasion de la présentation de diaporamas et d'exercices en groupes de travail.

Les travaux ont permis de mettre en lumière ce qui a été obtenu ou pas de leurs employeurs respectifs durant leur mandat en CT, mais aussi d'envisager et d'organiser leurs revendications ainsi que la campagne pour les prochaines élections au niveau de leur employeur et au niveau de l'île.

Ce fut également l'occasion de constater que les conditions de travail des fonctionnaires territoriaux dans ce « récent » département d'Outre-mer sont souvent difficiles, le plus souvent faute de moyens mais aussi d'informations tant des agents que des élus.

Les textes juridiques sur le droit syndical et les élections professionnelles ont été rappelés ainsi que les nouveautés de ce scrutin (CCP, mixité proportionnelle).

Les pauses et déjeuners ont permis des échanges avec les stagiaires sur leurs problèmes de transport (embouteillages récurrents faute de grandes routes et de transports en commun) et d'insécurité qui les obligent à rentrer chez eux avant la nuit tombée pour éviter les barrages avec caillassage, voire pire.

L'insécurité est vraiment le fléau numéro un sur l'île, comme le confirmera la mobilisation sociale quelques semaines plus tard.

Les militants sont fiers de nous dire que la CFDT est la première organisation syndicale à la fonction publique territoriale avec 34% des voix et au sein des TPE. La fédération Interco est perçue au sein de l'interprofessionnel et par les stagiaires présents comme une fédération se préoccupant bien de Mayotte en venant régulièrement les soutenir.

Au-delà de cette formation, cette venue sur l'île a été l'occasion d'échanger avec des militants de la police municipale et de l'administration pénitentiaire où la CFDT a une section. Une brève interview à la télévision locale a permis à la CFDT de renforcer son image auprès des Mahorais. Enfin, une rencontre avec le directeur du centre de gestion a permis, en présence de Fatima, la secrétaire du syndicat Interco mahorais, d'aborder les spécificités de la fonction publique locale insulaire.

Marie Coubret





**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.

Faire vivre le dialogue social européen

Le dialogue social européen, auquel la fédération Interco participe activement, reste méconnu et est actuellement malmené par la commission européenne.

Dans le dernier numéro du Journal Interco, nous faisons le point sur les enjeux de l'Europe sociale et l'importance d'agir syndicalement au niveau européen. Une des façons d'agir consiste à faire vivre le dialogue social européen prévu dans les traités qui régissent l'Union européenne.

Le dialogue social européen est une réalité récente, encore méconnue, inédite à une telle échelle et qui nous est enviée à travers le monde. Cependant le dialogue social européen rencontre actuellement un obstacle, face auquel la fédération Interco et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)¹ opposent une action offensive et courageuse.

Le dialogue social européen, une réalité méconnue et un travail sur le long terme

Selon un récent sondage, seul 4% des salariés français ont une connaissance précise du dialogue social européen et 58% ignorent totalement son existence. Ceci fait de la France le pays où le dialogue social européen est le plus méconnu. Sacré paradoxe quand on sait

que c'est Jacques Delors qui en a été le principal promoteur à partir de son accession à la présidence de la Commission européenne en 1985.

Méconnu par les salariés européens dans leur ensemble, le dialogue social n'en est pas moins une réalité tangible. Il

est très vivace dans certains secteurs tels que le transport, la construction ou l'agriculture pour accompagner notamment la mobilité du travail. Il est aussi très dynamique au sein de grandes entreprises européennes, via les comités d'entreprises européens.

¹ <https://www.epsu.org/>

Les types de production du dialogue social européen

Dans une communication en 2004, la Commission européenne a proposé une typologie visant à classer les résultats du dialogue social en fonction de leur caractère contraignant ou non contraignant et l'application ou le suivi qui leur a été donné. Cette typologie a été réaffirmée en 2010 et les partenaires sociaux sont invités à s'en inspirer lorsqu'ils rédigent leurs textes, afin d'améliorer la cohérence et la transparence de l'ensemble des résultats du dialogue social.

Catégories de textes et résultats du dialogue social sectoriel européen		
Catégorie de textes	Sous-catégories	Mesures de suivi
Accords	<ul style="list-style-type: none"> • Application par directives • Application par les partenaires sociaux - avec financements UE (article 155) 	▶ Rapports d'application
Textes fondés sur des processus	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'actions, • Lignes directrices, • Codes de conduite, • Orientations politiques 	▶ Rapports de suivi
Avis conjoints & instruments	<ul style="list-style-type: none"> • Déclarations, • Guides, • Manuels, • Sites internet, • Instruments 	Aucune clause de suivi ▶ Activités promotionnelles



© koye979 - Fotolia.com

Ce dialogue social européen n'est pas cantonné au champ intersectoriel. Depuis 1998, la possibilité est ouverte de créer des comités de dialogue sociaux sectoriels (CDSS) et **l'UE compte à ce jour 44 comités de dialogue social sectoriel (CDSS)** dont certains sont très dynamiques et **qui ont produit près de 900 textes plus ou moins contraignants.**

Le dialogue social européen est une création récente mais il bénéficie d'une forte base juridique depuis le traité d'Amsterdam en 1997, où il est reconnu dans le droit primaire de l'Union, via les articles 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) :

■ L'article 154 oblige la Commission européenne à consulter les comités de dialogue social européens, qu'ils soient intersectoriels ou sectoriels, sur toute initiative de directive ou de règlements susceptible d'avoir

des incidences sociales dans le champ d'activité.

■ L'article 155 permet aux partenaires sociaux d'informer la Commission de leur volonté de négocier sur le sujet soumis à consultation. Si la négociation aboutit à un accord dans un délai maximum de neuf mois, la Commission doit tenir compte des conclusions de l'accord en établissant un projet de directive. Par ailleurs, cet article permet aux partenaires sociaux de s'autosaisir afin d'entamer une négociation sur un sujet déterminé pour aboutir à un éventuel accord.

Un rôle de co-législateurs est ainsi confié aux partenaires sociaux européens. Même si ce rôle semble récemment remis en question par la Commission européenne, il faut relever que **la mise en place du dialogue social européen est une réalisation historiquement unique à cette échelle, enviée de par le monde.**

Certains champs d'activité ne sont toujours pas couverts par un CDSS européen car leur mise en place dépend de la volonté des partenaires sociaux du secteur dans les États membres. Pour recevoir l'agrément de la Commission européenne, un CDSS doit répondre à différents critères comme la représentativité minimale des partenaires souhaitant créer ce CDSS. C'est ce que, avec la FSESP et les partenaires employeurs concernés, nous avons réussi à faire en 2004 et en 2010 en créant deux CDSS dans le champ d'activité de notre fédération.

Ces deux comités de dialogue social sectoriel européens auxquels notre fédération contribue activement comptent donc parmi les plus récemment créés.

Il s'agit du **CDSS des administrations locales et régionales** (secteur de l'administration territoriale), mis en place en 2004, et du **CDSS des administrations des gouvernements centraux** (administrations d'État) mis en place en 2010. Ce second comité a été créé après dix ans de travail pour lever les réticences de pays qui avaient des difficultés à concevoir une instance de dialogue social au niveau européen où les gouvernements discuteraient de l'organisation et des conditions de travail au sein de leur propre administration d'État.

Mais nous avons obtenu gain de cause sous l'impulsion notamment des partenaires sociaux français et belges et en nous appuyant sur des principes de l'UE comme la non-discrimination entre les travailleurs et l'harmonisation des conditions d'emploi.

Le dialogue social européen, une réalité actuellement malmenée par la Commission européenne

La longue marche des syndicats européens pour une Europe plus sociale a connu de grandes avancées, en particulier avec la période Jacques Delors de 1985 à 1995, mais également ses périodes de stagnation, notamment sous l'ère Barroso, président de la Commission européenne de 2004 à 2014. L'arrivée en novembre 2014 de Jean-Claude Juncker en tant que président de la Commission a marqué le retour d'une volonté sociale avec notamment la proclamation du Pilier/Socle des droits sociaux européens en novembre 2017.

Malgré cela, la Commission européenne vient de signifier récemment sa décision de bloquer l'application de l'article 155 du traité de fonctionnement de l'UE. **Elle refuse en effet de préparer une directive suite à l'accord conclu fin 2015 entre les partenaires sociaux des administrations des gouvernements centraux instaurant une base minimum de droits à l'information et la consultation pour les agents du secteur des administrations centrales.** Ce refus est déroutant alors même que parmi les vingt principes du Socle des droits sociaux promus par la Commission figure la volonté de *promouvoir le dialogue social et la participation des travailleurs* (principe n°8).

Ce blocage est d'autant plus incompréhensible que c'est la Commission elle-même qui avait saisi le CDSS des administrations des gouvernements centraux pour qu'il travaille à

un accord. Il s'agissait de combler l'absence de règles européennes en matière de droits à l'information et à la consultation pour les salariés du secteur public alors que ceux du secteur

privé bénéficient d'un droit de recours européen en la matière grâce à plusieurs directives. Ce faisant la Commission crée unilatéralement une interprétation juridique de l'article 155 du



Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP)
Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)

Les commissaires européens refusent à 9,8 millions de travailleurs des normes juridiques européennes minimales sur les droits d'information et de consultation

Bruxelles, le 7 mars 2018 – Communiqué de presse conjoint

Le 5 mars dernier, la Commission a informé les partenaires sociaux des administrations d'Etat qu'elle ne soumettrait pas leur accord au Conseil européen pour son application en tant que directive.

L'accord historique des partenaires sociaux, adopté en 2015, vise à combler une lacune dans la législation de l'UE, qui exclut les travailleurs des administrations publiques des droits à l'information et à la consultation en vigueur dans l'UE.

Quatre mois après la proclamation du socle européen des droits sociaux qui comprend les droits à l'information et à la consultation pour tous les travailleurs, la Commission européenne refuse de proposer au Conseil une législation sur ces droits pour 9,8 millions d'agents publics malgré la demande faite en ce sens par les partenaires sociaux européens.

Après des années de réductions d'emplois et de salaires dans les administrations publiques, la priorité syndicale a été de rétablir les droits fondamentaux des travailleurs et de leurs représentants à l'information et à la consultation ainsi que la confiance dans le dialogue social comme instrument clé pour améliorer la qualité du service public dans l'UE.

Cet accord répond à ces préoccupations en introduisant des normes minimales sur les droits à l'information et à la consultation, notamment sur les restructurations parmi d'autres sujets.

Les partenaires sociaux ont agi conformément à la procédure prévue dans le traité de l'Union en réponse à la consultation des partenaires sociaux de la Commission relative à la révision des directives sur l'information et la consultation en avril 2015.

Dans une décision sans précédent, la Commission a refusé de transmettre au Conseil de l'UE l'accord des partenaires sociaux, empêchant ainsi la possibilité pour le Conseil de faire connaître publiquement sa position.

Britta Lejon, présidente du Comité permanent NEA (Administrations nationales et européennes) de EPSU, négociatrice en chef de l'accord et présidente de TUNED, réagit en ces termes : « La Commission a accueilli favorablement l'accord il y a deux ans et la commissaire Thyssen nous a informés qu'une évaluation d'impact serait effectuée. Depuis lors, nous sommes passés d'une absence de transparence dans le processus décisionnel à la décision du rejet. Quatre mois seulement après l'adoption du socle européen des droits sociaux, cette décision est extrêmement décevante. »

Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de EPSU/FSESP, déclare : « C'est un affront aux droits des partenaires sociaux en tant que co-législateurs et aux obligations de la Commission et du Conseil en matière de dialogue social inscrit dans les traités depuis 1993. La commission a pris cette décision sans fondement et de manière arbitraire. Elle a négligé ses règles internes, notamment celles relatives au « mieux légiférer ». C'est l'administration publique sous son pire visage, elle fragilise le travail des fonctionnaires qui travaillent pour l'avenir de l'Europe. C'est honteux de la part de Thyssen et Juncker. »

Klaus Heeger, secrétaire général de la CESI déclare : « C'est une double attaque. C'est une attaque contre le principe européen de l'égalité de traitement des travailleurs. Pourquoi les travailleurs de l'administration publique ne devraient-ils pas bénéficier de la même protection juridique européenne pour les droits à l'information et à la consultation que les autres travailleurs? Et c'est une atteinte au droit à un processus décisionnel transparent. Les implications sont très dommageables pour les syndicats et pour l'avenir du dialogue social sectoriel au niveau de l'UE. »

European Federation of Public Service Unions (EPSU) 40 Rue Joseph II Box 5 - 1000 BRUSSELS – BELGIUM

Tel. : 32 2 250 10 80 * Fax : 32 2 250 10 99 * E-mail : epsu@epsu.org *

Website: <http://www.epsu.org>

Directeurs de greffes

Le décret n° 2018-316 du 27 avril 2018 modifiant le décret n° 2015-1273 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des directeurs des services de greffe judiciaires a été publié au JO du 29 avril 2018. Il met en oeuvre, au bénéfice des directeurs des services de greffe judiciaires, des dispositions du protocole PPCR qui prévoit une nouvelle structure de carrière pour les fonctionnaires appartenant à ce corps ainsi qu'au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière. Le texte prévoit, enfin, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche, l'octroi d'une bonification d'ancienneté pour les directeurs des services de greffe judiciaires recrutés par la voie du concours externe, qui auront présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat.

Compte personnel de formation

Un arrêté du 4 mai 2018 publié au JO du 12 mai 2018 fixe le plafond de prise en charge du compte personnel de formation des agents relevant de l'administration centrale et des services déconcentrés des ministères sociaux à 3 000 euros.

<https://bit.ly/2liz91l>

CCP affaires sociales

Au JO du 18 mai 2018 a été publié un arrêté du 25 avril 2018 instituant une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports. Cette commission est également compétente à l'égard des agents contractuels de droit public de tout établissement public dont les ministres chargés des solidarités et de la santé, du travail, de l'emploi, de la jeunesse et des sports assurent la tutelle. La CCP comprend 12 représentants titulaires de l'administration et 12 représentants titulaires du personnel élus sur des listes présentées par les organisations syndicales.

<https://bit.ly/2s4QvDO>

Le décret n° 2018-387 du 24 mai 2018 précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules a été publié au JO du 25 mai 2018. L'article 7 de la loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs a supprimé, dans le code de la route, toute référence aux modalités de communication des données des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules (SNPC et SIV). Le décret a en conséquence pour objet de déterminer les catégories de personnes autorisées à accéder directement aux données du SNPC et du SIV ou à en être destinataires par l'intermédiaire d'un agent de l'État. Il s'agit notamment des policiers municipaux et des gardes champêtres.

<https://bit.ly/2kA3mug>

TFUE qui amoindrit la portée du dialogue social européen et remet partiellement en cause le rôle de co-législateurs des partenaires sociaux, qui se retrouvent soumis à d'éventuelles décisions arbitraires de la Commission.

Interco appuie un recours en justice porté par la FSESP contre la Commission européenne

Face à cet affront fait au dialogue social européen et au rôle des partenaires sociaux, la FSESP a pris la décision courageuse de ne pas en rester là et a fait le choix de déposer en mai 2018 un recours en justice contre la décision de la Commission². Un tel recours est une première dans l'histoire de l'Union européenne. La FSESP a décidé de le porter seule, en dépit d'une certaine frilosité de la Confédération européenne des syndicats (CES) à soutenir ce combat au niveau juridique. Pourtant, l'inscription de cet article 155 (conférant ce rôle de co-législateurs aux partenaires sociaux européens) fut le fruit d'une belle négociation menée à l'époque par la CES et la représentation intersectorielle des employeurs.

Malgré l'inconsistance des motifs invoqués par la Commission pour justifier son blocage, les premières expertises ne donnent que 50% de chances de gagner ce recours. Celui-ci nécessitera un effort financier des affiliés de la FSESP. Notre

fédération a immédiatement apporté son soutien à la démarche et s'est mise en lien avec la confédération pour qu'elle en fasse de même.

En effet, l'UE étant une zone démocratique où règne l'État de droit et la séparation des pouvoirs, il nous paraît légitime que ce soit la Cour de Justice européenne qui soit chargée d'établir une interprétation juridique de l'article 155 du TFUE, et non à la Commission européenne.

La fédération Interco a estimé que nous étions en devoir de tout faire pour défendre l'avenir de la place du dialogue social en Europe. Par ailleurs, la non transposition en directive de notre accord signifie des droits bloqués pour plus de 9,8 millions de travailleurs européens qui travaillent au sein des administrations des États !

Importante affaire donc, dont nous ne manquerons pas d'informer les militants et adhérents Interco CFDT. Une affaire qui démontre notamment l'importance d'être affilié et de contribuer à une fédération européenne puissante.

Dans le prochain Journal Interco, nous vous présenterons la FSESP alors qu'approche son prochain congrès ordinaire qui aura lieu du 4 au 7 juin 2019, et nous vous ferons part du travail que notre fédération effectue en son sein ainsi que les réalisations des comités de dialogue social européens auxquels nous contribuons.

Matthieu Fayolle

² Informations et vidéo de présentation à propos de ce recours sont disponibles sur le site de la FSESP (<https://www.epsu.org/article/information-and-consultation-rights>).

Le 6 décembre prochain, peux-tu te porter candidat sur une liste CFDT ?

Tu es adhérent CFDT. Tu peux te porter candidat si le rôle de représentant du personnel te donne envie et si tu remplis bien les deux conditions pour déposer ta candidature, à savoir être électeur et éligible.

Le 6 décembre 2018, auront lieu les élections professionnelles tendant au renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP) dans la fonction publique¹. Les IRP sont destinées à faire participer le personnel aux questions importantes de leur vie professionnelle. L'administration ne prendra ses décisions qu'après avoir consulté pour avis ces instances. Les représentants du personnel sont élus par les agents. Le 6 décembre prochain, tu vas donc élire tes représentants du personnel².

Mais toi aussi tu peux devenir représentant du personnel !

« Être représentant du personnel, c'est être élu-e par ses collègues pour s'exprimer en leur nom, et non à leur place, sur leur travail, les conditions dans lesquelles il s'exerce, le sens qu'ils lui donnent et la façon dont il est rémunéré »³.

Le représentant du personnel dans la fonction publique peut s'exprimer au nom des agents dans trois instances principales : le comité technique (CT), la commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP) pour les agents contractuels.

Le CT connaît des questions

d'ordre collectif relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition, à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle, aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, aux aides à la protection sociale complémentaire ainsi qu'à l'aide sociale...⁴.

La CAP donne, quant à elle, son avis sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et

¹ Arrêtés du 4 juin 2018 fixant la date des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État.

² Les représentants de l'administration sont désignés et non pas élus.

³ Le dépliant CFDT « Les 10 repères pour préparer les élections professionnelles de décembre 2018 ».

⁴ Article 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État modifiée et article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.



à la carrière des fonctionnaires comme le stage, l'exercice des fonctions, le changement de position statutaire ou la fin de carrière ⁵.

Quant aux CCP, elles donnent des avis ou émettent des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels. Elles sont en quelque sorte « *les commissions administratives paritaires (CAP)* » des agents contractuels ⁶.

Si le rôle de représentant du per-

sonnel te donne envie, tu peux te porter candidat sur une liste CFDT si tu remplis bien les conditions pour déposer ta candidature. En effet, deux conditions cumulatives doivent être réunies pour se porter candidat, il faut être électeur (I) et être éligible (II).

I. Être électeur

Les conditions pour être électeur diffèrent suivant l'organisme consultatif concerné : CT (1), CAP (2) et CCP (3).

1) Les électeurs aux CT

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité technique, tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CT et qui remplissent les conditions suivantes ⁷ : voir tableau ci-dessous.

Sont considérés comme étant en position d'activité, les agents :

- qui se trouvent en congé annuel, en congé bonifié, en congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou

QUALITÉ	POSITION
Fonctionnaire titulaire	<ul style="list-style-type: none"> • activité • congé parental • détachement • mis à disposition • affectation (pour la fonction publique d'État) (FPE) ⁸
Stagiaire	<ul style="list-style-type: none"> • activité • congé parental
Agent contractuel de droit public ou de droit privé en CDI ou CDD d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois	<ul style="list-style-type: none"> • activité • congé parental
Ouvrier de l'État (FPE)	<ul style="list-style-type: none"> • activité ⁹ • congé parental • mis à disposition

⁵ Article 14 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁶ Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁷ Article 18 du décret n°n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État et article 8 du décret n°n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié.

⁸ Décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État.

⁹ Article 18 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 précité.

de longue durée, en congé pour accident de service ou de maladie provenant d'une cause exceptionnelle, en congé pour invalidité temporaire imputable au service, en congé de maternité, de naissance ou d'adoption, en congé de paternité, en congé de présence parentale et en congé de solidarité familiale¹⁰ ;

- qui bénéficient d'autorisations d'absences régulièrement accordées par leur chef de service (engagements politiques, événements familiaux) ;
- en formation professionnelle, en congé pour validation des acquis de l'expérience ou pour bilan de compétences¹¹ ;
- mis à disposition d'une autre administration ou service¹² ;
- en décharge d'activité de service ou en autorisation d'absence¹³ pour l'exercice d'un mandat syndical ou en congé de formation syndicale¹⁴.

Nous attirons ton attention sur le fait que **les agents mis à disposition ou en position de détachement** sont électeurs dans leur administration d'accueil. Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un **groupe-ment d'intérêt public** ou d'une **autorité publique indépendante** sont électeurs au CT ministériel ou au CT de leur collectivité ou établissement d'origine.

J'ai rêvé
que j'étais
représentant
du personnel
...

Faut aller
jusqu'au bout
de ses rêves.



Par ailleurs, dans la fonction publique d'État, il existe deux spécificités :

- lorsqu'un agent exerce ses fonctions dans un service sous **l'autorité conjointe de plusieurs ministres**, il est électeur au CT de proximité et au CT ministériel du département ministériel en charge de sa gestion ;
- les agents affectés ou mis à disposition dans un service ou établissement placé **sous l'autorité d'un ministre autre que celui de**

leur gestion sont électeurs au CT ministériel du département ministériel assurant leur gestion ainsi qu'au CT de proximité de l'établissement ou du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

2) Les électeurs aux CAP

Sont électeurs, tant à l'État que dans la fonction publique territoriale, les **fonctionnaires titulaires**, à temps complet ou à temps non complet, qui sont,

¹⁰ Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹¹ Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹² Article 41 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹³ Articles 59 et 100-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et articles 13 à 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique modifié.

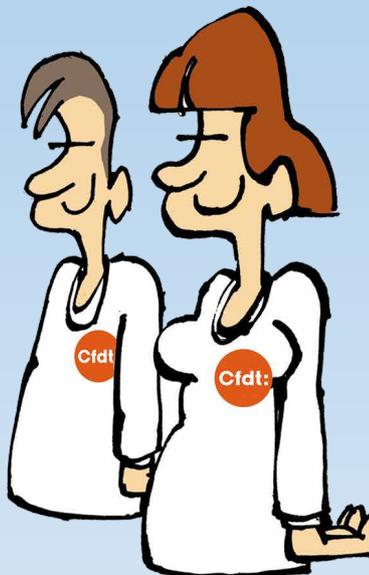
¹⁴ Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.



VOUS VOUS PRÉSENTEZ ?



ON VOUS REPRÉSENTE !



à la date du scrutin, en position d'activité¹⁵, de détachement ou de congé parental¹⁶.

Les fonctionnaires **mis à disposition** sont électeurs dans leur administration ou établissement d'origine et les fonctionnaires en position de **détachement** sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas¹⁷.

Certaines administrations d'État admettent les **stagiaires** comme électeurs, lorsqu'ils ont reçu à la

date du scrutin un avis favorable de leur chef de service, même en l'absence de signature d'un arrêté de titularisation. Il s'agit de l'hypothèse où « *l'arrêté de titularisation intervient après les élections aux CAP mais prévoit que l'agent est titularisé à compter d'une date qui est antérieure à celle des élections* ». La titularisation du stagiaire ne doit faire l'objet d'aucun doute¹⁸. Si aucune disposition similaire n'existe dans la fonction publique territoriale, rien n'empêche de négocier ce point dans le protocole électoral.

3) Les électeurs aux CCP

Pour être électeurs, les agents contractuels doivent bénéficier d'un **contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimale de six mois** ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois et exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental¹⁹.

II. Être éligible

Être éligible c'est être en capacité juridique de recevoir le mandat qui est donné par l'élection. Le principe général est que tout électeur est normalement éligible. Toutefois cette éligibilité peut être refusée dans certains cas. Voir Tableau ci-contre.

Si tu souhaites te porter candidat aux élections professionnelles du 6 décembre prochain et que tu remplis les conditions d'éligibilité, n'hésite pas à contacter dès maintenant le syndicat CFDT Intercos de ton département.

*Emilie Géraud
Myriam Boussoum
Secteur juridique fédéral*

¹⁵ Cf. 2.1. les électeurs aux CT sur la position d'activité.

¹⁶ Article 12 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires modifié et article 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié.

¹⁷ Article 12 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 précité et article 8 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité.

¹⁸ Circulaire du 23 avril 1999 relative à l'application du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires modifié.

¹⁹ Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 9 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux CCP et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT.

Ne sont **PAS ÉLIGIBLES** en vertu des dispositions statutaires :

	Organes consultatifs	Raisons objectives	Motifs disciplinaires	Pour des motifs d'incapacité
Fonction publique d'État	CT ²⁰	Les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.	Les agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions (de 3 mois à 2 ans) sauf exceptions. (voir note n° 1).	Les électeurs frappés d'une des incapacités prononcées par les articles L 5 et L 6 du Code électoral. (voir note n°2).
	CAP ²¹	Les agents en congé de longue durée.		
	CCP ²²	Se référer à l'arrêté de création de la CCP.		
Fonction publique territoriale	CT ²³	Les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ; les agents en congé parental ou en congé de présence parentale.	Les agents qui ont été frappés d'une rétrogradation (pour les fonctionnaires uniquement) ou d'une exclusion temporaire de fonctions (de 16 jours à 2 ans) sauf exceptions. (voir note n° 1).	
	CAP ²⁴	Les fonctionnaires en congé de longue maladie ou de longue durée.		
	CCP ²⁵	Les agents contractuels en congé de grave maladie.		

Note n°1

Ne sont pas éligibles les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire du troisième groupe, c'est-à-dire d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de 3 mois (FPE) ou 16 jours (FPT) à 2 ans à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier administratif. Une telle demande peut en effet être présentée au terme d'un délai de 10 ans de services effectifs à compter de la sanction en vertu des articles 18 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 (FPE) et 31 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 (FPT).

Note n°2

- 1) L'article L 5 du Code électoral ne s'applique qu'aux majeurs sous tutelle.
- 2) En vertu de l'article L 6 du Code électoral, un agent est inéligible s'il a été privé expressément par un jugement de son droit de vote et d'élection pour un délai déterminé (le bulletin n°2 du casier judiciaire indique ces incapacités et il doit être fourni en cas de contestation).

²⁰ Article 20 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 précité.

²¹ Article 14 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 précité.

²² Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

²³ Article 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 précité.

²⁴ Article 11 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité.

²⁵ Article 10 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 précité.



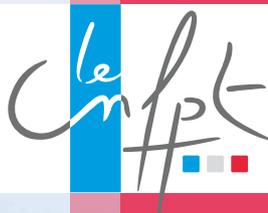
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT