



LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT • n°236 • août-septembre-octobre 2018 • 1 €

Actu

- La santé au travail des professionnel-le-s des EHPAD publics
- La CFDT à l'écoute des agents des SDIS
- Interco en action(s) pour les travailleurs sociaux !

Encart Vie de la fédé

- Force de sécurité publique et civile

International

- Notre action avec la Fédération syndicale européenne des services publics

Fiche juridique

- Les agents contractuels de la fonction publique



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,

Si tu fais partie de la grande majorité des adhérent·es d'Interco qui travaillent dans la fonction publique ou dans un OPH, ton syndicat t'a sûrement déjà parlé des élections professionnelles dont le vote se clôturera le 6 décembre prochain.

L'enjeu est de taille : **que la CFDT devienne la première organisation syndicale de France**, après l'être devenue dans le secteur privé en début d'année. Ainsi, nous pourrons être mieux entendus et peser davantage dans les négociations, nationales et locales, pour obtenir des avancées concrètes pour les agents publics. Rappelons-nous et répétons-le autour de nous : c'est le défaut de majorité pour signer le protocole d'accord PPCR¹ qui a ouvert une brèche dans laquelle s'est engouffré le nouveau gouvernement pour ne pas l'appliquer en 2018 et nous priver de gains indiciaires, de revalorisation des grilles, et du reclassement en catégorie A tant attendu par les travailleurs sociaux...

Tou·tes nos militant·es sont en pleine effervescence pour boucler les listes de candidat·es et peut-être est-il encore temps de proposer ta candidature dans une instance de représentation des personnels, pour permettre à la CFDT de présenter une liste qui réponde à tous les critères (nombre, mixité, grades...) et donne envie à un maximum d'électrices et d'électeurs de voter CFDT.

Ensuite, novembre sera le mois de la campagne proprement dite, à laquelle j'espère bien que tu participeras. Ne serait-ce qu'en incitant tes collègues à voter, de préférence CFDT bien sûr : n'es-tu pas le·la mieux placé·e pour leur expliquer pourquoi toi, tu as fait le choix de la CFDT ?

Seule une grande organisation comme la CFDT peut défendre les agents et le service public en tous points du territoire et s'engager dans la durée.

Seule la CFDT sait s'engager dans les négociations et peut peser pour obtenir des réformes justes qui prennent en compte les intérêts de tou·tes, des adjoints aux cadres, des fonctionnaires et des contractuels, des petites communes aux régions et aux services de l'État, dans les OPH, les SDIS...

Et la CFDT le fait en toute indépendance, grâce à ces nombreux·ses adhérent·es qui, comme toi, lui apportent une vraie connaissance des multiples réalités du travail, qui peuvent participer à l'élaboration de ses revendications et qui lui assurent avec leurs cotisations l'essentiel de ses ressources et donc son indépendance financière. Ne laissons pas nos collègues succomber aux sirènes des petits syndicats soi-disant autonomes qui, en fait, sont souvent aux « abonnés absents », pèsent peu et prennent rarement d'initiatives.

Dans cette période où les services publics sont trop souvent regardés à travers l'unique prisme budgétaire, où les réformes et réorganisations se succèdent, il nous faut un syndicat fort qui n'hésite pas à s'engager, à contester mais aussi à proposer : la CFDT !

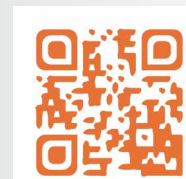
Plus que jamais, je compte sur toi pour prendre ta part à sa victoire, déjà en n'oubliant pas de voter (!), puis en convaincant un maximum de tes collègues de faire de même, que ce soit par correspondance ou vote électronique à partir du 29 novembre, ou à l'urne le 6 décembre : chaque voix va compter et nous donnera les moyens de notre action !

Claire Le Calonnec



*Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale*

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



 <https://opn.to/a/LWPKQ>

¹ Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations.



Actu

- L'impérieuse mais difficile prise en compte de la santé au travail des professionnel-le-s des EHPAD publics
- La CFDT est à l'écoute permanente des agents travaillant dans les SDIS
- Interco en action(s) pour le travail social et les travailleurs sociaux



Encart Vie de la fédé

- Force de sécurité publique et civile



International

- Notre action Interco avec la Fédération syndicale européenne des services publics



Fiche juridique

- Les agents contractuels de la fonction publique

5

15

21

27

Le Journal Interco-CFDT

août-septembre-octobre 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 : 68 865 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17^e

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1 : © ojogabonitoo - 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.

L'impérieuse mais difficile prise en compte de la santé au travail des professionnel-le-s des EHPAD publics

Depuis plusieurs mois, la question des établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes (EHPAD) s'est imposée dans l'actualité. Son retentissement dans les médias et au sein de la société civile procède d'une convergence de constats des acteurs concernés : les personnes âgées et les familles concernées, le personnel soignant bien évidemment mais aussi les agents de direction de ces établissements.

Chacun s'accorde sur un état des lieux particulièrement préoccupant de ces structures d'accueil de nos aînés : une fragilité financière extrême des établissements malgré un reste à charge important pour la personne âgée ou sa famille, un personnel en tension permanente (sous-effectif, turn-over important), une organisation du travail du personnel sans cesse remise en cause sous la contrainte des urgences, des conditions de travail largement dégradées qui ne permettent souvent plus aux professionnels d'assurer pleinement leurs missions (soins, « care »...) dans le respect des personnes âgées.

Plusieurs rapports ont été publiés récemment : travaux du 14 mars 2018 de la **mission**

parlementaire sur les EHPAD conduite par Mesdames Monique Iborra et Caroline Fiat¹, **rapport de Pierre Ricordeau** (IGAS) en avril 2018 (Relevé des échanges et propositions de la mission de médiation sur la mise en place de la réforme de la tarification dans les EHPAD)². De même, un groupe de travail à l'initiative de la ministre Agnès Buzyn, mis en place le 1^{er} décembre 2017, doit mener une réflexion sur la qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements prenant en charge des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ainsi, au-delà de l'approche globale de la situation des EHPAD faite par le rapport parlementaire, une focale a été mise sur deux éléments struc-

turants de la situation : la problématique de la tarification et donc des moyens financiers des structures (rapport IGAS) et la question de l'exercice de leur métier par les professionnels (groupe de réflexion sur la QVT).

Ce dernier groupe de travail a pour objectifs de :

- promouvoir et généraliser des démarches de QVT dans les EHPAD et les établissements du champ du handicap, sur l'ensemble du territoire, en réfléchissant sur les outils les plus pertinents et en capitalisant sur les expériences inspirantes déjà engagées ;
- mobiliser les branches professionnelles du secteur

¹ <http://www.assemblee-nationale.fr/15/rap-info/i0769.asp>

² <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-023R.pdf>

sur l'appropriation de ces démarches notamment par le biais de la formation continue de leurs équipes ;

- favoriser le développement de la négociation professionnelle sur ces thématiques.

Il n'a pas rendu à ce jour ses conclusions et semble s'intéresser plus particulièrement aux établissements du secteur privé lucratif ou non.

Bien sûr, certains éléments de diagnostic et/ou d'actions et propositions peuvent être com-

muns aux deux champs public et privé. Il n'en demeure pas moins qu'une approche spécifique des structures relevant du secteur public aurait aussi toute sa légitimité. En effet, les EHPAD publics (autonomes, territoriaux et hospitaliers) représentent 44% de l'ensemble des établissements et proposent une capacité d'accueil plus importante que les structures privées ou associatives. De même les EHPAD publics ont en moyenne un taux d'occupation proche de 100% (10% d'entre eux sont au-delà...) contrairement aux structures privées.

La prise en compte des EHPAD publics dans le cadre de la politique du fonds national de prévention des risques professionnels (FNP) de la caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL)

Le FNP, depuis quelques années déjà, a intégré les EHPAD dans son programme de travail - prévention des risques professionnels et santé au travail - et dans son périmètre d'actions - employeurs et affiliés CNRACL des versants hospitalier et territorial -. Il construit une logique d'intervention à destination de ces établissements et de leurs agents.

Le FNP

La loi n°2001-674 du 17 juillet 2001 dans son article 31 a créé le Fonds National de Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, véritable outil au service des collectivités.

Né de la volonté du conseil d'administration de la CNRACL et notamment de la CFDT d'agir sur la prévention en matière d'accidents de service et de maladies professionnelles, le FNP a pour finalité d'améliorer la santé au travail des agents territoriaux et hospitaliers, avec trois objectifs : réduction du nombre de dommages, qualité de vie au travail et maîtrise des dépenses de réparation (invalidité) des agents.

Le FNP a trois missions légales :

1. Établissement des statistiques nationales des accidents de service et des maladies professionnelles constatées dans les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers en tenant compte des causes et circonstances dans lesquelles ils sont survenus, leur fréquence et leurs effets.
2. Participation au financement, sous forme d'avances ou de subventions, des mesures de prévention arrêtées par les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers, conformes au programme d'actions du FNP défini après avis et propositions des conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.
3. Élaboration de recommandations d'actions en matière de prévention. Dans ce cadre, le FNP peut conclure une convention avec tout service ou organisme du domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Depuis 2006, le financement du fonds est assuré par un prélèvement de 0,1% de la contribution CNRACL des employeurs. Le budget annuel d'intervention est de l'ordre de 13 millions d'euros.

NOTRE
TRAVAIL
C'EST PAS
UNE VIE



Petite chronologie pour grand dossier

Début 2013, alors que les problèmes rencontrés par les EHPAD étaient loin d'être à la Une des médias mais faisaient plutôt l'objet d'une omerta collective certes inconsciente mais bien réelle, une première réunion du comité scientifique et technique (CST) du FNP était organisée sur le thème « risques professionnels en EHPAD » à la demande expresse des administratrices CNRACL CFDT et CGT. Cette première séance avait permis, pour la première fois, de mettre

en exergue le taux de sinistralité particulièrement élevé du secteur en fréquence et gravité (supérieur au secteur d'activité du BTP). Pire, elle pointait déjà une augmentation de cette sinistralité malgré des connaissances documentées (ce qui perdure aujourd'hui). Cette situation interrogeait fortement : les connaissances sur la sinistralité et sur son corolaire la prévention sont-elles suffisamment partagées entre les différents acteurs ? Leur moindre appropriation questionne les compétences internes et l'expertise, la capacité à mobiliser des ressources (humaines, financières...), les marges de manœuvre, les cadres de référence et la plasticité des organisations.

Un second CST le 13 juin 2014 avait pour ambition de dépasser la phase diagnostic du champ EHPAD pour structurer un plan d'action. Pour cela, un regard a été porté sur les pratiques émergentes dans le secteur privé³ et

une présentation a été faite de la démarche d'ensemble de la CNAMTS⁴ avec un point particulier sur la formation des acteurs. Sur proposition de la commission invalidité prévention (CIP) présidée par la vice-présidente CFDT de la CNRACL, le conseil d'administration de la CNRACL a validé **le 25 juin 2015** la mise en œuvre d'un projet de recherche-action EHPAD. Un appel à projets a été lancé auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers et cinq projets ont été retenus : trois structures hospitalières et deux structures territoriales : l'EHPAD Félix Gaillard de Châteauneuf-sur-Charente et l'EHPAD Marcel Faure de Limoges.

Les projets recherche-action à l'initiative de la CNRACL conjuguent la mise en œuvre de plans d'action expérimentaux en matière de prévention et de santé au travail portés par des employeurs territoriaux et hospitaliers sur une thématique centrale choisie par la CNRACL

IMAGINEZ
LA NOTRE
SANS
VOUS...



³ <https://www.chorum-cides.fr/ressource/piloter-la-prevention-des-risques-professionnels-dans-les-ehpad/>

⁴ Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés.

Le comité scientifique et technique (CST) du FNP

Le CST, créé par le conseil d'administration de la CNRACL le 4 décembre 2003, est un outil d'aide à la décision pour le FNP. Il participe à la réflexion sur des problématiques de santé au travail, sur la qualité de vie au travail et sur les politiques de prévention émergentes. Par sa composition diversifiée, il propose un regard particulier alliant l'approche experte aux réalités de terrain.

Composé de vingt membres issus d'institutions (CNAMTS, INRS, ANACT...), d'associations d'élus et de cadres dirigeants (UNCDG, ANDCDG, FHF), des associations regroupant des acteurs spécialisés du domaine santé et sécurité au travail (association RESPECT, association nationale de médecine du travail et d'ergonomie du personnel hospitalier...) et des personnes qualifiées, il se réunit à la demande de la Commission invalidité prévention. Les administrateurs membres de la CIP y participent de droit.

Sinistralité - quelques chiffres :

- **2015 - données CNAMTS, indice de fréquence des accidents de travail en EHPAD** : 95 (60 pour le BTP) avec une hausse annuelle de 2% pour une sinistralité globale qui baisse.
- **2016 - données statistiques hospitalières de la CNRACL** : taux de sinistralité 11,3% contre une moyenne annuelle de 9,3% pour l'ensemble des structures hospitalières. Pour les structures territoriales, l'absence de référencement EHPAD dans les données ne permet malheureusement pas une vision ciblée et précise.

Les usagers européens convaincus que la France dispose du meilleur service public

Selon une étude de l'institut Odoxa, réalisée pour la Banque Française Mutualiste, « L'Obs » et France Inter et publiée le mercredi 20 juin 2018, la popularité des agents français n'a pas été affectée par les grèves dans les transports. Les agents jouissent d'une certaine popularité auprès des usagers français avec 65% d'opinions favorables, mais également auprès de leurs voisins européens. Pour 63% d'entre eux, la France est le pays européen avec les meilleurs services publics par rapport au Royaume-Uni, à l'Allemagne, à l'Espagne et à l'Italie. La fonction publique est aussi jugée attractive. Une opinion également partagée par la grande majorité des agents français (79%).

<https://bit.ly/2tN2J50>

Santé au travail

L'établissement de santé Le Courbat (www.lecourbat.fr) dépend de l'Association nationale d'action sociale des personnels de la Police nationale et du ministère de l'Intérieur (ANAS). Cet établissement de soins de suite et réadaptation est spécialisé en post cure de conduites addictives et en prise en charge des états de burn out. Pour le ministère de la Justice, seule la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) avait signé une convention avec cet établissement en 2014. A la demande unanime des syndicats, le CHSCT ministériel a demandé un élargissement de cette convention. Une convention de partenariat a été signée le 6 mars 2018 entre l'ANAS-Le Courbat et le ministère de la Justice pour une durée de trois ans, renouvelable par reconduction explicite.

Élections professionnelles

La direction générale des collectivités locales (DGCL) a publié le 29 juin dernier une circulaire qui précise, pour les collectivités locales et leurs établissements publics, les modalités des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Un document de référence pour l'organisation de ces scrutins !

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

Outils numériques et conditions de travail

Une étude de la direction de l'animation de la recherche des études (DARES) du ministère du Travail, publiée le 29 juin 2018, analyse les liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail. En effet, en constante progression depuis la fin des années 1990, l'usage des outils informatiques, messageries et réseaux continue de se généraliser dans le quotidien d'une majorité de salariés, s'accompagnant de modifications notables de leurs conditions de travail.

<https://bit.ly/2KrwH8X>

avec un objectif de recherche appliquée tant sur la mise en œuvre que sur l'évaluation.

Ce nouveau programme de recherche-action qui a débuté **début 2017**, pour une durée indicative de trois ans, porte sur la prise en compte dès la conception du projet des principes de santé au travail lors de création, restructuration, rénovation ou extension des locaux.

Cette approche pragmatique et concrète a été préférée à une vision plus globale et généraliste d'approche des risques. L'objet était de s'appuyer sur un projet immobilier structurant pour revoir, redéfinir les principes de prévention et de santé au travail en vigueur dans l'établissement actuel en balayant l'ensemble des risques tout en privilégiant si nécessaire une approche métier.

Pour le FNP, le projet de recherche-action comporte deux dimensions :

- un volet **recherche** destiné à élargir les connaissances relatives à l'objet du projet, à s'assurer de la transférabilité de tout ou partie des informations et données recueillies à d'autres établissements,
- un volet **plan d'actions** pour repérer et analyser la nature et les spécificités des organisations de travail qui favorisent la santé au travail, d'agir pour réduire les risques et les effets dommageables sur l'individu, le collectif de travail et la qualité de service rendu pour aboutir à une diminution de la sinistralité.

L'objectif final pour le FNP est l'élaboration de recommandations pour les deux versants dans

le respect de ses missions légales. Bien évidemment, les projets retenus sont en phase avec la doctrine du FNP : prise en compte du travail réel, focale organisation du travail, collectif de travail, participation active des agents et des instances CT, CHSCT, acculturation de l'ensemble des acteurs (élus employeurs, directions, encadrement et agents) aux principes de prévention des risques.

Ce projet pluriannuel s'appuie sur une démarche intégrée. Ainsi un comité de suivi ad hoc composé notamment des porteurs de projets, d'administrateurs CNRACL membres de la CIP, d'experts permanents (INRS, CNAMTS...) ou ponctuels en fonction de l'actualité des problématiques soulevées par la mise en œuvre des projets vient confronter et consolider les apports des cinq projets financés mais aussi croiser les enseignements tirés des autres projets concernant des EHPAD subventionnés par le FNP dans le cadre de sa mission généraliste d'accompagnement des politiques locales de prévention : évaluation des risques et élaboration du document unique, démarche de prévention thématique majoritairement sur les risques psychosociaux (RPS) puis sur les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les enseignements tirés des cinq projets de recherche action et des démarches thématiques de prévention viendront ainsi structurer les futures recommandations. Ce travail est en cours et devrait aboutir en 2019.

*Nadine Brucher
Secrétaire fédérale,
Vice-présidente CFDT CNRACL*

La CFDT est à l'écoute permanente des agents travaillant dans les SDIS¹

La CFDT, organisation représentative qui n'est pas corporatiste, souhaite réunir les sapeurs-pompiers professionnels, les personnels administratifs et techniques des SDIS pour qu'ensemble nous puissions débattre et construire nos propositions pour le respect des textes, la protection des agents et la garantie d'une réelle santé et sécurité au travail.

Application de la directive temps de travail

La CFDT revendique l'application de la directive temps de travail² et des jurisprudences sur le temps d'équivalence. Le temps d'équivalence n'est pas uniformisé sur l'ensemble des SDIS et les temps de présence varient au sein d'un même SDIS. La CFDT revendique que le temps d'équivalence soit supprimé, conformément à la jurisprudence et pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans le décompte des 48h par semaine.

Prise en compte du risque lié aux fumées et particules d'incendie

La CFDT a pris une part très active au sein du groupe de travail de la CNRACL³. Ses travaux ont permis la publication de recommandations à forte portée juridique. La CFDT souhaite que les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) des

SDIS s'approprient ces conclusions et mettent en œuvre des mesures de prévention pour limiter au maximum les expositions des pompiers lors des incendies mais également de l'ensemble des personnels du SDIS dans les phases de reconditionnement des appareils et équipements de protection individuelle (EPI). La CFDT exige également qu'une réflexion soit engagée pour les actions de lutte contre les feux de forêts et d'espaces naturels où les pompiers ne disposent d'aucune protection respiratoire pour faire face aux risques toxiques des fumées et des particules lors des phases de noyage.

Prise en compte des PATS travaillant dans les CTA

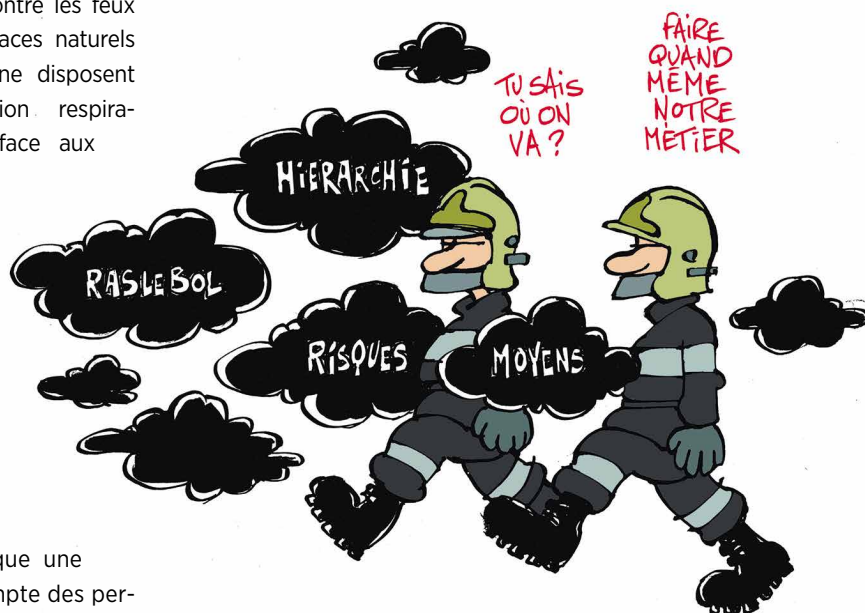
La CFDT revendique une réelle prise en compte des per-

sonnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) et souhaite une évolution de leurs conditions statutaires. Une fois au centre de traitement de l'alerte (CTA), ils ne bénéficient pas de perspective d'évolution de carrière. La CFDT milite pour la création d'un métier de salle CTA avec de telles perspectives.

¹ Services départementaux d'incendie et de secours.

² <https://bit.ly/2xBzeVA>

³ Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales : <https://www.cnracl.retraites.fr/>



Compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical

Pris en application de la loi Rebsamen, deux arrêtés de la ministre du Travail publiés au Journal officiel du 26 juin 2018 créent la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

- Un arrêté crée la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. La certification est constituée de six domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) : encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge de projet, mise en oeuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale, suivi de dossier social d'entreprise.

📄 <https://bit.ly/2MYKxNq>

- Un autre arrêté fixe les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels. Les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical donnent lieu à la délivrance des certificats constitutifs des titres professionnels suivants : responsable de petite et moyenne structure, assistant de direction, médiateur social, accès aux droits et services, négociateur technico-commercial, gestionnaire de paie.

📄 <https://bit.ly/2NEvIRy>

Protection judiciaire de la jeunesse

La fédération Interco a lancé le 7 septembre une pétition adressée au Premier ministre pour demander le maintien de la catégorie active des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.

« La fédération Interco CFDT demande le maintien de la prise en compte de la pénibilité et de la catégorie active pour les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse. L'absence, en cette période, dans la fonction publique d'une politique globale de prévention et de prise en compte de la pénibilité, au regard de l'implication des personnels exposés tant à des facteurs de pénibilité, reconnus, pour certains au niveau européen, qu'au risque d'agression et de violence rendu bien visible dans les bilans sociaux successifs, détermine notre demande. Les éducateurs exercent un métier comportant des pénibilités objectives qui continuent d'exister lors de leur passage en catégorie A. La perte de la catégorie active jouerait en défaveur d'agents cumulant le risque physique, les conséquences du stress, des horaires décalés et pour certains, du travail de nuit ou de la pénibilité propre au milieu carcéral. Nous demandons le maintien du dispositif existant à leur égard, la catégorie active ayant été maintenue lors du passage en catégorie A à d'autres corps à pénibilité reconnue, comme les sages-femmes ».

📄 <https://bit.ly/2Qjqxri>

L'évolution du secours à personne

La CFDT est favorable à l'évolution de la filière « secours à personne » (SAP) par la création de nouveaux niveaux de formation permettant aux sapeurs pompiers de valoriser leur niveau de compétence et de sortir du giron du secourisme associatif. La CFDT revendique un vrai métier du secours à personne par la création d'une filière PARAMEDIC sapeur-pompier.

Une reconnaissance des PATS dans l'organigramme des SDIS

Trop peu de PATS sont représentés dans les postes d'encadrement des SDIS. La transversalité au sein des filières est nécessaire et les filières administratives et techniques doivent être reconnues et les agents PATS doivent pouvoir accéder aux différents niveaux de responsabilité au sein des SDIS.

Vers une nouvelle réflexion pour la filière sapeurs-pompiers

Après sept années de mesures transitoires, la filière mise en place en 2012 montre ses limites. Une révision doit s'imposer sur

les catégories C et B pour trouver une finalité attrayante.

La CFDT s'est toujours opposée à cette filière. Force est de constater que nos alertes de l'époque étaient fondées. Nous n'avons jamais voulu promettre le rêve de la « toute nomination ».

Réforme des retraites

Le gouvernement souhaite une réforme du système des retraites. La CFDT sera partie prenante des débats et s'engagera pour le maintien du régime de bonification dit « de l'active », pour que la reconnaissance de la pénibilité du métier de sapeur-pompier perdure.

Suicides dans les SDIS

Quelle que soit la filière, les agents des SDIS sont confrontés à certaines difficultés managériales. Elles se traduisent trop souvent par un geste inexplicable. La CFDT revendique de meilleures conditions de travail. Elle exige que les CHSCT utilisent tous les leviers pour faire reconnaître les risques psycho-sociaux au sein des SDIS, et que cessent les situations de souffrance au travail. Les accompagnements et le coaching doivent être généralisés.



Interco en action(s) pour le travail social et les travailleurs sociaux

Les professionnels du travail social sont à la peine depuis de nombreuses années. Les maux sont nombreux : charge de travail en constante évolution, manque de reconnaissance financière, dispositifs en silo, usure professionnelle face aux multiples réorganisations... Malgré le contexte peu porteur du « social » par le gouvernement actuel, nous vous proposons un tour d'horizon des sujets portés et défendus par Interco au plan national.

Catégorie A pour les assistants sociaux éducatifs et éducateurs de jeunes enfants... enfin en 2019 !

Elle a été négociée en 2016 et 2017, avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique dans le cadre de PPCR¹, **grâce à la CFDT**. Ce passage acté au 1^{er} février 2018, par la publication des décrets à la territoriale le 10 mai 2017, a été repoussé d'une année par le ministre de l'Action et des Comptes publics : injuste et inacceptable ! Interco a saisi la ministre des Solidarités et de la Santé, en charge des travailleurs sociaux. Sans réponse de sa part, **nous avons mobilisé avec succès les agents dans de nombreux départements le 1^{er} février 2018**. Cette avancée statutaire était réclamée et en négociation depuis plus de 20 ans. Elle était aussi en lien avec la réingénierie des cinq diplômes d'État, finalisée en janvier 2018 par la commission professionnelle consultative

du travail social et dans laquelle notre fédération, avec la fédération CFDT Santé-sociaux, s'est beaucoup investie ! Nous avons obtenu, en juin dernier, l'assurance que cette **catégorie A sera bien effective au 1^{er} février 2019**. Ce qui veut dire que tous les agents de ces deux cadres d'emploi - quel que soit leur diplôme ! - seront reclassés en catégorie A à cette date. C'est la raison pour laquelle ces agents voteront « par anticipation » le 6 décembre 2018

pour la commission administrative paritaire de catégorie A !

Dans le cadre de la commission professionnelle consultative (CPC) du travail social, réingénierie des cinq diplômes d'État :

assistant de service social, éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants, conseiller en économie sociale familiale et éducateur technique.

Cette réingénierie a débuté par

¹ Parcours professionnels, carrières et rémunérations.



Police nationale : action de groupe contre une administration

En 2015, le syndicat Alternative Police CFDT avait alerté le ministère de l'Intérieur sur les mauvaises pratiques du dialogue social au sein de la police nationale et générateur de discriminations syndicales. Depuis trois ans, Alternative Police CFDT centralise les dossiers relevant de discriminations en matière de mutations ou d'avancements mais également en matière de maladie ou d'avancements exceptionnels pour acte de bravoure et de dévouement.

Le 28 janvier 2018, Alternative Police CFDT a mis en demeure le ministre de l'Intérieur sous la forme d'une demande préalable obligatoire à mettre un terme aux situations discriminantes. Aujourd'hui, Alternative Police CFDT constate l'absence de réponse du ministre. Face au mutisme ministériel, Alternative Police CFDT a donc déposé son **action de groupe au tribunal administratif de Paris**. Cette action, connue aux États-Unis sous le nom de *class action*, est une première en France. Elle consiste à faire reconnaître les droits des policiers lésés, par une condamnation de l'État au paiement d'une indemnisation au titre du préjudice moral subi.

<https://bit.ly/2x1202n>



Le Conseil constitutionnel censure l'ouverture de la haute administration aux contractuels

Le Conseil constitutionnel a censuré, dans une décision rendue le 4 septembre, une disposition de la **loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel**, votée cet été et portant sur la fonction publique : l'ouverture aux contractuels de certains emplois de direction des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. Les articles 111, 112 et 113 de la loi sont censurés par le Conseil constitutionnel qui considère qu'il s'agit d'un cavalier législatif, c'est-à-dire de dispositions sans lien direct avec le texte originel. Malgré ce désaveu cinglant, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a déclaré que l'objectif d'ouverture des postes d'encadrement de la fonction publique est « *évidemment* » maintenu...

<https://bit.ly/2Mqql96>

le rapport à la secrétaire d'État Ségolène Neuville, en septembre 2016, sur le schéma directeur des professions sociales. **La CFDT a été la seule organisation syndicale à y travailler**, FO et la CGT n'ont pas participé aux réunions ! De mars 2017 à janvier 2018, travail en CPC sur les nouveaux référentiels de ces cinq diplômes ainsi que sur le socle commun de connaissances et de compétences. **La CFDT a défendu la spécificité de ces métiers du social** : reconnaissance des compétences, connaissances et pratiques professionnelles, au travers de diplômes obtenant le grade universitaire licence (bac +3). Ceci signifie un rapprochement au niveau des enseignements avec les universités mais une formation pratique au travers des stages, dont les durées sont maintenues. Certains nous prédisaient la fin des diplômes d'État et la « mort » du travail social ! Force est de constater que les cinq diplômes existent encore, avec des compétences détaillées et précisées - *merci aux professionnels Interco qui ont participé aux groupes de travail* -. La difficulté majeure pour les professionnels de terrain va consister à reconstruire un accueil des étudiants/stagiaires, sachant que la rémunération obligatoire, au-delà d'un stage de deux mois, pose un problème de financement par les collectivités.

Assistants familiales et assistants maternels

Un groupe de travail professionnel s'est réuni en 2016 à la fédération et a fait émerger les revendications spécifiques à cette profession peu valorisée au sein des personnels départementaux. Cette réflexion collective a abouti

à la publication du revendicatif fédéral en avril 2017. **Rémunération dès le recrutement, salaire minimum égal au SMIC avec grille d'évolution de rémunération, intégration dans les équipes de l'aide sociale à l'enfance, droit à la formation et à la reconversion**, sont les revendications portées par notre fédération. En avril 2018, nous avons sollicité la ministre des Solidarités et le président de l'Assemblée des départements de France (ADF) sur les questions de la présomption d'innocence, du maintien de salaire et de la protection fonctionnelle des assistants familiaux dans le cadre de leurs missions. **Nous venons de les relancer par un nouveau courrier**, demandant à participer à un groupe de réflexion sur cette profession dans le cadre de la stratégie ministérielle relative à la protection de l'enfance 2018-2022.

Assistants maternels et assistants maternels

Elles et ils travaillent dans les crèches familiales des collectivités et ont un statut précaire de contractuel ! **Interco les considère comme des professionnel-le-s de la petite enfance** et développe ses revendications spécifiques dans une plaquette fédérale de septembre 2018² : **accès au CDI et aller vers la titularisation, revenu minimum garanti dès l'embauche**, respect de la présomption d'innocence et **maintien du salaire en cas de suspension de l'agrément**, formation initiale renforcée, **revenu de remplacement en cas de chômage...** Cette plaquette thématique doit aussi aider les équipes Interco dans leurs négociations avec les employeurs locaux.

EHPAD et services à domicile : des actions fortes avec les salariés et la fédération Santé-sociaux

Après les démarches et courriers au Président de la République fin 2017, les agents ont répondu massivement à l'appel de l'intersyndicale : **30% des effectifs du secteur étaient en grève le 30 janvier 2018** ! L'appel du 15 mars a été moins suivi mais c'est le jour où l'intersyndicale a enfin été reçue par la ministre Agnès Buzyn. Une carte pétition a été diffusée largement dans les syndicats afin d'enregistrer un maximum de signatures qui seront remises prochainement au Président de la République. Les annonces de la ministre, le 30 mai, n'étant pas la hauteur des attentes et loin des besoins nécessaires, particulièrement en personnel, pour une bonne prise en charge des personnes dépendantes, **la mobilisation continue** ! Fin juin, un courrier dans ce sens a été adressé à tous les parlementaires afin de les sensibiliser aux graves difficultés du secteur et l'intersyndicale s'est adressée une nouvelle fois le 17 septembre au Président de la République.

Travail social et outils numériques

Nous pensons que cette question traverse les pratiques du travail social et interroge les professionnels et les bénéficiaires des prestations sociales : que fait-on de toutes ces données ? Interco

est engagé depuis septembre 2017 dans le groupe de travail du HCTS³ sur les **usages et impacts du numérique dans le travail social**. L'objectif est d'aider les professionnels mais aussi l'encadrement, les responsables de service et les élus en questionnant et analysant l'utilisation d'un outil qui n'est pas une fin en soi. La finalité du groupe de travail du haut conseil est la publication de **fiches pratiques** répondant aux questions des professionnels pour un numérique responsable, respectueux des personnes et au service de leurs droits sociaux. Deux premiers documents ont été diffusés en septembre : **pourquoi et comment les travailleurs sociaux se saisissent des outils numériques et quelles articulations entre travail social, médiation sociale et numérique** ⁴ ?

Définition du travail social : une implication d'Interco

Dès son installation, en juillet 2016, le HCTS a mis en place un groupe de travail auquel Interco a participé. Le résultat est tout à fait intéressant avec l'inscription de cette définition au Code de l'action sociale et des familles en mai 2017. Extrait : « **Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir,**

par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement... ».

Cette définition était attendue des professionnels, des employeurs et les structures socio-éducatives du secteur public. **Elle devient la référence à utiliser pour l'ensemble des professionnels, des personnes accompagnées, des employeurs et des politiques** ⁵.

Niveau 2 au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) pour les cinq diplômes d'État du travail social

Le décret du 21 mars 2017 concerne les futurs diplômés en 2021 ! Malgré nos interventions et argumentations auprès du cabinet de la secrétaire d'État Ségolène Neuville en 2017, afin que ce niveau soit reconnu pour les diplômés à partir du 1^{er} janvier 2018, nous n'avons pas obtenu satisfaction. L'effet réingénierie était passé par là !

Je suis une richesse

Depuis septembre 2015, avec la fédération Santé-sociaux, dans de nombreux rassemblements



et manifestations, nous portons fièrement ce badge. Malgré ce qu'on veut nous faire croire sur les dépenses liées au social et à la santé, il traduit bien l'idée Cfdt que les

professionnels du social et de la santé ne sont pas un coût financier mais un investissement, donc une plus-value pour l'ensemble de la société. Cette thématique est d'ailleurs reprise par notre secrétaire général, Laurent Berger, sur la valeur ajoutée des services publics dans notre société.

Il est toujours difficile pour les politiques - financeurs ! - de reconnaître à leur juste place les compétences et l'utilité des professionnels qui mettent en place les politiques sociales. Les professionnels ressentent eux aussi ce manque de considération et de reconnaissance de la part de leurs employeurs. Alors faisons notre phrase de Jean-Louis Borloo, dans son rapport d'avril 2018 ⁶, qualifiant les travailleurs sociaux de « héros de la République » ! C'est dans cet état d'esprit et en gardant la tête froide que la fédération Interco continuera de porter à tous les niveaux les revendications des professionnels du travail social.

Michel Leclerc
Secrétaire fédéral

² <https://bit.ly/2y3Hr59>

³ Haut conseil du travail social : <https://bit.ly/2MM8Q0S>

⁴ <https://bit.ly/2NdAapQ>

⁵ <http://bit.ly/2po7NOb>

⁶ Vivre ensemble, vivre en grand pour une réconciliation nationale, 26 avril 2018 : <https://bit.ly/2im6xVS>

LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

LA MNT AGIT !



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Mai 2018 - TheLINKS - Crédit photos : Getty Images



Être utile est un beau métier

GR O U P E **vyv**

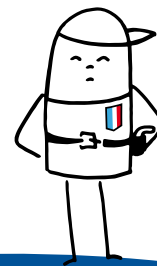
83 % des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégrade.

Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc. Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur utileauquotidien.fr/livre-blanc



SANTÉ
PRÉVOYANCE
SERVICES



**NE VOUS
LAISSEZ
PLUS FAIRE**

OUTRAGES QUOTIDIENS

AGRESSIONS VIOLENTES

**HOSTILITÉ CROISSANTE
À L'AUTORITÉ**

**ABSENCE DE
RECONNAISSANCE
DES POLITIQUES**

**DÉFIANCE D'UNE PARTIE
DE LA POPULATION**

**IMPACT DES HORAIRES
ATYPIQUES SUR LA SANTÉ
ET LA VIE DE FAMILLE**

**SOUFFRANCE AU TRAVAIL
INDUITE PAR LA PRESSION
DES POLITIQUES
ET D'OBJECTIFS CHIFFRÉS**

Depuis 1964 la CFDT, fidèle à ses valeurs, porte les revendications des forces de sécurité.

Quotidiennement au sein de la fédération, des syndicats et des sections, des militants policiers municipaux de catégorie C, B, A assurent la défense collective et individuelle des intérêts de leurs collègues, au niveau national et à l'échelle des communes et intercommunalités.

Sans tambours ni trompettes, les militants CFDT informent les collègues des garanties obtenues lors des réunions des instances de dialogue social (CT, CAP, CHSCT, CCPM, CSFPT, CNFPT)* et renseignent les fonctionnaires sur leurs droits individuels.

Notre objectif : défendre la profession, combattre les injustices, porter votre parole, dialoguer avec nos employeurs, construire un avenir serein.

La dynamique de structuration et de professionnalisation qui anime les services de police municipale dans leur ensemble est un bel exemple du travail réalisé par les organisations syndicales représentatives et par la CFDT en particulier.

*CT comité technique - CAP commission administrative paritaire
CHSCT comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCPM commission consultative de la police municipale - CSFPT
conseil supérieur de la fonction publique territoriale - CNFPT
Centre national de formation de la fonction publique territoriale



POUR LA CFDT, IL EST INDISPENSABLE DE...

DÉFENDRE // le maintien de fonctionnaires chargés d'assurer la paix publique en zones urbaine et rurale

GARANTIR DES MOYENS // aux services de la police municipale afin de rendre un service public local de qualité

DÉPLOYER // des services de police municipale sur l'ensemble du territoire par le biais des intercommunalités

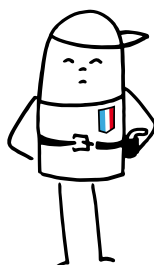
UNIFORMISER // le formalisme procédural sur l'ensemble du territoire



PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ DES PERSONNELS

LA CFDT CONSIDÈRE // que la protection des personnels contre les menaces, les moyens mis à leur disposition pour assurer leurs missions quotidiennes, en un mot le soutien moral des policiers municipaux par le pouvoir politique et la hiérarchie sont indispensables. Cette reconnaissance de leur travail ne doit pas rester qu'une déclaration d'intention...

UNE HARMONISATION DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE // gilet pare-balle/lame, casque de protection, boucliers, armement 9 mm - doit être mise en œuvre rapidement afin de garantir la sécurité des effectifs déployés sur le terrain.



AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

C'EST AUJOURD'HUI UNE ÉVIDENCE // âprement défendue par la CFDT : les nouvelles missions et compétences transférées aux policiers municipaux doivent faire l'objet d'une rémunération à hauteur des responsabilités induites. C'est un investissement sur l'avenir qui doit faire l'objet d'une juste reconnaissance financière. Nous revendiquons une augmentation à 27% de la prime dite police pour la catégorie C.

STOP À LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

LA CFDT // exige un suivi psychologique pour les personnels en charge de la sécurité publique après un choc traumatique ! Pour assurer le suivi psychologique des policiers municipaux victimes d'agressions, il y a peu de structures adaptées, peu de procédures mises en place et surtout peu compatibles avec la réactivité et confidentialité nécessaires. Encore aujourd'hui trop de policiers municipaux victimes d'agression ou de traumatisme se voient refuser la protection fonctionnelle. Ces situations doivent sans délais évoluer vers une vraie prise en charge de la souffrance au travail.

RÉSEAUX DE COMMUNICATION

À LA CFDT // nous pensons que le développement de l'interopérabilité des réseaux de communications entre les acteurs locaux et nationaux de la sécurité publique doit devenir incontournable.

L'accès direct au système d'immatriculation des véhicules (SIV) et au système national des permis de conduire (SNPC) qui vient d'être rendu possible grâce à la ténacité de la CFDT, doit sans délai être opérationnel avec l'aide de l'État.

Dans le contexte de menace terroriste, nous revendiquons avec vigueur que l'accès au fichier des personnes recherchées (FPR) et au fichier des objets et des véhicules signalés (FOVES) pour les policiers municipaux soit autorisé et mis en place au plus vite.



UNE SÉCURITÉ ÉGALE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

RÉDACTION D'UN RÈGLEMENT OU DOCTRINE D'EMPLOI NATIONAL

POUR LA CFDT // il est indispensable que l'État crée par voie de décret un cadre commun d'emploi des polices municipales qui s'imposerait à tous les employeurs territoriaux, sans remettre pour autant en cause le principe de libre administration des collectivités.



LA RETRAITE

Les policiers municipaux, au même titre que les sapeurs-pompiers, travaillent entre 22h et 5h du matin. D'autres connaissent des horaires décalés, ils officient le week-end et les jours fériés, avant 7h ou après 20h. Or ces emplois du temps atypiques ont des effets délétères sur la santé. Afin de reconnaître la pénibilité et de pallier une forte baisse de revenus lors du départ en retraite, la CFDT revendique que l'intégralité de l'indemnité spéciale de fonction allouée aux policiers municipaux soit soumise à une sur-cotisation et prise en compte immédiatement dans le calcul des droits à pension de retraite. Ce dossier, **LA CFDT //** l'a porté en séance plénière du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).



ATTRIBUTION DE NOUVELLE PRÉROGATIVE JUDICIAIRE

DANS LE CADRE DE LA CRÉATION DE LA POLICE DE SÉCURITÉ DU QUOTIDIEN (PSQ) // la CFDT a saisi le ministre de l'Intérieur afin d'obtenir l'attribution de la qualité d'officier de police judiciaire, article 16 du CPP, excluant les crimes et délits en bande organisée, pour les directeurs de police municipale en catégorie A, l'article 20 pour les chefs de service en catégorie B et brigadier-chef principaux en catégorie C et l'article 21-1 pour les gardiens/brigadiers, eux aussi en catégorie C. Pour la CFDT cette évolution paraît nécessaire et entrer en cohérence avec la mise en œuvre de la PSQ décidée et imposée aux collectivités par l'État.

L'AVENIR DE LA POLICE MUNICIPALE



LA FORMATION

À LA CFDT // nous pensons utile que les fonctionnaires en charge de la sécurité publique travaillant sur les mêmes territoires, auprès des mêmes populations, puissent mieux se connaître. Pour la CFDT, certaines formations thématiques doivent être communes à tous les personnels (police nationale, municipale, SDIS) : «premiers secours», «gestes techniques professionnels d'intervention» (GTPI), «violences urbaines», «schémas d'intervention opérationnel», «gestion des publics difficiles»...

LA CFDT // propose des formations ou tronc communs, voire la création d'une académie de formation commune. Ces dispositions permettraient une mutualisation des moyens, une uniformisation de protocoles d'intervention sur les territoires et une habitude à travailler ensemble pour des effets positifs en opérations.

Les élus CFDT siégeant au sein des CT, CHSCT, Conseil national d'Orientation du CNFPT et CCPM y veilleront.

LA RÉALITÉ QUOTIDIENNE DES POLICIERS MUNICIPAUX, C'EST TOUJOURS PLUS D'ENGAGEMENT // auprès des usagers, toujours plus de pression hiérarchique pour répondre aux décisions politiques, de conditions de travail dégradées, mais c'est surtout une absence de reconnaissance financière.

Les urgences sécuritaires qui impactent fortement le quotidien des citoyens méritent d'être traitées, mais elles ne doivent plus être le fil conducteur des politiques publiques menées au coup par coup.

POUR LA FÉDÉRATION INTERCO CFDT // le Parlement doit remettre à plat l'organisation de la sécurité publique. Ce serait source de rationalisation, gage d'une meilleure police, respectée pour ce qu'elle fait pour chaque citoyen, qu'elle protège et rassure. Il faut que les élus locaux, organisations syndicales, experts et médias travaillent ensemble. L'enjeu est de taille ! Les services de secours et d'incendie ont été réformés en 1993, améliorant de fait la qualité du service et les conditions de travail des agents. La réponse de l'État doit être à la hauteur des attentes des policiers municipaux en matière d'amélioration des conditions de travail et de rémunérations.



LES VALEURS DE LA CFDT

L'ÉGALITÉ // ce principe de justice reconnaît dignité et respect à tous, femmes et hommes, quelles que soient leurs origines.

LA SOLIDARITÉ // fondement de notre pacte social, elle découle de la relation d'engagement et de dépendance mutuels entre les travailleurs, les citoyens, les générations et les peuples.

LA DÉMOCRATIE // elle permet à chacun d'exprimer librement son point de vue, indépendamment des différences d'opinion, d'origine ou de confession, d'être écouté et de participer au débat et à la prise de décision.

L'INDÉPENDANCE // la CFDT définit ses orientations et ses revendications à partir du vécu des agents, indépendamment des partis politiques.

L'ÉMANCIPATION // la CFDT fédère les agents pour leur permettre d'agir en acteurs libres de leurs choix de vie.



cfdt-fspc.fr

f cfdtfspc



LA CFDT ET LES PROBLÉMATIQUES DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

La CFDT a pour particularité de regrouper des militants de la sécurité publique issus du ministère de l'Intérieur, du ministère de la Justice, de la fonction publique territoriale : des policiers municipaux et nationaux, des agents et cadres de l'administration pénitentiaire, des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques et spécialisés (PATS) des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). La CFDT a donc une vision globale des problématiques de sécurité publique.

DES MILITANTS ENGAGÉS POUR DÉFENDRE LEURS COLLÈGUES

Policiers municipaux (gardien/gradé, CDS, directeur) ; policiers nationaux (gardien/gradé, officier, commissaire) ; administration pénitentiaire (surveillant, officier, directeur) ; sapeurs-pompiers (sapeur, sous-officier, officier). La CFDT traite donc de sujets communs, qui intègrent les revendicatifs spécifiques comme ceux de la police municipale ou des SDIS.

GARDONS LE CONTACT



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

Credit 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.

Personnel laïc de l'Église de France

Au JO du 14 juin 2018, un **arrêté de la ministre du Travail en date du 8 juin 2018 fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour le statut du personnel laïc de l'Église de France**. Sont reconnues représentatives pour le statut du personnel laïc de l'Église de France la CFDT et la CFTC. Dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du Code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant : CFDT : 59,78% et CFTC : 40,22%.

📁 <https://bit.ly/2lEt3KY>

Reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes

Dans le JO du 22 juin 2018, le **décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 institue une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**. Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation de reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

📁 <https://bit.ly/2lAWj59>

Baisse de l'APL

Au JO du 24 juin 2018 a été publié le **décret n° 2018-505 du 21 juin 2018 relatif à la baisse de l'aide personnalisée au logement dans le cadre du dispositif de réduction de loyer de solidarité et modifiant le code de la construction et de l'habitation**. Ce décret adapte la formule de calcul du montant d'aide personnalisée au logement afin de garantir une diminution effective égale à 98% du montant de la réduction de loyer de solidarité. Le décret adapte également la rédaction des dispositions relatives à l'arrondi du montant d'aide, celui-ci étant réalisé avant l'application de la fraction de réduction de loyer de solidarité.

📁 <https://bit.ly/2Kt29n9>

Élections au ministère de l'Intérieur

Au JO du 29 juillet a été publié un **arrêté du 26 juillet 2018 relatif aux modalités d'organisation du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du ministère de l'Intérieur et du ministère des Outre-mer**.

« Les personnels relevant du ministère de l'Intérieur et du ministère des Outre-mer régulièrement inscrits sur les listes électorales votent par internet pour les élections des représentants du personnel aux CT, aux CAP, aux CCP, aux commissions nationales d'avancement et de discipline, aux commissions d'avancement ouvrières, à certains CHSCT, ainsi qu'à une commission consultative professionnelle. (...) Les scrutins mentionnés à l'article 1^{er} sont ouverts du vendredi 30 novembre 2018, 11h, heure de Paris, au jeudi 6 décembre 2018, 17h, heure de Paris ».

📁 <https://bit.ly/2wqtRZH>

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Au Journal officiel du 5 août 2018 a été publiée la **loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**, qui prévoit notamment :

- Un allongement du délai de prescription pour les crimes sexuels commis sur mineurs de 20 à 30 ans après leur majorité. Les victimes, mineurs au moment des faits, auront désormais jusqu'à leurs 48 ans pour porter plainte.
- Le renforcement de la protection des mineurs et de la répression concernant les agressions sexuelles et les viols commis par un majeur sur les mineurs de 15 ans et moins.
- La création d'une contravention pour réprimer le harcèlement de rue avec l'infraction d'outrage sexiste qui consiste à « imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».
- La lutte contre les nouvelles formes d'agressions : cyber-harcèlement sur les réseaux sociaux, upskirting, voyeurisme, drogue du viol.

📁 <https://bit.ly/2OfX7bR>

Relations entre le public et l'administration

Au JO du 11 août a été publiée la **loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance**. Cette loi qui modifie le code des relations entre le public et l'administration comporte trois axes principaux : une administration de conseil et de service (institution du droit à la régularisation en cas d'erreur), une action publique modernisée et simplifiée (dématisation) et un dispositif d'évaluation renouvelé.

📁 <https://bit.ly/2NvPxKg>

Notre action Interco avec la Fédération syndicale européenne des services publics

La fédération Interco CFDT est affiliée à la FSESP, qui est la plus importante des dix fédérations syndicales européennes de la Confédération européenne des syndicats (CES). Interco contribue, via la FSESP, aux travaux des comités de dialogue social sectoriels européens des champs qui nous concernent, celui des administrations locales et régionales et celui des administrations des gouvernements centraux.

1) La FSESP, notre autre fédération !

Sur nos passeports est indiquée notre double citoyenneté : française et européenne. Mais certains d'entre vous ne l'ont peut-être pas encore remarqué, il en est de même pour nos cartes d'adhérent-e CFDT sur lesquelles apparaît le logo de la Confédération européenne des syndicats (CES). La confédération CFDT est adhérente de la CES tandis que la fédération Interco CFDT est affiliée à la FSESP.

La FSESP, forte des huit millions d'adhérents qu'elle représente, est la plus importante des dix fédérations syndicales européennes de la CES. Notre fédération Interco CFDT étant affiliée à la FSESP, cette fédération européenne est donc aussi notre autre fédération, celle qui agit pour nous et avec nous au niveau européen !

Les cotisations annuelles que versent les fédérations nationales affiliées à la FSESP sont calculées en fonction de leur nombre d'adhérents. Il arrive que certaines fédérations aient tendance à minimiser un peu leur nombre d'adhérents afin de moins payer, ce qui n'est bien sûr pas le cas des fédérations CFDT ! Ainsi Interco CFDT cotise annuellement 0,39 € par adhérent plus un forfait de 1 000 €, soit 26 350 € par an.

Au sein des comités internes mis en place par la FSESP, notre fédération échange avec d'autres fédérations syndicales des services publics de toute l'Europe. La FSESP nous permet ainsi de construire une culture syndicale commune au niveau européen, de nous engager dans des actions de soutien réciproques et dans l'élaboration et la défense de revendications européennes.

C'est dans le cadre de la FSESP que nous préparons les comités de dialogue social sectoriels européens (CDSSE) qui concernent les administrations territoriales, les administrations d'État, la fourniture d'électricité,...). Aussi, la FSESP nous décrypte également les évolutions législatives européennes qui doivent nous alerter ou au contraire qui peuvent nous servir pour faire évoluer nos droits au niveau national.





Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de la FSESP

En quoi consiste ta fonction au sein de la FSESP ? Depuis quand l'occupes-tu ? Qu'est ce qui est le plus motivant et le plus complexe ?

J'ai travaillé pour le syndicat néerlandais AbvaKabo, devenu aujourd'hui FNV, avant de prendre mes fonctions au sein de la FSESP. J'ai été élu secrétaire général de la FSESP lors de son 9^e congrès en 2014 à Toulouse. C'est une fonction très motivante qui consiste à construire un soutien aux travailleurs et aux syndicats en Europe pour faire prévaloir leurs droits en particulier quand ils sont attaqués. J'essaye de faire en sorte que la FSESP soit plus qu'un simple groupe de syndicats, ce qui est un véritable défi pour avoir une influence sur les politiques des gouvernements, des employeurs et des institutions européennes. Nous voulons que notre travail syndical européen et mondial soit utile et reconnu. Il est essentiel à notre époque et il obtient des résultats. Il ne doit pas être l'un des secrets les mieux gardés du monde du travail !

Comment décrirais-tu synthétiquement les principales actions et objectifs de la FSESP ces dernières années ?

Nous défendons et promouvons les intérêts des travailleurs des services publics au niveau européen. Nous représentons leur voix à Bruxelles. La FSESP s'organise en quatre secteurs (services publics délégués, collectivités locales et régionales, santé et services sociaux, et administrations publiques nationales et européennes). Cette variété de travailleurs et d'intérêts est une richesse pour nous et fait en sorte que notre voix soit forte, inclusive et que nous puissions nous faire entendre.

L'un de nos plus grands problèmes pour le moment est le refus de la Commission européenne de respecter le traité concernant le dialogue social. La Commission a refusé d'étendre dans le droit communautaire un accord instituant un socle de droits minimum à l'information et à la consultation des travailleurs dans les administrations nationales. Nous avons conclu cet accord en 2015 avec les représentants des

employeurs des administrations nationales. Cet accord comblait une lacune dans les droits des travailleurs européens. Il concerne près de dix millions de travailleurs. Nous travaillons donc à contester cette décision de blocage de la Commission pour obtenir la mise en œuvre de l'accord.

Les autres actions majeures, actuellement, concernent notre soutien au mouvement pour la justice fiscale et la lutte contre l'évasion fiscale des entreprises. Il s'agit notamment d'empêcher que les accords commerciaux que conclut l'Union européenne avec d'autres zones du monde soient utilisés pour ouvrir les services publics à la concurrence. Par ailleurs l'évasion fiscale en Europe est autant de financements perdus pour le service public.

Nous travaillons sur les écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes et aussi pour aider les syndicats qui luttent pour obtenir une augmentation de salaire après des années de coupes, de réductions et de gels. Comme vous en France, les travailleurs au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovaquie exigent maintenant des accords salariaux plus équitables.

Pour tout cela, nous avons besoin de syndicats forts. Hélas dans beaucoup de pays, le nombre d'adhésions aux syndicats diminue. Le défi pour nous tous est donc de faire grandir nos syndicats, de recruter plus de travailleurs pour rendre les gens actifs afin que nous puissions, ensemble, conclure de meilleurs accords, et obtenir une politique sociale progressiste.

Peut-on espérer une Europe vraiment sociale avec des services publics reconnus ? Comment la FSESP voit l'avenir ?

Les services publics sont sous pression dans de nombreux pays. Depuis la crise financière et économique de 2008, les services publics et les travailleurs de la fonction publique ont payé un prix énorme pour les excès et l'avidité des banquiers privés. La droite politique s'en est servie pour attaquer les travailleurs et nos syndicats par le biais de réformes du marché du travail. Nous devons travailler plus longtemps pour des pensions de retraite plus petites. Les gens ont vu nos services publics sapés par des coupes dans leurs financements et des privatisations. Bien qu'il y ait eu quelques progrès grâce à l'initiative

et la pression incessante des syndicats qui ont permis à l'UE de remettre l'accent sur l'investissement dans les services publics et même de déclarer un pilier des droits sociaux de l'UE, ces avancées ne sont pas encore structurelles ni juridiquement contraignantes. Le rapport de forces n'est pas encore redevenu en notre faveur. Nous faisons des progrès et le discours public sur la privatisation et les partenariats public-privé tourne en notre faveur car de plus en plus de preuves montrent que de telles constructions ne répondent pas aux attentes des travailleurs et des citoyens. Elles sont coûteuses pour les finances publiques et n'améliorent pas la qualité des services. La vague de remunicipalisations de services publics est une bonne indication de cela. Les gens montrent la voie et demandent à garder les services publics dans le giron public. Nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir à la lumière de la récente montée de l'extrême droite dans de nombreux pays. La collaboration avec d'autres forces progressistes de la société permettra de mettre en œuvre nos alternatives pour une société plus juste, démocratique et durable sur le plan social, et qui ne construit pas sur l'exploitation des femmes et des hommes, et de notre environnement.

Qu'attend la FSESP de ses fédérations affiliées et quels messages souhaites-tu adresser aux militants Interco CFDT ?

Pour travailler ensemble au sein du mouvement syndical européen, nous devons agir à la fois au bon moment et en même temps. Cela exige coordination et ressources. Il ne faut pas penser que le succès tombe du ciel. Pour les membres de la CFDT Interco, il est important de savoir que ce qui se passe au niveau européen a un impact direct. Le rejet par la Commission européenne de notre accord avec les partenaires sociaux pose des sérieuses questions sur le rôle de la Commission européenne vis-à-vis du dialogue social. Nous n'abandonnerons pas la lutte pour que la loi européenne garantisse à tous les travailleurs des droits à l'information et à la consultation. En tant que syndicats, en France et dans le reste de l'Europe, nous sommes appelés à travailler ensemble et à nous mobiliser pour l'action et le changement. J'attends avec impatience que la Fédération européenne soit avec vous pour vos batailles.

II) Notre contribution au dialogue social européen via la FSESP

Comme nous l'abordions dans la précédente édition du Journal Interco, notre fédération contribue, via la FSESP, aux travaux de comités de dialogue social sectoriels européens (CDSSE) des champs qui nous concernent, en particulier celui des administrations locales et régionales (fonction publique territoriale), mis en place en 2004 et celui des administrations des gouvernements centraux (fonction publique d'État) mis en place en 2010.

Dans le cadre de ces instances de dialogue social, les représentants syndicaux échangent avec les représentants des employeurs de la fonction publique des différents pays d'Europe avec la participation de la Commission européenne (direction générale de l'emploi).

Le comité de dialogue social sectoriel européen des administrations locales et régionales (CDSSE ALR), traitant de la fonction publique territoriale :

Les partenaires partie-prenantes de ce comité sont :

- la Commission européenne, qui représente l'Union européenne ;
- la FSESP, qui représente les employés (titulaire pour Interco Cfdt : Matthieu Fayolle) ;
- Le comité des communes et régions d'Europe (CCRE), qui est une organisation représentative des employeurs du service public des collectivités locales d'Europe.

Dans de nombreux pays de l'Union européenne, les employés des administrations locales (mairies, départements, régions...) ne sont pas des fonctionnaires mais des agents recrutés sur contrat. Ce comité de dialogue social sectoriel va bientôt fêter ses quinze ans d'existence. Pour autant, il peine à prendre de l'ampleur. On peut notamment déplorer la non-représentation des employeurs français depuis le démarrage. Cette situation n'étant finalement que le reflet de notre situation nationale, à savoir l'absence, que déplore régulièrement notre fédération, de représentation légitime et organisée des employeurs des collectivités locales, capables de s'engager pour permettre un vrai dialogue social national dans ce secteur.

Les priorités actuelles du programme d'action adopté par le CDSSE ALR sont :

- la crise économique et son impact sur les administrations locales et régionales (ALR) ;
- le suivi de la Directive sur la violence des tiers dans le service public en Europe ;
- le suivi du principe directeur pour l'égalité Femme/Homme ;
- le travail sur l'anticipation de la numérisation et son impact sur les services publics et le travail des agents des ALR ;
- le suivi des lignes directrices sur la migration et la lutte contre les discriminations dans les ALR.

Le CDSSE ALR a décidé de se lancer dernièrement dans un projet important, en droite ligne avec la relance de l'Europe sociale via la proclamation du socle des Droits sociaux en novembre 2017. Ce projet nommé « Localizing the European semester » consiste à s'intéresser au processus du *semestre européen* afin qu'il intègre les préoccupations des collectivités locales et des recommandations sociales dans le cadre des recommandations économiques faites régulièrement aux États par la Commission européenne.



Comité de dialogue social sectoriel pour les administrations des gouvernements centraux (CDSSEAGC), traitant de la fonction publique d'État

Les partie-prenantes de ce comité sont :

- la Commission européenne pour représenter l'Union européenne ;
- la représentation des employés est coordonnée par la FSFP et compte aussi avec des représentants d'une autre fédération européenne (la CESI) ;

Au sein de ce comité, la représentation des employés est quasi complète puisque seuls des représentants de la Slovaquie manquent encore à l'appel. Le titulaire pour Interco CFTD est Didier Szliwka, secrétaire national ;

- la représentation des employeurs est assurée par EUPAE, organisation qui représente les directions générales des États en Europe. On compte 17 pays envoyant actuellement des représentants d'employeurs dans le CDSSE. Pour la France siègent des représentants de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui sont très impliqués.

L'existence de ce comité est récente – l'agrément de ce CDSSE a été obtenu le 17 décembre 2010 – mais il peut compter sur une représentativité importante en son sein, ce qui lui permet un dialogue social plus productif.

Ses priorités actuelles sont les suivantes :

- la traduction en Directive de l'accord sur les droits d'Information et de consultation des travailleurs et leurs représentants, adopté en 2015. La transposition de l'accord est actuellement bloquée par la Commission européenne (voir *Journal Interco* n° 235) ;
 - le suivi de l'accord cadre pour un service de qualité dans les administrations centrales ;
 - la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les administrations des gouvernements centraux ;
 - le suivi de la déclaration du comité sur les risques psycho-sociaux et la violence des tiers et pour le bien-être au travail dans les AGC ainsi que la diffusion du guide RPS produit par le CDSSE ;
 - la modernisation des administrations dans le cadre du semestre européen et de la crise ;
 - lutte contre le racisme et la xénophobie ; conditions de travail du personnel employé dans les services de migration et d'asile ;
 - justice fiscale, protection des lanceurs d'alerte, lutte contre l'évasion fiscale et pour la transparence.
- Le comité s'est lancé dernièrement dans un projet portant sur l'impact de la numérisation et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein des AGC.

Ce dialogue social a pour objectif d'établir de nouvelles normes sociales européennes en matière de conditions de travail dans la fonction publique, de faire converger les règles entre les différents pays, d'anticiper les difficultés et d'anticiper les changements à l'échelle de l'Union européenne (voir encadré ci-contre).

C'est aussi dans le cadre des CDSSE, que la Commission européenne est tenue de consulter les partenaires sociaux sur toute initiative éventuelle dans le domaine social qui touche à leurs secteurs d'activités. Les productions finales d'une discussion ou d'un projet menés par un comité de dialogue social sectoriel européen peuvent prendre trois formes :

- des « Accords » qui selon le souhait des signataires peuvent être mis en œuvre par des Directives européennes et donc devenir juridiquement contraignants (après validation du Conseil de l'Union européenne), ou par les partenaires sociaux au niveau national ;
- des « Textes de référence » qui peuvent être des « orientations politiques », des « lignes directrices », des « cadres d'action », ou encore des « codes de conduite » ;
- des « avis conjoints » sur des initiatives de la Commission européenne ou « Outils » sous forme de « guides »,



Solidarité avec des luttes syndicales au Danemark

Interview de Didier Szliwka : 2019 sera l'année de l'Europe pour notre fédération

Didier, comment parvenir à « redonner goût à nos militants et adhérents d'une Europe portuse d'espoir » comme cela est écrit dans la résolution d'orientation de notre fédération ?

Jamais une résolution d'orientation fédérale Interco n'avait autant parlé d'Europe. L'Union européenne est notre avenir. C'est à l'échelle européenne que nous pouvons désormais espérer conquérir de nouveaux droits significatifs et les protections sociales du futur auxquelles les salariés aspirent.

En effet, dans un monde qui se globalise, si nous voulons imposer de nouvelles régulations, un renouveau de la solidarité, et en finir avec les attaques envers le service public, c'est au niveau de l'Europe que cela se joue maintenant pour une part importante. Notre secrétaire générale et notre fédération l'ont bien compris, d'où leur investissement.

On ne peut pas nier que la tâche est immense et que beaucoup de nos concitoyens et même de nos militants ne se reconnaissent plus dans le projet européen comme il se donne à voir depuis une décennie. La montée du populisme en témoigne. Mais l'espoir dans le projet européen demeure bien ancré et nous sommes très loin d'être seuls à vouloir mener le combat pour, comme il est aussi écrit dans notre résolution d'orientation, aller vers « une UE ouverte et reconnue par les peuples, riche de la diversité de ses cultures, solidaire, libre, fraternelle, accueillante, et visant l'émancipation des travailleurs. Une UE qui sait aussi accueillir et gérer le flux de réfugiés climatiques et de migrants qui fuient les guerres, qui endigue la progression de l'Europe des égoïsmes et des dangereux nationalismes ». Dans ce contexte, la politique fédérale en matière d'Europe est basée sur deux axes d'égale importance : (1) maintenir et si possible accroître notre contribution au syndicalisme européen en étant présents, en travaillant et en cotisant, et (2) mieux et plus parler de l'Europe aux militants Interco CFTD et consolider une culture européenne au sein de notre fédération.

Peux-tu nous détailler un peu plus ces deux grands axes de la politique européenne de la fédération Interco ?

Nous sommes affiliés à la FSESP et nous par-

ticipons avec assiduité à chacune des réunions qui nous concernent, que ce soit entre syndicats ou avec les employeurs dans le cadre du dialogue social sectoriel européen. Être présent, soutenir, contribuer, parfois faire du liant, se montrer fiable, c'est la base pour avancer vers une plus forte cohésion des syndicats des services publics en Europe.

De ce point de vue, la FSESP fait un travail déjà remarquable dans un contexte où l'on sent que la question de l'Europe sociale se dirige enfin vers une relance timide mais réelle, malgré certaines déconvenues comme notre accord « Information consultation des agents du service public d'État » bloqué par la Commission européenne. Mais nous ne comptons pas nous laisser faire !

Si, pour notre fédération interco, la priorité de 2018 est donnée aux élections professionnelles du 6 décembre, nous avons décidé que 2019 serait l'année de l'Europe pour notre fédération. En effet, en juin 2019, juste après les élections européennes, il y aura le congrès de la FSESP auquel nous allons contribuer avec toute notre énergie et nos convictions.

Nous voulons que chaque adhérent entende parler d'Europe et s'approprie au mieux les réalités européennes qui sont mal connues et souvent injustement perçues. Contrairement à ce que beaucoup de gens pensent, l'UE adopte des directives qui sont parfois plus avancées socialement que les règles françaises, et que notre gouvernement peine d'ailleurs parfois à transposer en lois.

Pour préparer cette année 2019, nous allons nous doter de tous les outils possibles pour diffuser aux adhérents Interco des connaissances fiables et créer une culture européenne.

Pour cela la fédération a embauché durant trois mois une jeune vidéaste qui a réalisé un film donnant à voir le travail européen de notre fédération. Ce film, qui dure 26 minutes, a été présenté et validé en conseil fédéral le 13 septembre (cf encadré p.26).

Dès les élections du 6 décembre passées, le secteur Europe International visitera les syndicats Interco pour présenter ce film et échanger avec les militants à propos du syndicalisme européen et du dialogue social européens¹.



Didier Szliwka en réunion européenne

As-tu un dernier message à faire passer ?

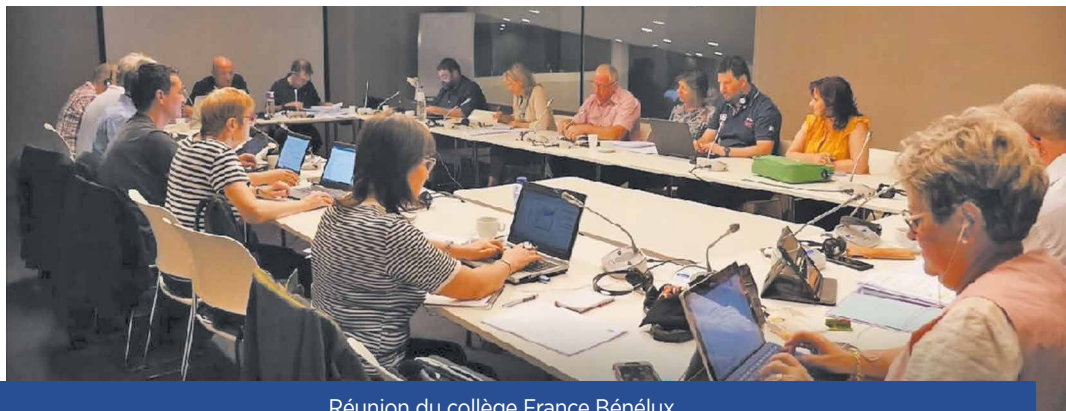
Oui. Nous vivons dans le continent qui a, sans conteste, le système social le plus avancé. Il faut permettre à chacun de s'en rendre compte et d'avoir une vision proportionnée des insuffisances de l'EU et une motivation juste pour améliorer les choses. C'est ce travail que nous voulons faire : former et informer, comme nous le faisons avec cet article.

Par ailleurs, il est toujours important de rappeler que cela fait plus de 70 ans que nous vivons en paix sur le continent européen grâce à l'Union européenne. Les guerres intestines reviendraient probablement en seulement quelques années si l'UE n'était pas ou plus là. Battons-nous pour améliorer l'Europe et non pour la détruire. Les majorités politiques qui émergeront de l'élection du Parlement européen fin mai 2019 pèseront fortement sur ce que l'UE sera et fera dans les prochaines années.

Améliorer l'Europe, cela passera donc par aller voter l'année prochaine. Cela passe aussi par bien s'informer. C'est pourquoi je conseille à tous de s'abonner à la newsletter du site « Toute l'Europe » qui chaque jour fait une revue de presse très synthétique des sujets touchant à l'UE dans les journaux francophones. Et, si vous êtes suffisamment anglophone, abonnez-vous à la newsletter de la FSESP² pour vous tenir au courant de ce que notre fédération européenne entreprend au nom de ses affiliés.

¹ Les secrétaires de syndicat sont invités à contacter le secteur Europe International pour prévoir ce temps d'échange.

² <http://www.epsu.org>



Réunion du collège France Bénélux

Un film-documentaire sur le travail européen de notre fédération

De mars à mai 2018, une jeune vidéaste, Leïla DHAOU, a suivi le secrétaire national et le secrétaire fédéral en charge de l'Europe International. L'objectif qui avait été fixé, et qui a été atteint, était de réaliser un documentaire qui permette de donner à voir de manière vivante aux militants Interco les enjeux et le contenu du travail syndical européen, mais également les lieux, les acteurs avec leurs espoirs et leurs convictions.

Ce film d'une durée de 26 minutes est un formidable outil pour alimenter une réunion de sensibilisation et d'échanges sur l'Europe et le syndicalisme européen.



Les élections européennes ont lieu fin mai 2019. Durant les quatre premiers mois de 2019, Didier Szliwka et Matthieu Fayolle sont prêts à venir rencontrer chaque collectif syndical interco qui souhaite diffuser ce film et débattre des enjeux européens.

Les syndicats intéressés peuvent entrer en contact avec le pôle Europe International de la fédération par mail : mfayolle@interco.cfdt.fr.



Leïla, Matthieu, Didier lors de la présentation du film au CF

« manuels », « sites internet », « instruments », « boîtes à outil »,...

Les CDSSE se réunissent environ trois fois par an en groupe de travail et réunion plénière. Des réunions supplémentaires peuvent aussi se tenir sous la forme de « réunions projet ». En effet, au sein d'un CDSSE, les partenaires sociaux s'accordent tous les deux ans sur un projet à mener. Et pour mener ce projet, le CDSSE reçoit les financements nécessaires de la part de la Commission européenne afin de mettre en place les réunions de travail, faire réaliser des études, et rédiger les productions, sans oublier les interprètes.

II) Conclusion : l'Union européenne, un projet à fort potentiel social !

« L'image qu'a donnée la construction de l'UE ces dernières années correspond mal à l'Europe que nous voulons. Pour autant ce n'est pas moins d'Europe mais plus d'Europe, plus forte et plus sociale au service des peuples européens, dont nous avons besoin ».

Cet extrait de notre résolution d'orientation fédérale adoptée au congrès de Brest en juillet 2017 indique l'engagement résolument européen de notre fédération et de la CFDT. Engagement que nous portons chaque jour en travaillant avec la FSESP et nos partenaires syndicaux de toute l'Europe.

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral



Les agents contractuels de la fonction publique

Dans la fonction publique, le recrutement d'un fonctionnaire est le principe et ce n'est qu'à titre exceptionnel que le recrutement d'agents contractuels, de droit public ou de droit privé¹, sera possible. Seuls les contractuels de droit public sont évoqués dans cet article.

Depuis la loi du 12 mars 2012 et les récents décrets visant à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique², le statut de l'agent contractuel de droit public s'est renforcé. C'est dans ce contexte juridique renouvelé, qu'il nous apparaît opportun de faire le point sur ce nouveau statut juridique des anciens agents non-titulaires devenus les agents contractuels de droit public. Nous verrons ici que ce nouveau statut clarifie le cadre juridique du recrutement (I), améliore les droits individuels et collectifs de ces agents (II) et renforce les garanties au niveau de la fin de l'engagement (III).

I. Les règles applicables au recrutement des agents contractuels

Dans la fonction publique, le recrutement d'agents contractuels de droit public par les employeurs publics (ministères, collectivités territoriales...) sur des emplois permanents est une dérogation au mode normal d'occupation des emplois permanents. C'est pourquoi les cas de recrutement sont limités (1) et le régime juridique du recrutement de ces agents contractuels obéit à des règles très strictes (2).

1) Les cas limités de recrutement

Les employeurs publics peuvent

recruter des agents contractuels pour pourvoir des emplois non permanents afin de faire face à :

- Un accroissement temporaire d'activités. La durée du contrat est limitée à 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement, sur une période de référence de 18 mois consécutifs³. Cette notion renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration, comme par exemple les variations cycliques de l'activité du service et les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant tem-

¹ Les employeurs publics peuvent recruter des agents de droit public (fonctionnaire ou agent contractuel de droit public) dans le cadre des services publics administratifs (SPA) et des agents contractuels de droit privé dans le cadre des services publics industriels et commerciaux (SPIC). En fonction de la nature du service public (SPA ou SPIC), le personnel se verra appliquer, soit le droit de la fonction publique, soit le droit du travail.

² Protocole d'accord du 31 mars 2011 avec les organisations syndicales visant à sécuriser les parcours professionnels des agents contractuels, loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, décret n°2014-1318 du 3 novembre 2014, et le décret 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris en application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et enfin le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

³ Article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée ; article 3-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.



porairement à une activité permanente ⁴.

- Un accroissement saisonnier d'activité dont la durée est limitée à six mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement, pendant une même période de douze mois consécutifs ⁵. Cette notion correspond aux cas des travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ⁶.

L'employeur public peut recruter des agents contractuels de droit public pour pourvoir des emplois permanents afin de :

- Faire face à des besoins temporaires : c'est-à-dire pour remplacer des agents publics momentanément indisponibles ⁷ ou combler la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ⁸.
- Faire face à des besoins permanents dans certaines hypothèses ⁹.

Ces agents contractuels sont recrutés par contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, renouvelables

par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au terme de cette période maximale de six ans, ces contrats ne peuvent être reconduits que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Tout contrat conclu ou renouvelé ici avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, auprès de la même administration, est conclu pour une durée indéterminée ¹⁰.

2) Le régime juridique du recrutement

Les conditions de recrutement des agents contractuels sont de deux ordres : les conditions générales devant remplir toute personne désirant être agent public, qui sont, à l'exception de celle relative à la nationalité, identiques à celles des fonctionnaires ¹¹ et les conditions spécifiques liées à certains cas de recrutement ou à certains types d'emplois, à savoir la possession d'un diplôme ou encore la délivrance d'un agrément.

Comme pour le recrutement d'un fonctionnaire, l'employeur public doit respecter une procédure préalable identique à celles des fonctionnaires puis rédiger un acte de recrutement précis, soit depuis 2012 un contrat obligatoirement écrit ¹² précisant un certain nombre de points et auquel sont annexés des documents ¹³.

II. Le statut des agents contractuels

Les agents contractuels ont des droits et des obligations (1) et certaines garanties dans l'exercice de leurs fonctions (2).

1) Les droits et les obligations des agents contractuels

Les agents contractuels de droit public ont les mêmes droits fondamentaux que les fonctionnaires : liberté d'opinion, droit syndical, droit de grève, droit à la protection fonctionnelle, droit de détenir un dossier administratif bien tenu...

Ils sont également assujettis aux mêmes obligations que les fonc-

⁴ Circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ; circulaire ministérielle relative au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels du 22 juillet 2013.

⁵ Article 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée ; Article 3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁶ Circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ; circulaire ministérielle relative au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels du 22 juillet 2013.

⁷ Article 6 quater de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée ; article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁸ Article 6 quinquies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié ; article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

⁹ Articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée ; article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ; pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ; pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet dans la FPE ; pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaires des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil dans la FPT ; pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (17 heures 30 par semaine) dans la FPT ; pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public dans la FPT.

¹⁰ Article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée ; article 3-4 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹¹ Article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹² Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

¹³ Article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

tionnaires comme, par exemple, les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de neutralité, de respect de la laïcité, d'obéissance hiérarchique...

En cas de non respect de ces obligations, les agents contractuels encourent une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions, licenciement) selon une procédure qui se veut de plus en plus proche de celle des fonctionnaires ¹⁴.

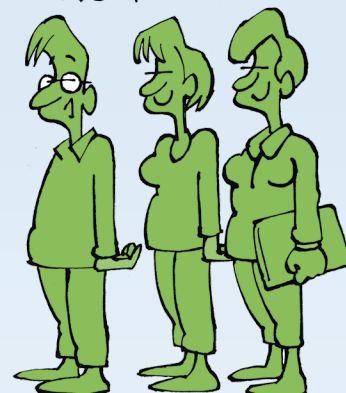
2) Les garanties accordées aux agents contractuels

Tous les agents contractuels bénéficient d'une rémunération après service fait comme pour les fonctionnaires. Toutefois les éléments constitutifs de la rémunération et les règles relatives à sa détermination ont un régime juridique qui diffère de celui des fonctionnaires. Ainsi si les agents contractuels perçoivent obligatoirement un traitement de base, un supplément familial de traitement ainsi que l'indemnité de résidence, ils peuvent se voir ou non attribuer un régime indemnitaire et la NBI ne leur est pas versée. Le montant de leur rémunération en fonction des missions, des compétences et de l'expérience est fixé par l'employeur.

Tous les agents contractuels bénéficient de congés annuels ¹⁵, de congés de formation ¹⁶ ou encore de congés non rémunérés. Et bien évidemment ceux en



C'EST RÉCONFORTANT DE VOIR L'ENTHOUSIASME QUE PROVOQUE MALGRÉ TOUT NOTRE FONCTION PUBLIQUE.



activité ont droit à des congés de maladie ¹⁷ et des congés en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ¹⁸.

Il faut savoir que des garanties supplémentaires sont accordées à certains agents contractuels en fonction de leur ancienneté ou du contrat conclu, il s'agit ici de l'évolution de la rémunération ou encore de l'entretien professionnel selon des modalités comparables à celles des fonctionnaires.

III. La fin de l'engagement d'un agent contractuel

L'engagement d'un agent contractuel prend fin pour divers motifs (1) et l'employeur a diverses obligations (2).

1) Les causes de la fin de l'engagement

Outre la retraite et le décès, le non renouvellement de l'engagement, la démission et le licenciement constituent les principales causes de la rupture de l'engagement entre un agent contractuel et son employeur. La radiation des cadres pour abandon de poste est une procédure d'éviction commune aux fonctionnaires et aux agents contractuels que nous ne verrons donc pas ici.

Le non renouvellement de l'engagement correspond à la fin de contrat d'un agent contractuel. Il peut intervenir à l'initiative de l'employeur public en respectant un délai de prévenance ¹⁹. Le non renou-

¹⁴ Article 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁵ Article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁶ Article 11 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁷ Article 12 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁸ Article 14 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁹ Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.



vement du contrat constitue une perte involontaire d'emploi et ouvre droit au versement des allocations chômage par l'agent.

Évidemment, l'agent contractuel peut prendre la décision de refuser le renouvellement de l'engagement. Il dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation et, en cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi²⁰. La démission est un acte unilatéral par lequel l'agent manifeste son intention de mettre un terme à son engagement, qu'il s'agisse d'un engagement à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Elle doit être présentée, de manière non équivoque, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception²¹ et un préavis doit être respecté.

La démission ne donne pas lieu au versement d'indemnités pour congé annuel non pris ni au versement d'allocations de chômage sauf exception.

Le licenciement des agents contractuels obéit à un certain nombre de principes et n'est possible que dans certaines hypothèses²² : au cours ou au terme de la période d'essai ; pour suppression d'emploi ; suite au refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ; en l'absence de ré-emploi suite à l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire, après différents congés ; pour inaptitude physique ; pour faute disciplinaire ; pour insuffisance professionnelle ; pour abandon de poste.

Toutefois, le contrat peut être résilié en cas de faute grave de l'agent, non liée à l'état de grossesse ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat par un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption²³.

La procédure de licenciement est de plus en plus encadrée afin d'apporter plus de garanties.

Ainsi la décision de licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité administrative et ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable où l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Lorsqu'à l'issue de l'entretien l'autorité administrative décide de licencier un agent, elle doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit indiquer les voies et le délai de recours contentieux (deux mois auprès du tribunal administratif à compter de la notification)²⁴.

2) Les obligations de l'employeur à la fin de l'engagement

À la fin de l'engagement d'un agent contractuel, l'employeur public est soumis à certaines obligations dont la remise de documents attestant de la fin de l'engagement (certificat comprenant un certain nombre de mentions)²⁵.

L'agent contractuel bénéficie d'une indemnité compensatrice

de congés annuels visant à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de son engagement²⁶, uniquement pour le licenciement, à l'exception de celui intervenant au titre de sanction disciplinaire et pour la fin d'un contrat à durée déterminée.

Le cumul de l'indemnité compensatrice de congés annuels avec l'indemnité de licenciement est tout à fait possible.

Enfin, en cas de licenciement, une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent contractuel²⁷ sauf en cas de licenciement pour des motifs disciplinaires ; au cours ou au terme d'une période d'essai ; lorsque l'agent est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel, en disponibilité ou hors cadre ou encore lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une administration publique dont le personnel relève du statut général des fonctionnaires ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité locale a une participation majoritaire.

Le versement de l'indemnité de licenciement intervient en une seule fois, en capital, par la collectivité ou l'établissement public qui a prononcé le licenciement.

Si tu souhaites plus de renseignements, ta section syndicale ou ton syndicat Interco CFDT est à ta disposition pour en discuter.

*Émilie Géraud
Myriam Boussoum
Juristes fédérales*

²⁰ Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²¹ Article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²² Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ; en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ; article 49 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²³ Article 49 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁴ Article 421-5 du Code de justice administrative.

²⁵ Article 44-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié ; article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁶ Article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁷ Article 51 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.



Sarah Léoni

AGENT À LA COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION ARDENNE MÉTROPOLE

Communiqué

« L'offre du CNAS, c'est une aide non négligeable,

particulièrement pour les personnes qui ont des revenus modestes. Je pense notamment aux vacances pour les enfants ou encore aux tickets cinéma... Ça change tout ! »



LE CNAS, UN ÉLAN DANS VOTRE VIE !

20 000 structures territoriales ont déjà adhéré au CNAS, soit 750 000 agents bénéficiant des prestations et des services proposés.

La même offre pour tous !

Le CNAS, c'est d'abord un panel unique et complet de prestations et de services, de la solidarité aux loisirs. Grâce à la mutualisation des adhésions, tous les personnels accèdent à cette offre de qualité, quelle que soit leur structure d'appartenance : commune, EPCI, conseil départemental ou régional, office de tourisme, EPL, mission locale...

Une offre accessible 24h/24 et 7j/7 sur cnas.fr

En complément du catalogue papier, le site internet, les newsletters et

la page Facebook vous informent tout au long de l'année sur les offres et promotions en cours. Créez votre espace personnel sur cnas.fr et accédez à tous vos services en ligne (demandes, commandes, documents téléchargeables...).

Accompagnement de proximité, personnalisé et réactif

Vous bénéficiez d'un accompagnement de proximité pour utiliser au mieux les prestations (correspondant CNAS au sein de la structure adhérente, réunions d'informations), de réponses personnalisées par téléphone et par mail, d'assistance spécialisée en cas de difficultés (Écoute sociale et Information juridique).



750 000
AGENTS BÉNÉFICIAIRES



2,5
MILLIONS
D'AYANTS DROIT



43
AIDES DIRECTES



18
PRÊTS



80
PARTENAIRES (SOLIDARITÉ,
VOYAGES, TEMPS LIBRE...)

DU COUP DE CŒUR AU COUP DE POUCE

Le CNAS est à vos côtés à tous les moments et tous les âges de la vie

MIEUX-ÊTRE QUOTIDIEN

Des coups de pouce pour le mariage ou le Pacs, les études, le permis de conduire, le départ en retraite, le logement, le véhicule, les chèques-cadeaux ou les services à la personne...

CULTURE ET LOISIRS

Tarifs préférentiels et subventionnés, billetterie, séjours et voyages, Chèques-Vacances, Chèques Lire / Culture, Coupons Sport, abonnements magazines...

SOUTIEN SOLIDAIRE

Écoute sociale, prêts dépannage, restructuration de crédits, aides pour les pépins et les coups durs : décès, handicap, prothèses, catastrophes naturelles...

VOTRE ACTION SOCIALE DANS LE DÉTAIL SUR CNAS.FR

ZOOM

DES OFFRES LOCALES DANS TOUTE LA FRANCE

Parcs de loisirs, festivals, musées, piscines, campings municipaux... Pour vos temps libres, plus de 1 000 offres locales en France métropolitaine et ultra-marine sont disponibles à tarif préférentiel - au moins 10 % de réduction - sur simple présentation de votre carte de bénéficiaire CNAS. Retrouvez-les sur cnas.fr



Pour les acteurs du service public local





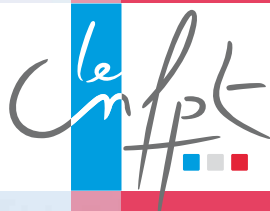
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

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