

QU'EST-CE QUI VOUS
INQUIÈTE DANS CES
RÉFORMES DE LA
FONCTION PUBLIQUE ?

Vie des syndicats

- Interco 56 : des idées pour le syndicalisme de demain

Actu

- Réformes de la fonction publique ou comment faire du neuf avec du vieux !
- Le compte personnel de formation
- Revendicatif OPH

Encart Vie de la fédé

- Force de sécurité publique et civile

International

- Mission en Israël et en Palestine

Fiche juridique

- Les instances représentatives du personnel



Sommaire :



Actu

- Réformes de la fonction publique ou comment faire du neuf avec du vieux !



Vie des syndicats

- Des idées pour le syndicalisme de demain : le pari d'Interco 56



Actu

- Tu as combien d'heures sur ton compte personnel de formation ?



Encart Vie de la fédé

- Force de sécurité publique et civile



Actu

- Revendicatif offices publics de l'habitat



International

- Mission en Israël et en Palestine



Fiche juridique

- Les instances représentatives du personnel : à quoi servent-elles ?

4

6

12

19

23

30

35

Le Journal Interco-CFDT

novembre-décembre 2018 / janvier 2019

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

<https://interco.cfdt.fr>

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 876 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

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

Cher·e adhérent·e,

À l'heure où nous bouclons ce journal, les résultats des élections professionnelles qui viennent de se dérouler dans la fonction publique sont encore provisoires : nous n'en ferons l'analyse que dans le prochain numéro.

Néanmoins, tu connais la grande nouvelle : **pour la première fois dans l'histoire, la CFDT est devenue la première force syndicale en France !** Pour la première fois, une majorité de travailleurs des secteurs privé et public a dit sa préférence pour un syndicalisme qui sait dénoncer les injustices et les réformes qui vont à contre-sens de la cohésion sociale et des intérêts des travailleurs, mais qui sait aussi faire des propositions et s'engager pour obtenir des avancées sociales, dans le sens de l'intérêt général.

Dans la fonction publique, la CFDT reste la deuxième organisation syndicale mais se rapproche de la première. Au total, elle sera donc plus forte demain pour porter les revendications qui lui tiennent à cœur : des services publics dans tous les territoires pour qu'aucun·e de nos concitoyen·nes ne se sente délaissé·e, des agents bien dans leur travail pour être au service de la population, et qui puissent réellement accéder à des formations et évoluer professionnellement. Ce journal s'en fait largement l'écho.

Nous aurons aussi plus de force pour reprendre nos revendications contre la précarité et en faveur du pouvoir d'achat : même si les revalorisations de grille reprennent au 1^{er} janvier 2019, même si les travailleurs sociaux vont ENFIN accéder à la catégorie A au 1^{er} février 2019, le protocole PPCR¹ ne vaut qu'avec l'engagement qui y figure de négociations salariales, afin que nos rémunérations permettent à tou·tes de vivre dignement et reconnaissent notre investissement professionnel au fil des années.

Il en est de même pour la nécessaire participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, acquise à hauteur de 50% pour la complémentaire santé dans le secteur privé : la CFDT s'engagera fortement dans la négociation qui doit s'ouvrir en 2019 côté fonction publique, c'est une revendication prioritaire.

La première place de la CFDT et sa force accrue, nous les devons d'abord à nos adhérent·es, grâce à leur vote et ceux qu'elles et ils ont suscités : sois-en chaleureusement et bien sincèrement remercié·e, ces votes sont l'énergie de tous les nouvelles et nouveaux élu·es CFDT qui vont porter notre voix !

Avant de reprendre ces combats, je te souhaite une belle fin d'année entre fêtes et repos, un temps déconnectée du travail en tous cas...

Et je te souhaite le meilleur pour 2019, dans ta vie personnelle et relationnelle, et dans ta vie professionnelle et militante avec une CFDT plus forte à tes côtés !

Claire Le Calonnec



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

¹ Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations.

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



<https://fr.calameo.com/read/001341294f8708feb5fb2?auid=R81SrfmvGIBp>

Bonne année 2019



Réformes de la fonction publique ou comment faire du neuf avec du vieux !

Depuis plus d'une décennie, les réformes des services publics s'empilent sous le seul sceau des économies comptables, sans réelle vision et prospective à long terme et surtout sans tirer les conséquences des précédentes. Résultat, de plus en plus d'usagers se sentent délaissés et les agents publics font ce qu'ils peuvent... mais jusqu'à quand ?

Cap 2022, circulaire Philippe, rapports en tout genre rédigés par des « experts » - dont on n'arrive pas à savoir d'où ils détiennent cette qualité si ce n'est par auto-proclamation - abreuvent les citoyens au lait doux amer de la réforme de la fonction publique en reprenant sempiternellement les mêmes items : « *les fonctionnaires y'en a trop, ça coûte trop cher et le statut est un abominable privilège qui les protège trop* » comme si répéter à l'envi ces vieilles antiennes en faisait une vérité.

En attestent d'ailleurs les groupes de « concertation » mis en place par le gouvernement et les récentes déclarations des ministres Gérald Darmanin et Olivier Dussot - duettistes de talent qui jouent avec les nerfs des organisations syndicales à coups de déclarations contradictoires, espérant ainsi qu'on oublie leur objectif budgétaire et la vacuité de leur vision du service public.

Les mêmes nous disent qu'il faut « *élargir le recours aux contrats, favoriser la mobilité et privilégier la rémunération au mérite* ».

A priori, ils ne savent pas que plus d'un million d'agents - toutes fonctions publiques confondues - sont contractuels et que le RIFSEEP, ce « magnifique » (mais si, puisqu'on vous le dit !) régime indemnitaire est censé rémunérer la mobilité et le mérite.

Ils ne savent pas non plus que ce ne sont pas les fonctionnaires qui ont décidé un soir de grand vent que les missions de santé, de sécurité, d'éducation, de prise en charge de la petite enfance, d'entretien des routes, de gestion des subventions et de l'impôt soient du ressort de la fonction publique mais bien leurs prédécesseurs qui pensaient offrir ainsi une égalité d'accès et de traitement à tous les citoyens, qu'ils appartiennent aux classes aisées ou aux plus fragiles. Ils ne savent pas non plus que le statut a été mis en place par les employeurs publics pour garantir cette impartialité et permettre l'émergence d'une classe moyenne éduquée et formée au service des citoyens.

Pas plus qu'ils ne savent que le statut ne garantit pas l'emploi à vie

mais qu'il inscrit les agents publics dans un parcours pérenne leur permettant de faire socle dans la société là où, souvent, les repères élémentaires du vivre ensemble ont bien du mal à prendre chair. Affirmer sans sourciller que les fonctionnaires sont trop nombreux c'est faire fi de la réalité des chiffres et notamment du taux d'administration : en France nous sommes 129 agents publics pour 1 000 habitants quand l'Allemagne en compte 126 et le Royaume-Uni 124, eux qui sont pourtant des États comparables et des « exemples économiques » dont les mêmes « experts » nous disent qu'ils sont l'incarnation de la modernité.

Affirmer d'autorité que les fonctionnaires ne sont pas assez mobiles, c'est refuser de prendre en compte la réalité des territoires, c'est oublier que ce sont les ruraux d'hier qui ont alimenté le creuset des missions de service public, c'est nier les réalités de l'organisation du service public qui reposent sur un schéma hiérarchique plutôt rigide qu'ils n'ont

¹ <https://locapass.actionlogement.fr/>

² Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

pas choisi, c'est omettre que c'est le statut qui a permis et permet encore de mettre un frein à la précarité, c'est évacuer d'un revers de manche que tous les citoyens ne sont pas des entrepreneurs mais que tous participent au développement d'un pays, c'est enfin oublier que l'égalité femmes/hommes s'exerce quand même mieux dans le secteur public que dans le secteur privé.

Affirmer enfin que les fonctionnaires coûtent trop cher sans jamais rappeler que, comme tous les citoyens, ils payent des impôts, qu'ils sont aussi des consommateurs, que les établissements bancaires comme les propriétaires des logements qu'ils louent s'appuient sur la pérennité de leur emploi comme garantie : un agent public, au même titre qu'un salarié du privé, est donc partie prenante du développement économique.

Par ailleurs, force est de constater que les réformes conduites, du type réforme territoriale de l'État, mise en place des grandes régions ou des grandes collectivités, ou transfert des missions au secteur privé, n'ont pas fait la démonstration que le service rendu à l'utilisateur était de meilleure qualité et coûtait moins cher au contribuable comme au citoyen. En revanche, les changements constants d'organisation des missions de service public ont généré et vont encore générer un flou artistique dans lequel l'utilisateur a bien du mal à se repérer, ne sachant plus qui fait quoi et à quel niveau.

Il serait temps de se poser enfin les bonnes questions et de faire un vrai inventaire des missions, qui tienne compte à la fois des attentes des citoyens en termes de proximité notamment et du développement de la e-administration.

Il serait temps de faire un vrai bilan – rapport qualité/prix – de l'emploi contractuel sans oublier qu'il peut répondre à certains besoins (remplacements maladie ou congé, expertise pointue, etc.) mais qu'il doit s'inscrire dans une vision à long terme de l'emploi et du service public en offrant l'opportunité aux plus jeunes d'élargir leurs compétences : le recours au contrat ne saurait être l'alpha et l'oméga de la gestion des effectifs. La mise en place d'une vraie GPEC² que la CFDT appelle de ses vœux depuis longtemps devrait permettre la conciliation des obligations budgétaires, la facilitation des mobilités inter fonctions publiques, l'évolution des carrières et la reconnaissance des métiers et intégrer les attentes des jeunes.

Cela suppose la mise en place d'un régime indemnitaire commun, la mise en place d'aides financières type Locapass¹ comme dans le secteur privé, l'accès à la formation tout au long de la vie, l'évaluation et la reconnaissance des compétences sur un référentiel commun.

Il serait temps aussi que les fonctions publiques, quand elles transfèrent des missions au secteur privé, le fassent en bâtissant de vrais cahiers des charges qui évitent les effets d'aubaine et en assurent un contrôle sérieux et pérenne.

La CFDT, quant à elle, doit s'interroger à la fois sur les nouveaux modes de travail et les nouvelles organisations qui en découlent, en développant le travail entre ses fédérations pour permettre une prise en charge rapide et efficace des agents ou des salariés qui vont exercer des mobilités inter ministérielles, inter fonctions publiques et des allers-retours privé public. Si les environnements de travail changent, si les attentes des agents comme des salariés évoluent, nous pouvons y répondre sans rien lâcher de l'essentiel qui fait notre ADN et en construisant ensemble une action syndicale qui donne envie aux plus jeunes de nous rejoindre.

*Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale*



Des idées pour le syndicalisme de demain : le pari d'Interco 56

Le 19 octobre au Palais des Arts et des Congrès de Vannes, on a parlé bien-être au travail, innovation sociale et sociétale. On a aussi cherché des solutions pour améliorer le travail au quotidien et on s'est entraîné à les négocier avec le maire.

Pour Interco 56, le syndicalisme de demain se nourrit d'idées nouvelles et reste ancré sur ses valeurs humanistes.

Les militants et adhérents d'Interco du Morbihan étaient invités à partager une journée avec le syndicat et différents invités dans le cadre très agréable et fonctionnel du Palais des Arts à Vannes. Ce rassemblement se voulait un moment de mobilisation classique

en période pré-électorale : on se rassemble, on fait le bilan et on part en campagne ! C'était aussi un moment où on pouvait toucher du doigt le syndicalisme de demain : la culture du dialogue social, le développement de partenariats et la mise en œuvre de changements concrets.

Une journée faite de surprises, de rencontres et de bonne humeur

Le syndicat Interco 56 avait voulu créer un rassemblement CFDT mais aussi ouvrir à d'autres intervenants pour apporter un regard différent, décalé parfois



Militants, invités et partenaires

et ainsi nous amener à regarder autrement les problèmes que nous rencontrons et chercher ensemble des solutions concrètes.

Après l'accueil chaleureux et efficace des militants de la section de Vannes, chaque participant a inscrit un mot sur un pétale : un mot qui correspond à son attente principale au travail. Les mots respect, solidarité, bienveillance, équité... ont composé un bouquet affiché tout au long de la journée sur l'avant-scène. Le ton de la journée était donné : le bien-être ou la qualité de vie au travail ça passe par des valeurs et des comportements humains. On aurait envie de dire « tout simplement » mais les témoignages et vécus de plusieurs participants prouvent que la souffrance au travail est très présente dans les collectivités du Morbihan et d'ailleurs. Le burn-out, les arrêts de travail, le suicide même, sont aussi présents dans les services publics que dans le secteur privé. Interco du Morbihan veut agir encore plus sur le préventif, sans laisser passer les situations inacceptables, en attaquant quand il le faut au tribunal administratif les employeurs harceleurs.

Une appli qui calcule l'indice de bien-être

C'est dans cet esprit de prévention pour le bien-être au travail que des invités sont venus participer à la journée. On a pu découvrir par exemple une application qui permet à tout un chacun de s'exprimer pour améliorer son travail au quotidien dès lors que plus de dix personnes d'une entreprise ou d'une administration se sont ex-



De g. à d. Pascal Le Ny, Marie-Pierre Loquet, Claire Le Calonnec, Marie-Noëlle Salaün et Anne-Laure Kervella

Our Company¹

Our Company est une start-up parisienne qui relaie la voix des employés aux managers et DRH en préservant l'anonymat. Une application permet de participer à la notation du bien-être de son entreprise. Ceci permet aux salariés de **partager**, anonymement, leurs états d'âmes et idées pour améliorer leur quotidien au travail, de **suivre l'évolution** de leur bonheur au travail, de leur stress, de découvrir dans quelles entreprises le bien-être est le plus élevé, de **garder en mémoire** leurs émotions, de **répondre à des questions, de remonter des problèmes, d'apporter des solutions, de proposer ses idées, de gagner des smiles** en s'exprimant et en étant source de propositions, de **donner** aux associations partenaires et de **remercier** leurs collègues.

Depuis le lancement de l'application, il y a un an et demi, 38 000 salariés, issus de 3 500 entreprises et organisations, l'ont téléchargée. Un abonnement de 3 € par salarié et par mois permet aux entreprises de bénéficier d'un suivi. Interco 56 et Our Company ont écrit une lettre commune aux 300 employeurs territoriaux du département rappelant l'importance de la qualité de vie au travail (QVT).

primées – gratuitement et anonymement – sur le site, l'appli calcule un « indice de bien-être » entre 0 et 5 et l'affiche. L'entreprise ou l'administration finit toujours par le savoir : ce n'est pas bon pour son image d'avoir un indice de bien-être médiocre. Certains employeurs décident d'utiliser l'appli pour améliorer le travail en prenant vraiment en compte l'avis des salariés. Par exemple, dans une société de transport urbain, il y avait

beaucoup d'arrêts de travail et donc de dysfonctionnements de lignes. Les chauffeurs ont commencé à partager leur point de vue via l'appli. Le constat a finalement été fait que les arrêts se concentraient surtout sur les lignes les plus difficiles, que les chauffeurs récemment embauchés étaient affectés sur ces lignes. Les chauffeurs plus expérimentés expliquaient qu'ils avaient passé des années sur ces lignes et qu'il était normal

¹ <http://www.ourcompanyapp.com/>



Jean-Louis Bossard (CFDT CAIB Cholet)
et Stéphane Bourbier (Our company)

qu'ils changent. Finalement la solution adoptée collectivement a été d'organiser un roulement de tous les chauffeurs sur toutes les lignes.

Jean-Louis Bossard, militant CFDT de l'entreprise CAIB de Cholet a témoigné au sujet de la démarche de « performance responsable » qui cherche à concilier performance de l'entreprise et bien-être au travail. Chacun apporte ses idées pour participer à l'amélioration conti-

nue du travail et de la qualité. L'entreprise a bien compris que la performance passe aussi par le bien-être au travail. Derrière ces idées finalement assez évidentes, il y a une méthode avec des outils de mesure du bien-être au travail par rapport aux demandes de mobilisation de l'entreprise pour répondre aux commandes. Cette expérience bien connue à la CFDT montre qu'il est possible d'agir dans toutes les organisations de travail pour éviter que les situations pourrissent et empoisonnent finalement la vie des collectifs de travail, mais aussi de l'encadrement et pour finir la qualité du service.

MOTIVAMCO²

« Ayez le courage de vos ambitions pour réussir une performance responsable »

La société MOTIVAMCO, créé par un Morbihanais en octobre 2015, souhaite rendre les organisations vertueuses en s'engageant à développer des coopérations pour gagner en performance. Un partenariat a été établi avec un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) vendéen, le centre hospitalier de Saint-Lô et le service espaces verts d'une ville charentaise. Il propose un **concept de performance responsable** composé de 3 phases :

- **Évaluer** : situer l'organisation par une analyse croisée des résultats du niveau d'engagement des équipiers (évaluation quantitative) et de la compréhension de leurs perceptions et de leur attentes (évaluation qualitative) : indice de bien-être au travail (IBET) ; définir la mesure des enjeux et la nature du contexte ; découvrir l'état d'esprit des acteurs, leurs attentes et leurs ambitions sur l'engagement réciproque : évaluation du bien-être au travail (EvBET).
- **S'engager** : décrire les ambitions de progrès social en considérant les acquis dans un accord qualité de vie au travail et égalité professionnelle (QVTEP) ; signer un accord (entreprise - représentants du personnel) de méthode et d'engagement.
- **Agir** : décrire le déploiement d'un dispositif d'accompagnement d'actions individuelles et collectives coordonnées dans une approche systémique ; décider de la mise en œuvre des orientations de l'accord, plan d'amélioration continue sur trois ans, indicateurs de mesure d'impact sur la performance, formation des acteurs ; déployer un dispositif d'accompagnement / appropriation individuelle et collective en co-améliorant les conditions de réalisation du travail, en revalorisant les métiers et en développant la coopération entre les personnes.

MOTIVAMCO accompagne les entreprises et les collectivités en prévention de la pénibilité, des risques psychosociaux, des troubles musculo squelettiques et du burn out.

ALENVI³, les auxiliaires d'envie

ALENVI est une start-up qui intervient en régions parisienne et lyonnaise. Elle privilégie une approche centrée sur la qualité, en s'intéressant aux auxiliaires de vie dont les aidants attendent beaucoup. Les « auxiliaires d'envie » aident les personnes âgées dans le quotidien mais aussi en passant des bons moments, en proposant des promenades, des jeux, des tranches de vie. Elles sont rémunérées à des tarifs supérieurs à la moyenne, sont orientées vers des bénéficiaires proches de chez elles, gèrent leur planning en équipe avec autonomie et sens des responsabilités. C'est ainsi qu'elles participent activement au développement de l'entreprise.

Les professionnels de l'empathie

On a aussi pu découvrir une start-up pour s'occuper des personnes âgées : il s'agit d'Alenvi, « les professionnels de l'empathie ». L'idée de départ est simple : les assistant-e-s de vie s'occuperont bien des personnes âgées si elles peuvent le faire dans de bonnes conditions, si on les écoute sur les difficultés rencontrées et si on les associe pour les résoudre. Le système est à la fois protecteur et exigeant pour les salarié-e-s : un CDI à 35h, des interventions de deux heures minimum et des petites équipes qui s'organisent pour faire le travail dans un secteur donné. Des formations et des temps d'échanges de pratiques sont obligatoires pour le bon fonctionnement collectif

² <https://motivamco.fr/>

³ <https://bit.ly/2Qfsxnp>

⁴ <https://www.certificat-clea.fr/>

de cette entreprise sociale. Une étude de leur impact social a montré dès la deuxième année de fonctionnement qu'un euro investi avait créé 1,95 € de valeur sociale.

La fédération Interco promeut la RSO et le CPF

Les participants qui le souhaitent pouvaient rencontrer chacun des intervenants présents toute la journée. La fédération proposait deux stands pour faire connaître l'expérience de « responsabilité sociale des organisations » (RSO) mise en place à Bordeaux, une autre manière de faire du syndicalisme en vérifiant que les marchés publics respectent les principes de développement durable.



Sur le stand RSO, Blanche Fasola (Interco), Fabien Billet (Bordeaux Métropole) et Catherine Pessel (Lorient Agglo)

Les participants pouvaient aussi ouvrir leur « compte personnel de formation » (CPF) en ligne, connaître leurs droits et savoir comment les utiliser. Pour être bien dans son travail, il faut pouvoir bien le faire. Pour cela il faut des moyens, du bon matériel... Il faut aussi les savoirs et les savoir-faire, et comme le monde du travail change sans arrêt, chacun-e doit se former tout au long de sa carrière. Un peu compliqué quand on a un mauvais souvenir du système scolaire, qu'on n'a plus l'habitude d'écrire, qu'on a du mal avec l'informatique... La fédération a donné des informations sur le CléA⁴ qui permet de certifier et d'acquérir si besoin les compétences de base nécessaires au travail : les écrits et le calcul mais aussi l'informatique, les règles de sécurité et l'organisation du travail. Les participants ont aussi pu s'entraîner à rechercher en-

semble des solutions à des problèmes concrets rencontrés dans leur vie au travail. Ils ont travaillé par petits groupes pour lister les problèmes puis les classer en problèmes difficiles ou faciles à résoudre.

Comme on est à la CFDT on ne s'arrête pas là, on ne se contente pas de lister et dénoncer les problèmes ! On cherche des solutions pour les résoudre, on construit des propositions. Mais ce n'est pas fini ! Les petites équipes sont allées sur scène pour négocier avec le maire, la DGS et la DRH des villes de « Saint-Plaisir-les-Grèves » et autres « La Vraie-Joie » et « Rire-les-Bains ». Les groupes de militants sont venus porter leurs constats et leurs propositions très sérieusement et efficacement face à un maire et une DGS (drôlement bien joués par



Véronique Sauvage (fédération Interco) intervient sur la formation professionnelle



Erika Du Prémorvan (Happy stories), responsable du bonheur des militants Interco 56 !



Jeu de rôle : Claire Le Calonnec (DRH), Laurence Dumas (DGS), Pascal Le Ny (maire) et Véronique Ostermann (1^{er} adjointe)

NOV'ITA⁵, territoire zéro chômeur de longue durée

S'inspirant d'une action nationale intitulée « territoire zéro chômeur longue durée » l'association Nov'ita, mobilise tous les acteurs du territoire pour que le quartier de Vannes Ménimur puisse devenir un territoire d'expérimentation en 2019. En corrélation avec les besoins des habitants, l'idée est de créer un emploi pour tous les demandeurs d'emploi de longue durée.

Concrètement, l'association a passé une convention avec l'État au titre du fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (environ 18 000 € par an et par chômeur) et réinvestit pour embaucher les personnes en CDI, au minimum au SMIC, en temps choisi et pour des activités « utiles au quartier » : aide à la personne, couture ou réduction de la fracture numérique dans le cas de Ménimur, qui compte actuellement 399 chômeurs longue durée pour 7 000 habitants. Pour fédérer un maximum d'habitants, un café rencontre est organisé une fois par mois dans le quartier.

MEDAVIZ⁶

Medaviz est une société spécialisée dans la téléconsultation médicale, qui met en relation patients et médecins, instantanément et en 24/7. Trois millions de bénéficiaires en France, jusqu'à 200 appels traités chaque jour, un réseau de 90 professionnels de santé (généralistes, spécialistes et paramédicaux). Des ordonnances pour des médicaments courants peuvent être prescrits par l'intermédiaire d'une pharmacie.

La ville de Vannes (1 300 agents) expérimente ce service jusqu'en 2019. L'action est inscrite au budget QVT.

des militants d'Interco 56) qui faisaient semblant d'écouter tout en évitant de répondre ou bien qui disaient que ça allait coûter... Comme les équipes d'Interco ne lâchaient pas, le « maire » s'est finalement tourné vers la DRH (jouée par la secrétaire générale de la fédération) pour proposer une solution concrète. Nos équipes de négociateurs ont été chaleureusement applaudies, le maire, la DGS et la DRH aussi !

Après un cercle de discussion et un buffet convivial, les travaux ont repris avec des présentations d'expériences innovantes : le projet vannetais Nov'ita « territoire zéro chômeur de longue durée », Medaviz, un service de téléconsultation médicale expérimenté par la ville de Vannes, Erika d'Happy Stories a aidé l'équipe d'Interco 56 pour organiser et animer cette journée dynamique et conviviale, participative et enrichissante.

Chacun est ressorti avec des idées et la conviction que l'action collective reste le meilleur moyen d'agir pour améliorer le bien-être au travail et préserver la santé de toutes et tous. Une action collective ancrée dans les valeurs de la CFDT et qui n'a pas peur de se renouveler. C'est le pari d'Interco 56 qui va continuer son chemin de « passeur du bonheur au travail ».

Jacky Meslin
SG Interco 56

⁵ <https://hov-ita.fr/a-menimur/>

⁶ <https://bit.ly/2PKwW2d>

⁷ <http://fabriquespinoza.fr/rapports/avenir-du-service-public/>

Happy stories

Envie de changer le monde du travail et de bousculer les normes de l'entreprise ?

Créé à Lorient en 2018 par une jeune colombienne forte d'une expérience professionnelle d'une quinzaine d'années en France et à l'étranger, le Club Happy Stories est un réseau d'acteurs locaux sensibles à l'importance du bonheur au travail. C'est une condition indispensable à l'épanouissement d'une personne et à la bonne santé d'une entreprise. Happy Stories accompagne les managers et les collaborateurs dans la transformation du monde du travail. Il s'agit d'un accompagnement sur mesure, qui permet de devenir acteur de son bonheur au travail : lever les peurs et développer la confiance en soi, travailler de manière plus efficace et plus plaisante, être plus authentique et à l'aise dans ses relations.

Happy stories propose des **animations à la carte** afin de sensibiliser les équipes à l'importance du bonheur au travail, cultiver une bonne ambiance dans l'entreprise, surprendre ses collaborateurs ou redynamiser ses équipes, des **ateliers pratiques** ainsi que des **conférences** suivies d'un temps d'échange avec l'auditoire, des formations pour devenir « chief happiness officer », des rencontres entre acteurs locaux et régionaux, des **partages de méthodes et retours d'expériences**, des **découvertes d'outils** pour améliorer le quotidien des collaborateurs et **d'autres astuces** pour accélérer la transformation de votre entreprise.

La fabrique Spinoza⁷, les passeurs de bonheur au travail

Cette association loi de 1901 basée à Paris est un groupe de réflexion et un laboratoire d'idées qui souhaite activer le potentiel du bonheur en élaborant des réflexions sur l'épanouissement (produire), en faisant rayonner celles-ci (diffuser), en élargissant les horizons de conscience (sensibiliser), en formulant des propositions aux décideurs politiques et économiques (plaidoyer), en les outillant (accompagner), puis en mettant en œuvre des actions concrètes positives économiques ou sociétales (agir).

La Fabrique Spinoza rassemble des personnes attentives au *Bonheur au Travail* qui œuvrent individuellement et collectivement vers la mutation des organisations. Elle forme des **passeurs du bonheur**, groupe de réflexion citoyen à but non lucratif. Leur objectif est de vivre des relations harmonieuses, d'éprouver au quotidien des émotions positives, d'utiliser ses compétences et de se sentir utile. Marie-Noëlle Salaün, chargée de missions QVT à Interco 56, participe à la mise en place d'un réseau local ouvert aux salariés du privé et du public ainsi qu'aux cadres et dirigeants.

Interco 56 ou le pari de la culture de la négociation

Interview de Jacky Meslin, SG Interco 56



Jacky, pourquoi développer la négociation est-il une priorité d'Interco 56 ?

Parce que c'est là que l'on verra les résultats apportés par les syndicalistes aux agents. L'importance de l'accompagnement individuel est difficile à percevoir même si cela représente une grande part de notre travail. Nous espérons aussi que les conseils les plus importants soient enfin donnés par les employeurs avant même que les agents s'interrogent sur leurs droits. Le centre de gestion ayant abandonné ce secteur, nous avons dû développer une expertise à partir des expériences conduites auprès des collectivités qui souhaitent sincèrement trouver une solution.

Comment ton syndicat compte-t-il réussir ce pari ?

Depuis 2013, nous avons écrit au moins une fois par an à tous les maires du département pour attirer leur attention sur les principaux enjeux et sur l'utilité de développer un dialogue social. Jusqu'ici en pure perte mais nous pensons que les graines semées ont commencé à germer...

En 2019, nous allons tenter de provoquer des états généraux du service public dans les collectivités volontaires, avec l'appui des militants de nos sections. Ceux-ci interpellent les différentes parties prenantes du service public dont les usagers.

Durant les municipales de 2020, nous ferons vivre la question des conditions de travail et de l'efficacité des politiques publiques. Quand les futures équipes municipales s'installeront, nous aurons déjà pris nos marques. C'est le scénario dans lequel nous avons immergé nos militants pour les ateliers. Le résultat est très prometteur quand on voit des adhérents qui participaient à leur première réunion syndicale ! Nous allons déployer le module de formation de la fédération sur la négociation. Nous souhaitons aussi que nos équipes continuent leur mandat en 2022 et donnent envie à d'autres de suivre le même exemple.

Tu as combien d'heures sur ton compte personnel de formation ?

Depuis juin 2018 tout agent public peut savoir, sans passer par son employeur, combien il y a d'heures sur son compte personnel de formation (CPF) qui remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Avec son numéro de sécurité sociale, chacun peut créer son compte sur le site moncompteactivite.gouv.fr. Une fois le compte créé, on peut aller consulter ses droits en cliquant sur « mes droits à la formation ».

The screenshot shows the homepage of moncompteactivite.gouv.fr. At the top, there are logos for 'Compte activibé' and 'CompteFormation', along with navigation links for 'FAQ', 'CONNEXION', and 'MENU'. The main heading reads 'Un seul site, un accès plus facile pour vos droits à la formation'. Below this, the logos for 'moncompte activite.gouv.fr' and 'mon CompteFormation' are displayed with a plus sign between them. A navigation bar contains four main sections: 'Mon Profil', 'Mon Projet professionnel', 'Ma Formation', and 'Mes Droits à la formation'. Each section has a 'Se connecter' button and a 'En savoir plus' link. Below the navigation bar, there are four columns of service descriptions:

- Mon Profil:**
 - Je complète mon parcours
 - Je renseigne mes compétences
 - Je fais un test de personnalité
- Mon Projet professionnel:**
 - Je crée et j'enrichis mon projet
 - Je consulte ma galaxie des métiers
 - Je recherche un métier
 - Je recherche une offre d'emploi
- Ma Formation:**
 - Je veux me former : que dois-je faire ?
 - Je recherche une formation
 - J'accède à mes dossiers de formation
- Mes Droits à la formation:**
 - Je consulte mes droits :
 - Mon CPF (compte personnel de formation)
 - Mon CEC (compte d'engagement citoyen)
 - Mon CPP (compte professionnel de prévention)

C'est assez simple à calculer. 24 heures en 2017 auxquelles il faut ajouter les heures de DIF qui se reportent sur le CPF. Soit, pour celles et ceux qui n'avaient pas utilisé leur DIF : 144 heures. Fin 2018, nos comptes seront cré-

dités automatiquement de 24 heures supplémentaires. Les employeurs transmettent à la caisse des dépôts qui gère le site les informations nécessaires pour alimenter les CPF des agents qu'ils gèrent.

IMPORTANT : Si vous êtes agent de catégorie C et que vous n'avez pas de diplôme, vous aurez 48 heures par an avec un plafond de 400 heures, à condition d'avoir indiqué sur le site que vous n'avez pas de diplôme.

Historique de mes heures CPF

144 Solde disponible

Votre historique regroupe les heures acquises au titre de vos activités salariées et le récapitulatif des formations que vous avez effectuées.

Consultez la vidéo de présentation du compte d'heures

En savoir plus sur le calcul de mes heures CPF

Imprimer mon historique

Année	Date de l'opération	Nature du mouvement	Heures	Détails
2017	27/05/2018	Déclaration(s) Employeur(s)	+ 24h	Voir
2017	05/05/2018	Reprise DIF public	+ 120h	

Heures créditées : heures déclarées par vos employeurs
Heures débitées : heures ayant servi au financement de vos formations

Lignes par page 10

Qu'est ce qu'on peut faire avec ces heures ?

Contrairement au DIF, les heures CPF sont réservées à des forma-

tion à l'initiative de l'agent, en lien avec un projet d'évolution professionnelle. Cela signifie que ces heures ne doivent pas être utilisées pour des formations

qui sont de la responsabilité de l'employeur : les formations obligatoires et toutes les formations pour s'adapter à son poste et aux évolutions du travail.

Chifpct

Se former | Évoluer | S'informer | Nous connaître

Accueil > Se former > Suivre une formation > Trouver une formation

Se former

- Suivre une formation
 - Trouver une formation
 - Choisir une formation
 - Inscription en ligne
 - Venir en formation
- Se former autrement
- Accéder à vos espaces numériques
- Former vos agents

TROUVER UNE FORMATION

Consultez le catalogue feuilletable

Ma sélection

Que recherchez-vous ? mot clé, code stage, ministère, cycle

Votre département: Ain

Bureautique

Afficher plus de critères de recherche

Trouver

RÉSULTATS DE VOTRE RECHERCHE

8 itinéraires(s) de formation

42 formation(s)

Trier par: Les lieux les plus proches

Rapport sur la pauvreté
« Les personnes les plus pauvres méritent mieux que l'information qui est produite sur le sujet en France. Les rares documents existants sont rédigés dans un langage inaccessible à la très grande majorité des citoyens. **L'Observatoire des inégalités** a donc décidé de prendre la plume et de publier avec le *Compas* (Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale) son premier **Rapport sur la pauvreté en France**. Notre objectif : proposer un document de référence sur l'état de la pauvreté, rédigé en toute indépendance afin d'interpeller l'opinion publique la plus large ».

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

Engagement syndical dans la fonction publique

Une plaquette portant sur l'engagement syndical a été élaborée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en concertation avec les organisations syndicales.

La plaquette « Rôle et garanties du représentant syndical » vise à rappeler le cadre juridique du droit syndical dans la fonction publique en se focalisant notamment sur les grandes garanties permettant aux représentants syndicaux d'exercer pleinement leurs missions liées à l'activité syndicale, sur la lutte contre les discriminations syndicales, sur les règles d'exercice des mandats. Elle cite également des bonnes pratiques concrètes engagées par les ministères.

<https://bit.ly/2S1bjZ5>

Taux de syndicalisation

Depuis 2013, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (DARES) calcule le taux de syndicalisation des salariés en France à partir de deux enquêtes réalisées tous les trois ans : l'enquête Conditions de travail et l'enquête Risques Psycho-Sociaux. Respectivement un peu plus de 30 000 et 22 000 salariés de plus de 15 ans travaillant dans les secteurs public, privé et associatif ont répondu en 2013 et en 2016. Tout salarié déclarant adhérer à un syndicat est considéré comme affilié. Ces enquêtes sont appropriées pour mesurer la syndicalisation des salariés du fait du champ qu'elles recouvrent, du nombre important de salariés interviewés et des thématiques qu'elles abordent, centrées sur le travail. Une série longue présente l'évolution de la syndicalisation en France métropolitaine depuis 1949. Elle est réalisée à partir des données d'enquêtes Insee entre 1996 et 2010 et des déclarations des OS pour la période 1949-1993.

<https://bit.ly/2CcrY6r>



A ctu :

Les agents peuvent choisir leur formation en dehors du plan de formation de l'employeur. Pour les agents territoriaux, toutes les formations du catalogue du CNFPT¹ sont normalement accessibles. Et tout le monde peut aller regarder sur le site du CNFPT les formations qui sont proposées partout en France. L'agent-e peut aussi demander à utiliser son CPF pour faire le point sur ses compétences grâce à un bilan de compétences ou bien les transformer en diplôme grâce à une VAE (validation des acquis de l'expérience). Jusqu'à présent, les agents publics avaient seulement droit à un congé pour bilan de compétences et VAE

et c'était souvent compliqué d'obtenir le financement par l'employeur. Le CPF ouvre une nouvelle possibilité de négocier ce financement.

L'employeur ne peut pas refuser d'utiliser ses heures CPF pour le CléA

Le CléA s'adresse à toutes celles et tous ceux qui n'ont pas de diplôme ou bien des lointains et mauvais souvenirs de l'école, qui pensent « *il est trop tard pour moi* », « *de toute façon je n'y arriverai pas* », « *la formation ce n'est pas pour moi* »... À la CFDT en général et à Interco en particulier, on pense que 100% des agents ont des

compétences et qu'ils doivent pouvoir se former tout au long de leur carrière. C'est encore plus nécessaire aujourd'hui avec tous les changements dans le travail apportés par le numérique en particulier.

Le certificat CléA valide officiellement la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Ce certificat commun à tous les secteurs privés et publics permet à chacun-e de continuer à apprendre tout au long de son parcours professionnel de manière à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines. (cf encadré page 16).



Visitez le site internet moncompteactivite.gouv.fr

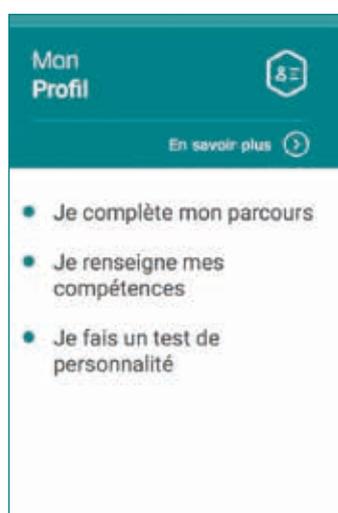
Le site permet de consulter les droits inscrits dans notre Compte personnel de formation. Les autres rubriques peuvent aussi être utiles pour commencer à réfléchir sur son projet et regarder les formations qui existent. Comme ce site s'adresse à tout salarié ou demandeur d'emploi,

certaines informations ne concernent pas directement les agents publics. Il faut vraiment l'utiliser comme une aide qui peut aussi être utile quand il s'agira d'argumenter son projet de formation auprès de son employeur.

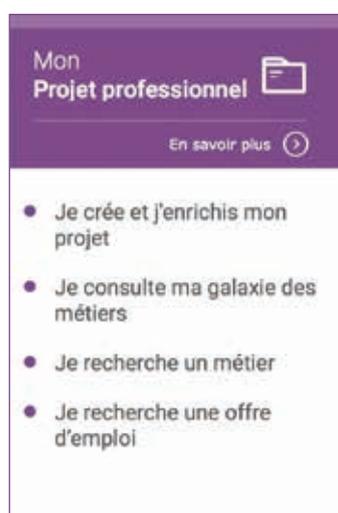
Mais attention, même si le CPF apporte des garanties et plus de souplesse sur le choix des formations, son attribution reste soumise à la

décision et au financement de l'employeur. C'est pourquoi il faut agir collectivement et individuellement pour que ces droits se concrétisent. Les représentants du personnel peuvent agir pour obtenir la négociation d'un règlement de formation avec des règles claires et conformes à la loi au sujet de l'utilisation du CPF. Ils peuvent aussi demander un bilan régulier des demandes de

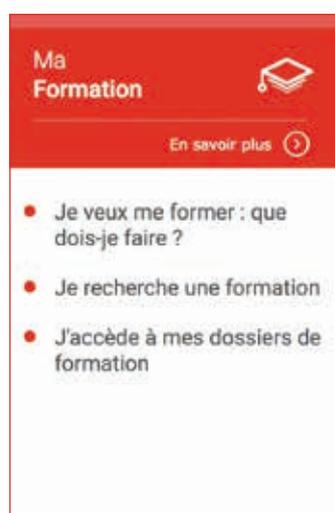
¹ Centre national de la fonction publique territoriale.



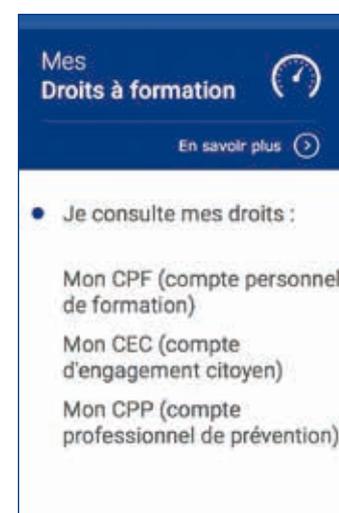
Dans la rubrique « mon profil » on peut remplir progressivement ses expériences, formations... et en ressortir des compétences. Comme on fait le test de personnalité pour soi, c'est intéressant de voir ce qu'il en ressort, sans non plus prendre les résultats comme votre portrait définitif !



La rubrique « mon projet professionnel » permet de voir les métiers qui pourraient correspondre à ses compétences et son profil. L'application propose une « galaxie de métiers » qui ne doit pas non plus être prise comme « la vérité » mais comme une aide à la réflexion. Les fiches métiers donnent des informations complètes dont une liste de formations. La rubrique « je recherche une offre d'emploi » est alimentée avec les offres de Pôle Emploi.



La rubrique « ma formation » permet de rechercher des formations existantes qui correspondent aux critères du CPF. À la différence des salariés du privé, les agents publics ne peuvent pas faire directement une demande de formation sur le site. (Nous ne sommes donc pas concernés par la rubrique « j'accède à mes dossiers de formation »).



Dans la rubrique « mes droits à formation » sont aussi mentionnés le « compte d'engagement citoyen » et le « compte professionnel de prévention ». Les agents publics sont seulement concernés par le CEC, nous ne bénéficions pas du compte professionnel de prévention. Le principe du compte d'engagement citoyen est de pouvoir bénéficier de crédits d'heures de formation à partir d'activités citoyennes comme le service civique ou des réserves militaires ou sanitaire...



CPF, celles qui ont été acceptées et celles qui ont été refusées avec les motifs de refus. La négociation par les représentants du personnel ne suffit pas. Chaque agent-e doit bien connaître ses droits pour faire des demandes claires et argumentées de formation, bilan de compétences ou VAE, et faire part des difficultés rencontrées auprès des élu-es CFDT dans les instances.

Chacune et chacun de nous avons un rôle à jouer pour faire en sorte que les droits inscrits dans les textes deviennent des vrais droits pour tous les agents publics. La première chose à faire est d'ouvrir son propre CPF, d'explorer le site moncompteactivite.gouv.fr pour être capable de l'utiliser pour soi et d'en parler autour de soi !

*Véronique Sauvage
Secrétaire nationale*

CléA

CLÉA, CERTIFICAT DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES



.....

VOUS ÊTES PRO ? FAITES LE SAVOIR !

.....

Le but du CLÉA est de certifier la maîtrise des compétences clés dans 7 domaines.

L'idée du CLÉA est de s'appuyer sur les points forts de la personne plutôt que de souligner ses manques. C'est pour cela qu'on commence par une évaluation qui n'est ni un examen, ni une épreuve.

Si l'évaluation indique que les 7 domaines sont maîtrisés, le dossier est présenté devant un jury paritaire de professionnels qui délivre le certificat officiel.

Si des manques apparaissent, un parcours de formation est proposé au candidat pour lui permettre d'obtenir le certificat.

Les 7 domaines de compétences du CléA :

1 - La communication en français

Écouter et comprendre/s'exprimer à l'oral/lire/écrire/décrire, formuler.

2 - L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique

Se repérer dans l'univers des nombres/résoudre un problème

mettant en jeu une ou plusieurs opérations/lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités/se repérer dans l'espace/restituer oralement un raisonnement mathématique.

3 - L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique

Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur/ saisir et mettre en forme du texte/ gérer les documents/ se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web/utiliser la fonction de messagerie.

4 - L'aptitude à travailler en équipe dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe

Respecter les règles de vie collective/travailler en équipe/ contribuer dans un groupe/communiquer.

5 - L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel

Comprendre son environnement de travail/réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet/prendre des initiatives et être force de proposition.

6 - La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie

Accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées/ entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel/optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle).

7 - La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité/avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques/être capable d'appliquer les gestes de premier secours/contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie.

► Pour en savoir plus sur le CléA, voir un petit film de présentation, des témoignages ou faire un quiz pour faire un premier point :

📄 <https://www.certificat-clea.fr/>

LE CPF dans la fonction publique en résumé :

Pour construire son projet professionnel

- accéder à de nouvelles responsabilités
- effectuer une mobilité professionnelle
- se réorienter professionnellement, y compris dans le secteur privé
- préparer un concours ou un examen professionnel

En priorité sur le temps de travail

Les formations peuvent avoir lieu hors temps de travail uniquement si l'agent-e le souhaite ou si la formation l'impose

Accès direct et personnel par internet

Un portail internet unique pour toute la population active : moncompteactivite.gouv.fr

- pour connaître le nombre d'heures de son CPF
- rechercher des formations
- préparer son projet professionnel

À l'initiative de l'agent-e

Pour utiliser son CPF, il faut expliquer son projet professionnel. L'accord de l'employeur est requis sur la nature, le calendrier et le financement

Le CPF remplace le DIF

- depuis janvier 2017
- les droits DIF sont repris dans le CPF

Des droits portables pour tous les agents titulaires et contractuels

Les droits sont conservés en cas de mobilité vers le public ou vers le privé

24h par an, 48h pour les agents de catégorie C sans diplôme

24h par an pendant 5 ans puis 12h pendant 3 ans jusqu'à un plafond de 150h

Pour toutes les formations

- toute formation référencée sur le site moncompteactivite.gouv.fr qui correspond au projet professionnel de l'agent-e
- bilan de compétences, VAE
- préparation concours

Le CLéA opposable

L'employeur ne peut pas refuser le CLéA (socle de connaissances et compétences professionnelles), il peut juste reporter la date

CHSCT Justice

Au JO du 23 septembre 2018 le **décret n° 2018-801 du 21 septembre 2018 fixe le mode de désignation des membres de certains comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du ministère de la Justice** en vue de leur renouvellement en 2018. Il déroge au principe selon lequel la composition de ces comités repose sur celle des comités techniques, afin de permettre aux magistrats de l'ordre judiciaire, qui ne sont pas représentés dans les comités techniques, de participer à l'examen des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale intéressant le ministère de la Justice. Le texte prévoit ainsi une élection directe par scrutin de sigle, à laquelle participeront tous les personnels y compris les magistrats, pour la désignation du CHSCT ministériel et une composition des CHSCT d'administration centrale, départementaux et territoriaux résultant d'un dépouillement à leur niveau des résultats obtenus au CHSCT ministériel.

📄 <https://bit.ly/2xBNCOb>

Transfert primes-points

Au JO du 26 septembre 2018, le **décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifie les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire**. Il modifie la liste des primes et indemnités exclues de l'assiette du « transfert primes-points », en y ajoutant l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG créée à compter du 1^{er} janvier 2018. Le décret actualise les corps et emplois pour lesquels un abattement s'applique.

📄 <https://bit.ly/2DYj7rB>

Sapeurs-pompiers volontaires

Au JO du 2 octobre 2018, un **arrêté du 28 septembre 2018 fixe le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires**. Le code de la sécurité intérieure prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Le décret du 16 avril 2012 a pour objet de préciser les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et les modalités de calcul de celle-ci. L'arrêté du 28 septembre actualise les montants de cette indemnité.

📄 <https://bit.ly/2RzcrD7>

Décret balai FPT

Au JO du 5 octobre est paru le **décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**. Ce texte fourre-tout a pour objet de tirer les conséquences statutaires de la création des **offices publics de l'habitat**. Il élargit aux **déchargés syndicaux** les possibilités de mobilité statutaire pour l'avancement de grade des administrateurs et des ingénieurs en chef territoriaux. Il précise les règles applicables aux **fonctionnaires élus à un mandat national ou nommés ministre**, et celles en matière de formation pour les fonctionnaires détachés dans le cadre d'emplois des **chefs de service de police municipale**. Il corrige des erreurs matérielles dans des décrets pris au titre de la réforme **PPCR**, adapte les conditions de nomination des présidents des **conseils de discipline** et aligne les dispositions en matière électorale des **commissions consultatives paritaires** sur celles applicables aux autres instances s'agissant de l'enregistrement des candidatures, de l'envoi de la propagande électorale et du regroupement de bureaux de vote.

📄 <https://bit.ly/2QxRkQc>

Premiers secours

Publiée le 8 octobre 2018, une **circulaire du 2 octobre 2018**, signée par les ministres de l'Intérieur, des Solidarités et de la Santé et de l'Action et des Comptes publics est **relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours**. Elle vise à définir les modalités selon lesquelles les trois versants de la fonction publique peuvent contribuer à la réalisation de l'objectif défini par le Président de la République de former avant la fin du quinquennat 80% de la population aux gestes de premiers secours.

📄 <https://bit.ly/2OMVmqF>

Don de jours aux aidants

Au JO du 10 octobre 2018 est paru le **décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap**. Le décret détermine les conditions d'application aux agents publics civils de l'article 1^{er} de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

📄 <https://bit.ly/2QFSq4Z>



INSULTES QUOTIDIENNES

**AGRESSIONS VERBALES
ET PHYSIQUES**

**HOSTILITÉ CROISSANTE
DES USAGERS (CONTRÔLE
DU STATIONNEMENT)**

**ABSENCE DE RECONNAIS-
SANCE DES EMPLOYEURS**

**PRIVATISATION (CONTRÔLE
DU STATIONNEMENT)**

**IMPACT DES CONDITIONS DE
TRAVAIL SUR LA SANTÉ ET
LA VIE DE FAMILLE**

**SOUFFRANCE AU TRAVAIL
RÉSULTANT DE PRESSIONS
ET D'OBJECTIFS CHIFFRÉS**



**AGENTS DE SURVEILLANCE
DE LA VOIE PUBLIQUE**

ASVP

DITES STOP !

Depuis 1964 la **CFDT**, fidèle à ses valeurs, porte les revendications des agents qui coproduisent de la sécurité. Quotidiennement au sein des syndicats et des sections, des militants **Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP)** 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, CCP, CHSCT, CSFPT, CNFPT)* et renseignent les ASVP sur leurs droits individuels.

Notre objectif : défendre les ASVP, combattre les injustices, porter votre parole, dialoguer avec nos

employeurs, construire avec vous un avenir serein. Officiellement, les ASVP verbalisent les infractions au stationnement et à l'arrêt. Mais, sur le terrain, bien d'autres tâches leur sont confiées.

Qu'il pleuve, qu'il vente ou qu'il neige, les ASVP ne dérogent pas à leurs missions, même s'ils s'attirent souvent les foudres des conducteurs. Régulièrement confondus avec des policiers parce qu'habillés de bleu, il faut que ces agents prennent vraiment sur eux, en assurant bien souvent la sécurité aux alentours des écoles afin de verbaliser les infractions aux stationnements.

Les ASVP doivent être formés à la gestion du stress et de l'agressivité.

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

Cfdt:

Force de Sécurité Publique & Civile //



POUR LA CFDT, IL EST INDISPENSABLE DE...

DÉFENDRE // le maintien des ASVP chargés d'assurer le contrôle du stationnement en zones urbaine et rurale.

GARANTIR DES MOYENS // aux ASVP afin de rendre un service public local de qualité.

COMBATTRE LA PRIVATISATION // outrancière du contrôle du stationnement au profit de sociétés de sécurité privées pratiquant hélas le plus souvent un dumping social.

AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

C'EST UNE ÉVIDENCE DÉFENDUE PAR LA CFDT // les missions réalisées par les ASVP, par tous les temps, doivent faire l'objet d'une **juste rémunération**. Nous revendiquons une attribution de 4 à 8 points d'Indemnité Administrative de Technicité (IAT) ou l'obtention de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui prenne en compte le degré d'exposition aux risques et aux intempéries des ASVP. Bien souvent utilisés dans les centres de supervision urbain (CSU) les ASVP doivent être reconnus financièrement comme des acteurs concourant à la coproduction de sécurité.



TENUE D'UNIFORME

POUR LA CFDT, LA TENUE D'UNIFORME DES ASVP // ne doit pas prêter à confusion avec les agents de la force publique. Il est donc **impératif** de définir et d'uniformiser une tenue pour l'ensemble du territoire métropolitain et Dom Tom.



VIOLENCES COMMISES SUR LES AGENTS

LA CFDT EXIGE UN SUIVI PSYCHOLOGIQUE // pour les ASVP après une **agression physique ou verbale** mais également après un **choc traumatique** ! Pour assurer le suivi psychologique des ASVP victimes d'agressions, il y a peu de structures adaptées, peu de procédures mises en place et surtout peu compatibles avec la réactivité et la confidentialité nécessaires. Encore aujourd'hui, trop d'ASVP 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.

PROTECTION D UNE PRIORITÉ

LA CFDT CONSIDÈRE QUE LA PROTECTION et violences doivent être la priorité des agents et ne pas être déployés sans dispositions spécifiques identifiés comme hostiles à l'autorité.



UNE SÉCURITÉ ÉGALE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE



DES MOYENS DE COMMUNICATION FIABLES

À LA CFDT NOUS PENSONS QUE L'ATTRIBUTION DE MOYENS RADIOS FIABLES EST UN IMPÉRATIF // C'est l'unique moyen pour les agents travaillant souvent seuls sur la voie publique, de demander des **renforts** policiers. La sécurité des ASVP doit être une priorité des employeurs.

PATROUILLE EN BINÔME : UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ

LA VIOLENCE EXTERNE (PAR UN CONDUCTEUR) PEUT PRENDRE PLUSIEURS FORMES // agressions verbales, physiques ou psychologiques contre un agent dans l'exercice de ses fonctions. Le **travail isolé** contribue à favoriser les agressions (souvent pas de témoin et/ou de possible recours à autrui), les secteurs professionnels qui augmentent le risque de violence externe sont très souvent ceux des travailleurs isolés et des ASVP en particulier. **POUR LA CFDT LES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE DOIVENT IMPÉRATIVEMENT TRAVAILLER EN BINÔME.**

DES ASVP :

DES ASVP // contre les menaces employeurs. Les ASVP ne doivent pas être affectés sur des secteurs géographiques à haute priorité.

APPLICATION DE LA CIRCULAIRE DU 28 AVRIL 2017 RELATIVE AU RÔLE DES ASVP

Les 7000 ASVP sont des agents communaux dont les usagers de la voie publique connaissent l'existence depuis plusieurs décennies, sans nécessairement discerner précisément l'étendue de leurs missions et prérogatives. Les ASVP peuvent être en fonction dans des communes, non nécessairement pourvues d'un service de police municipale. Il revient aux préfets de département de rappeler aux maires l'état du droit en vigueur qui définit précisément les missions de ces agents. **LA CFDT VEILLERA À UNE APPLICATION STRICTE DE LA CIRCULAIRE DU 28 AVRIL 2017 RELATIVE AU RÔLE DES ASVP ET SAISIRA LES PRÉFETS CHAQUE FOIS QUE CELA SERA NÉCESSAIRE.**

Cfdt:

Force de Sécurité Publique & Civile //



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

 [cfdtfspc](https://www.facebook.com/cfdtfspc)



LA CFDT ET LES PROBLÉMATIQUES DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

La **CFDT** a pour particularité de regrouper des militants de la sécurité publique issus de la fonction publique territoriale : des ASVP, 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), du ministère de l'Intérieur, du ministère de la Justice.

DES MILITANTS ENGAGÉS POUR DÉFENDRE LEURS COLLÈGUES

La CFDT a donc une **vision globale** des problématiques de sécurité publique, traite des sujets communs et intègre les revendicatifs spécifiques comme ceux des ASVP ou de la police municipale.

GARDONS LE CONTACT

Revendicatif offices publics de l'habitat

Une action revendicative à renforcer et qui doit s'adapter aux ordonnances Macron, dans des offices publics de l'habitat percutés par la loi ELAN !

Les élections professionnelles du jeudi 6 décembre 2018 ont été une échéance électorale importante pour tous les personnels des offices publics de l'habitat (OPH) puisqu'en votant, ils ont donné aux organisations syndicales (OS) les moyens de représenter les salariés et les fonctionnaires qui travaillent dans les OPH et de défendre leur intérêt général. Au-delà de l'enjeu majeur de la participation électorale, elle a été pour toutes les équipes Interco CFDT qui ont présenté des listes, le moment de vérité pour constater la force de notre présence syndicale avec nos élus au comité social économique (CSE) et pour mesurer la représentativité qui donne la légitimité et la force pour revendiquer et négocier au nom des personnels dans chaque office et au niveau national. En effet, grâce au travail des syndicats Interco, de leurs militants et adhérents sur le terrain qui assurent la présence de la CFDT dans plus des deux tiers des OPH, **la CFDT est devenue en 2017 dans cette branche professionnelle du logement social la première organisation syndicale représentative avec 39% !**

Depuis 2017, le contexte politique, économique et juridique a forte-

ment évolué puisque deux événements majeurs sont intervenus pour le logement social, sur sa place comme service public, et pour la branche professionnelle des OPH comme lieu de notre action syndicale et du dialogue social. **Tout d'abord la réforme du Code du Travail avec les ordonnances Macron** qui s'appliquent dans tous les secteurs d'activité régis par le Code du Travail et concernent évidemment tous les salariés... Ensuite, l'émergence, avec le projet de loi de finances 2018, d'une nouvelle politique du logement combinant la baisse des APLs, la « réduction de loyer solidarité » **et une loi sur l'habitat ELAN dont les dispositions vont fortement impacter le logement social dans ses capacités économiques et financières.**

Face à ces deux événements, il était donc vital d'interroger notre stratégie syndicale

La démarche de la fédération Interco consistera donc à mobiliser toutes nos ressources afin de s'adapter et prendre en compte leurs incidences sur le périmètre et les moyens de notre activité syndicale et aussi sur le contenu et les modalités de notre action revendicative dans les OPH.

Les OPH, une branche professionnelle jeune et une convention collective nationale (CCN) de dernière minute !

Les ordonnances Macron sont venues percuter la branche des OPH alors que celle-ci était encore relativement récente. En effet, c'est suite à l'ordonnance de 2007 qui a institué un statut unique d'offices et à la négociation d'un accord national sur la classification des emplois en 2010, que les instances paritaires nationales ont été mises en place en 2011. Convaincue de l'intérêt majeur d'avoir une branche professionnelle forte et structurée, la CFDT a participé activement au paritarisme du secteur professionnel et nous avons été les seuls à réclamer une convention collective nationale jusqu'en 2016, c'est-à-dire jusqu'à ce que le ministère



Assistants maternels

Au JO du 24 octobre 2018 est paru le **décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels**. Ce décret modifie les objectifs, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation obligatoire des assistants maternels agréés. Il précise la durée de la formation suivie avant le premier accueil, ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées. Il modifie également les modalités de renouvellement de leur agrément.

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

Administration territoriale de l'État

Au JO du 25 octobre 2018 a été publié le **décret n° 2018-910 du 23 octobre 2018 modifiant le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État**. Ce texte inscrit la responsabilité de la conduite du dialogue social au sein des missions des directeurs régionaux et départementaux. Il simplifie les viviers des différents groupes et tire les conséquences de la mise en œuvre du PPCR. Il prévoit la possibilité de prolonger la durée de nomination au-delà de la durée maximale de huit ans si l'agent est dans la situation d'obtenir dans moins de deux ans la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou s'il se situe à moins de deux ans de la limite d'âge qui lui est applicable. Enfin, il crée une procédure d'entretien professionnel annuel harmonisée pour tous les agents occupant les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État.

<https://bit.ly/2z23iKN>

du Travail nous refuse injustement le statut officiel de branche professionnelle au motif que les OPH n'avaient pas de convention collective nationale. Engagée en 2016 dans un délai hors-normes (moins de six mois), la négociation nationale a abouti finalement à la signature de la CCN des OPH le 6 avril 2017 et à son extension le 26 avril 2018. Signée par toutes les OS, la CCN des OPH est principalement le fruit des efforts d'Interco CFTD. Elle dote la branche des OPH d'un socle de garanties conventionnelles de bon niveau pour tous les personnels en incluant de façon inédite les fonctionnaires dans le respect de leur statut. Plus que les avancées obtenues qui restent à ce stade en deçà de nos revendications, le contexte particulier de son émergence, la sécurisation des garanties réglementaires (intégration du décret du 8 juin 2011)

et conventionnelles antérieures (sept accords de branche) et quelques dispositions juridiques originales (ex : champ d'application élargi aux fonctionnaires), donnent une importance inédite à ce référentiel juridique.

Les ordonnances Macron et leurs décrets, par leurs contenus et les principes qui les animent, réduisent sensiblement des droits et des garanties des salariés (réforme des prud'hommes), **et bouleversent les conditions de production des normes juridiques applicables au monde du travail** (primauté donnée aux accords d'entreprise au détriment des conventions collectives), la place et les moyens d'agir pour les instances représentatives (fusion des IRP et disparition du CHSCT) et les organisations syndicales des salariés (contournement des OS majoritaires par le référendum local).

Notre stratégie consistera à limiter les dégâts, notamment pour la mise en place et le fonctionnement du comité social et économique (CSE) en aidant les équipes locales à doter celui-ci des moyens nécessaires et d'une organisation adaptée. D'autre part, en dépit du caractère principalement supplétif donné par les ordonnances au contenu des CCN ; à savoir qu'en dehors des dispositions verrouillées (bloc 1) les dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord local sur le même thème, nous avons l'objectif d'assurer pleinement la mise en application et le respect de cette nouvelle CCN dans tous les OPH, et aussi qu'elle devienne dans chaque office un outil syndical comme levier de l'action revendicative et d'une pratique plus efficace de la négociation collective.



La fédération Interco Cfdt a toujours milité pour le développement et la défense du logement social comme service public

Il n'est donc pas étonnant que nous nous soyons engagés dans le mouvement « vive l'APL » de fin 2017 contre la baisse des APL et contre la « réduction loyer solidarité » qui va ponctionner gravement les recettes des bailleurs sociaux et donc leur capacité d'investir à partir de 2018. Nous assumons pleinement la promotion d'un modèle dit généraliste à la française qui va être remis en cause par la nouvelle politique du logement.

Les mesures budgétaires et plus particulièrement la « réduction de loyer solidarité », ainsi que la loi ELAN avec son volet d'incitation à la vente de patrimoine HLM, vont provoquer immanquablement dès 2018 une dégradation de la situation économique et financière des OPH et une réduction drastique de leur capacité d'investissement. Ces perspectives ne créent évidemment pas un contexte propice à l'action revendicative et rendent plus difficile une négociation collective efficace c'est-à-dire en capacité d'obtenir des avancées significatives pour les personnels.

En outre, nous avons observé et vécu sur les dernières années **l'accélération du phénomène de regroupement par fusion et/ou absorption d'OPH, provoqué par les lois de réforme territoriale NOTRe et MAPTAM** (obligation des OPH sous tutelle communale de se rattacher à une tutelle intercommunale et pour ceux de la métropole Grand Paris de se rattacher à un établissement public territorial). La fédération Interco

Notre stratégie revendicative doit désormais prendre en compte les ébranlements opérés sur le dialogue social et l'affaiblissement recherché de la présence syndicale dans les entreprises par les ordonnances Macron.

Tout d'abord il faut tenter de trouver la parade à la remise en cause de l'articulation de la négociation collective entre ses différents niveaux par la primauté donnée quasi-intégralement à la négociation locale, à l'exception des dispositions du bloc 1 qui étaient déjà verrouillées depuis la réforme Fillon de 2004, et son corolaire la disparition du principe de faveur de la CCN sur les accords locaux. C'est pour cela que nous avons décidé de nous organiser au niveau fédéral grâce notamment au web collaboratif pour aider, conseiller, former et soutenir chacune des équipes Interco Cfdt et leurs syndicats Interco qui en feront la demande avant de s'engager et pendant le processus de négociation des accords collectifs locaux.

D'autres constats ont été intégrés à notre réflexion comme celui d'assurer une meilleure articulation entre l'engagement de négociations locales et l'agenda social prévu pour compléter et enrichir notre CCN, surtout lorsque de nouvelles thématiques « inédites » dans la branche (GPEC, accords sur l'emploi ou « PSE », gestion des regroupements d'OPH, etc.) seront mises sur la table de négociation.

Le risque de mise en danger des emplois ou même de la pérennité de l'OPH du fait de l'évolution de la situation financière des OPH, l'obligation dans la loi ELAN faite aux OPH de se regrouper ou de fusionner avec les effets sur l'organisation des structures et les emplois, sont autant de raisons de renforcer la formation et de développer les compétences économiques et organisationnelles de nos militants et élus. En outre, cette conjoncture particulière au secteur du logement social va peser sur le dialogue social et réduire les marges de négociation.

L'action syndicale va être rendue plus difficile parce que les employeurs étant moins contraints et favorisés dans le rapport de force, le dialogue social va devenir plus tendu (ex : problématique du référendum d'entreprise). La charge sur les épaules des élus pour faire vivre le CSE, et des militants qui négocient les accords locaux va s'alourdir fortement !

La fusion des IRP au sein du CSE qui s'accompagne d'une réduction sensible des moyens du dialogue social et de la suppression du CHSCT, instance spécialisée qui avait démontré sa pertinence dans l'amélioration des conditions de travail, va modifier le travail des élus avec un risque de surcharge et d'éloignement avec les personnels. Nos efforts seront aussi dirigés pour coordonner, fournir et mobiliser tous les dispositifs de formation ou de soutien pour aider les élus à mettre en place le CSE dès le début 2019 dans les OPH, puis à le faire fonctionner.

Enfin, nous n'avons pas perdu de vue l'objectif de faire entrer plus de démocratie sociale dans les OPH, en essayant de participer aux processus de décision, en obligeant l'employeur à mettre en œuvre de véritables concertations sur les questions organisationnelles, en faisant respecter les prérogatives des élus du personnel ou syndicaux et en leur assurant de bonnes conditions d'exercice des mandats, en exprimant les positions des personnels au sein de la gouvernance.

Notre stratégie revendicative se déclinera en fonction de quatre grandes orientations :

- 1 - Renforcer notre action syndicale de terrain** en redéployant les énergies et les moyens vers le niveau local en améliorant l'articulation entre la fédération, les syndicats et les militants ;
- 2 - Développer les compétences syndicales** et faciliter l'engagement de nos militants notamment dans la négociation collective, par l'augmentation de l'offre de formation, et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de travail collaboratif avec les militants ;
- 3 - Faire appliquer partout la CCN**, la compléter par la négociation collective de branche prévue à l'agenda social national et tirer parti au maximum de sa valeur supplétive juridique ;
- 4 - Accroître notre représentativité** au niveau national comme au niveau local grâce aux élections professionnelles qui concourent aussi à renforcer la syndicalisation, facteur clé pour l'audience et la capacité de mobilisation des salariés sur nos positions et propositions.

CFDT n'est pas opposée par principe aux fusions, mais elle est et sera vigilante quant aux effets sur l'organisation du travail et les personnels des illusions portées par la recherche d'économies d'échelle. Il est important qu'elles constituent un véritable projet de structuration d'un opérateur du logement social sur un territoire. Récemment le directeur

général de la FNOPH a fait un état des lieux concernant les projets de regroupement en cours : « À ce jour, 35 projets de sociétés de coordination sont en discussion, pour un total de 500 000 à 600 000 logements. Nous comptons par ailleurs 23 projets de fusion en cours de négociation, concernant 430 000 logements, et 19 projets sur lesquels demeure

une hésitation entre la société de coordination et la fusion. À noter qu'une vingtaine d'offices pourraient quitter notre famille ».

Dans la branche des OPH, les équipes interco CFDT revendiquent et négocient pour tous !

Notre action revendicative doit s'articuler entre la négociation collective de la branche nationale et les négociations collectives locales, tout en intégrant dans les agendas sociaux les injonctions législatives qui imposent l'engagement de négociations. Des thématiques de négociations inscrites à l'agenda social national sur 2019 -2020 ont été intégrées à la CCN elle-même, priorisées de la façon suivante :

- la gestion des emplois et parcours professionnels, y compris les garanties liées aux regroupements et fusions d'OPH ;
- le temps de travail, y compris heures supplémentaires, forfait-jours, CET et astreintes ;
- la qualité de vie au travail, y compris conditions de travail et pénibilité, droit à la déconnexion, télétravail et santé au travail ;
- l'application de la base de données économiques et sociales dans les OPH ;
- le régime de couverture complémentaire santé.

Voici un panorama des huit grandes thématiques de l'action revendicative, du contexte interprofessionnel et professionnel, des positions prises par la fédération Interco, ainsi que les propositions faites et les résultats obtenus dans le cadre de la négociation collective nationale ou locale :

1 - Un partage de la valeur ajoutée qui assure le maintien du pouvoir d'achat, une réduction des inégalités salariales et une évolution équitable des rémunérations

La valorisation des salaires et du pouvoir d'achat des salariés se décide lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans les offices mais aussi au niveau national avec la revalorisation du barème des salaires minimums. La CFDT a signé un certain nombre d'avenants qui ont permis d'élever les premiers niveaux du barème national au-dessus du SMIC, mais les avancées obtenues sont encore insuffisantes car nous poursuivons le principe de réduire les écarts de salaire les plus importants sur un même niveau de classification.

Nous prôsons le maintien du pouvoir d'achat et l'application d'augmentations générales à hauteur minimum de l'inflation constatée avec un « talon » (montant mensuel minimum) qui permet de contenir la part des dépenses contraintes dans le budget pour les plus bas salaires. Pour les rémunérations des fonc-

Les offices publics de l'habitat dans le logement social : un service public spécifique

Il existe trois familles d'organismes dits HLM constituées en branches professionnelles au sein de l'Union sociale de l'habitat qui regroupe les acteurs du logement social :

- La Fédération nationale des offices publics de l'habitat regroupe 253 offices avec 48 000 personnes dont 10 000 fonctionnaires, pour un parc immobilier de 2,4 millions de logements qui accueille près de cinq millions de personnes. Les OPH sont des établissements publics locaux à caractère industriel et commercial (EPIC) rattachés à des collectivités territoriales ou à leurs groupements (EPCI/EPT).
- La Fédération des entreprises sociales pour l'habitat regroupe 240 entreprises avec 33 000 salariés. Les sociétés anonymes d'HLM sont responsables devant leurs actionnaires qui sont encadrés dans leurs droits de propriété. Limitées dans la rémunération de ces derniers, elles doivent réinvestir leurs bénéfices. Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) ont un parc immobilier de 2,3 millions de logements qui accueille près de cinq millions de personnes.
- La Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM est l'organisation professionnelle qui regroupe 175 sociétés avec 2 300 salariés. Les sociétés anonymes coopératives d'HLM, sociétés à capital variable, ont développé l'accession sociale à la propriété. Elles développent aussi une activité de construction et de gestion locative.

Un projet de rapprochement de la branche des coopératives HLM avec celle des OPH a été validé par le ministère du Travail en novembre 2018. Un processus de fusion en une seule branche s'amorcera dès 2019 avec une période transitoire pendant laquelle s'engagera la négociation d'une CCN commune.

À la différence des ESH, les OPH ne sont pas des sociétés, mais des EPIC ayant une gouvernance spécifique, qui n'ont pas pour vocation de valoriser ou rentabiliser un capital appartenant à des actionnaires. L'objet social d'un OPH est d'assurer le service public du logement social à l'échelle du territoire de sa tutelle, ce qui implique d'un point de vue syndical une situation entre l'employeur et les salariés différente de la relation classique entre un patron et ses salariés.



tionnaires, cela implique au niveau national de revendiquer le dégel de la valeur du point d'indice et au niveau local de négocier un régime indemnitaire optimal.

Il est important d'obtenir, à l'instar de ce qui a été négocié par les équipes CFDT dans certains OPH, **des dispositifs d'encadrement des augmentations individuelles qui garantissent une évolution des rémunérations individuelles** par catégorie ou emploi en respectant des critères d'évaluation, d'expérience, de transparence et d'équité.

Il faut en outre limiter les éléments variables de la rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, primes diverses, etc.) par rapport au salaire comme rémunération pérenne et principale de l'emploi.

2 - Une amélioration concrète et permanente des conditions de travail et une prévention de la pénibilité et des risques psycho-sociaux

Étant donné la nature de l'activité au sein des OPH, principalement axée autour de services de proximité, les métiers et emplois

se regroupent en trois types de situation du point de vue des conditions de travail :

- emplois de proximité en contact direct avec les habitants,
- emplois de régie de travaux,
- emplois de services administratifs sédentaires avec des facteurs de pénibilité différents (port de charges, stress, risques psycho-sociaux, problèmes de sécurité, fatigues) liés à la dimension relationnelle des emplois de proximité).

Avec la disparition du CHSCT et la reprise de ses prérogatives par le CSE, il s'agit de **remettre à plat les actions menées par les élus et le rôle de la négociation collective locale pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail et le travail de prévention de la pénibilité menée par les élus du CHSCT.**

Les équipes Interco CFDT redoubleront de vigilance vis-à-vis des projets de réorganisation qui prévoient l'application des recettes toutes faites et de modes managériaux en matière d'organisation du travail (open space, *lean management*), de réductions aveugles des coûts, d'externalisations inutiles et finalement plus coûteuses, de gâchis des compétences...

Il faudra poursuivre les actions pour la sécurisation des parcours professionnels, notamment pour favoriser la reconversion ou la requalification en vue du maintien dans l'emploi des personnes les plus exposées aux facteurs de pénibilité ou en situation d'inaptitude.

3 - Un aménagement et une réduction du temps de travail à défendre et à promouvoir

La fédération Interco a été moteur dans la négociation de l'ARTT et

Arrondissements et cantons

Au JO du 6 octobre 2018 est paru le **décret n° 2018-842 du 5 octobre 2018 portant simplification de certaines procédures administratives**. D'une part, l'article L. 3113-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que les **créations et suppressions d'arrondissements et le transfert du chef-lieu d'arrondissement** sont décidés par décret en Conseil d'État. Le décret simplifie la procédure en supprimant la consultation obligatoire du Conseil d'État. D'autre part, l'article L. 3113-2 du même code prévoit que **les créations, les modifications des limites territoriales et le transfert du siège du chef-lieu des cantons** sont décidés par décret en Conseil d'État après consultation du conseil départemental. Le décret simplifie ce dispositif concernant le transfert du siège des chefs-lieux de canton. Le rôle des chefs-lieux de canton a disparu en 2014 au profit des bureaux centralisateurs des cantons, le canton n'étant plus une circonscription administrative mais une circonscription électorale. La mention de chef-lieu de canton dans le CGCT s'avère donc datée. Le décret procède en conséquence à la suppression de la procédure spécifique du transfert du siège des chefs-lieux de canton.

<https://bit.ly/2PszAW0>

RAFP

Au JO du 10 octobre 2018 a été publié le **décret n° 2018-873 du 9 octobre 2018 relatif à certaines modalités de calcul et de versement de la retraite additionnelle de la fonction publique**. Ce décret prévoit la possibilité pour le conseil d'administration de l'ERAFP d'instaurer une liquidation provisoire du versement en capital des prestations de RAFP.

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

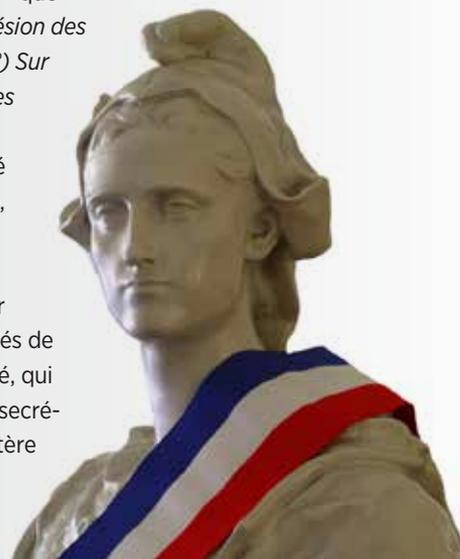
DGCL

On apprend à la lecture du **décret n° 2018-913 du 24 octobre 2018 relatif aux attributions du ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales** -

JO du 25 octobre 2018 - que « *Le ministre de la cohésion des territoires a autorité : 1°) Sur la direction générale des collectivités locales...* ».

Comme cela nous a été confirmé le 24 octobre, cela n'a aucune incidence (géographique, budget, élections...) sur les personnels concernés de centrale et déconcentré, qui demeurent en gestion secrétariat général du ministère de l'Intérieur.

<https://bit.ly/2O4SaSU>



Après les réformes territoriales, la loi ELAN oblige à une restructuration des organismes du logement social

La loi ELAN comporte un volet important pour les organismes HLM puisque l'article 81 (ex-25) les oblige, en fonction de leur taille, à se regrouper. **Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2021, tout organisme HLM de moins de 12 000 logements doit avoir rejoint un groupe d'organismes gérant au moins 12 000 logements.** Il s'agit soit d'un groupe de concentration « vertical » composé de sociétés avec prises de participation au capital ou filialisation, tels qu'ils existent déjà dans les ESH (holding action logement ou sous la férule de la Caisse des Dépôts et Consignations CDC-Habitat), soit d'un regroupement « horizontal » constitué d'une société de coordination et d'organismes associés sur un territoire.

Les offices, n'ayant pas de capital social, ne peuvent adhérer qu'à cette deuxième forme de groupe ; sauf à ce qu'ils subissent comme cela a pu être le cas dans le passé (ex : démantèlement de l'OPIEVOY) une absorption partielle ou intégrale par une ESH ou une SEM. D'autre part, si dans un département, il n'y a ni siège social de groupe d'organismes, ni siège social d'organismes indépendants, un OPH, quelle que soit sa taille, peut rester indépendant. Cette obligation de regroupement doit être combinée avec l'obligation de fusion pour les OPH rattachés à une même collectivité et gérant moins de 12 000 logements. Enfin, les très petits organismes de moins de 1 500 logements peuvent être dissous à l'initiative du préfet s'ils ont construits moins de 500 logements en dix ans et n'ont pas fait preuve de leur utilité sociale, sauf s'ils rejoignent un groupement d'organismes ou fusionnent.

Inscrite dans la loi ELAN, la société de coordination est un nouvel outil de regroupement des organismes d'HLM fortement inspiré par une proposition de la fédération nationale des OPH pour résister à la vague de concentration capitalistique qui va s'amplifier dans les ESH et les SEM et répondre à une demande de coopération et de mutualisation croissante des organismes sur un territoire cohérent.

Cette société de coordination est une forme juridique avec une gouvernance originale qui regroupera des organismes de logement social de statuts différents (OPH, ESH, Coop HLM, SEM) ou bénéficiant de l'agrément en matière de maîtrise d'ouvrage (MOI). Il s'agit pour ces associés sur un territoire de partager et co-décider d'une politique d'investissement sur la base obligatoire d'un plan stratégique de patrimoine commun (compétence obligatoire), mais aussi de définir des politiques techniques et d'achat, de coordonner et mutualiser des moyens, notamment sur des services dits supports (ex : maîtrise d'ouvrage, informatique...) et de gérer des flux financiers internes en respectant des règles de soutenabilité financière. **La fédération Interco CFDT considère que ce dispositif comporte des avantages potentiels quant à la pérennité des OPH,** à la poursuite d'une coopération et mutualisation plus efficace entre organismes HLM et au développement d'une politique de l'habitat plus efficace sur les territoires. Beaucoup de points restent toutefois à éclaircir sur les problématiques financières et de ressources humaines.



considère que cette mesure a permis une baisse significative du chômage en France en trente ans de politiques publiques de l'emploi. Ses apports pour les salariés en termes de QVT et d'équilibre travail / vie personnelle ont été considérables. C'est pour cela que **la CFDT défendra tous les accords ARTT** en vigueur, car l'aménagement et la réduction du temps de travail effectif sont un levier déterminant dans l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité et des risques psycho-sociaux. **Dans l'agenda social national,** il est prévu de négocier pour obtenir :

- un cadrage et une amélioration de la rémunération des heures supplémentaires,
- un cadrage des forfaits jour pour en réduire les effets pervers et les limiter aux emplois comportant une très forte autonomie,
- un compte épargne temps plus équitable et qui privilégie l'abondement pour une meilleure gestion des congés, la préparation du départ en retraite, le tutorat et l'accès à la formation,
- une régulation et une rémunération effective des périodes d'astreinte qui

concernent certains métiers dans les OPH (proximité, encadrement).

4 - La qualité des emplois et de l'organisation du travail en intervenant sur les orientations stratégiques

La fédération Interco soutiendra les élus et les militants qui interviendront notamment au CSE sur les orientations stratégiques et les projets de structuration et de réorganisation du travail qui en découlent. C'est pour cela qu'elle a obtenu qu'à l'agenda social national soit inscrit en priorité la négociation de la gestion des emplois et parcours professionnels. **Nous agirons pour qu'en amont des projets, la négociation collective puisse se dérouler « à froid »** et qu'elle intègre dans son périmètre un plan de développement des compétences internes nécessaires, les dispositifs de maintien dans l'emploi et de mobilité choisie, un véritable droit à la reconversion et l'accès aux formations qualifiantes pour les salariés.

Face aux restructurations, aux fusions et absorptions qui se développent et avec la mise en place des sociétés de coordination, la CFDT agira pour que ces transformations se fassent

dans les meilleures conditions possibles pour les personnels, en garantissant leurs droits et en améliorant la sécurisation des parcours professionnels.

5 - La qualité de vie au travail, revendication transverse pour un meilleur équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle

Inscrite à l'agenda social national, la négociation sur la QVT s'appuiera sur les principes contenus dans l'accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (QVTEP) de 2013. Dans le contexte des OPH, Interco CFDT intégrera dans le périmètre de cette négociation des revendications en vue d'assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleurs et une politique préventive sur la santé au travail :

- la mise en œuvre d'horaires adaptés aux situations familiales et personnelles des salariés ;
- une organisation du temps de travail sans horaires morcelés et temps partiel subi ;
- l'accompagnement des travailleurs dans leurs démarches de reconnaissance, de réparation et d'indemnisation en cas d'accident ou de maladie professionnelle ;
- une prise en charge plus importante des frais de transport sur le trajet domicile-travail en privilégiant les modes de transports en commun ou plus écologiques.

Et **négoçier l'organisation du télétravail** avec une prise en charge par l'employeur des moyens nécessaires pour le poste de travail au domicile, et des règles claires pour prévenir

l'allongement de la durée du travail et l'isolement, devra être liée à celle sur **la reconnaissance d'un véritable droit à la déconnexion**.

6 - Égalité professionnelle et lutte contre toutes les discriminations

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont une réalité. Même si dans la branche des OPH les écarts constatés sont en dessous de la moyenne nationale, il y a encore des efforts à faire pour réduire les inégalités et les écarts injustifiés sur un même emploi. La dernière loi sur l'égalité professionnelle devrait doter les équipes locales d'un outil de contrôle plus efficace qu'il faudra intégrer dans l'action revendicative locale.

Une négociation nationale est engagée, qui prendra en compte les nouvelles dispositions législatives et des préconisations faites dans le cadre d'une étude réalisée en 2018 sur l'égalité professionnelle dans la branche des OPH, en vue de renouveler l'accord national de 2009. Au-delà de la problématique des écarts sur les rémunérations, il faudra s'assurer que les processus de recrutement ne revêtent pas de caractère discriminatoire et développer la mixité dans les emplois des différents métiers.

7 - La formation professionnelle, levier de la sécurisation des parcours professionnels

La fédération Interco a revendiqué et négocié au fil des réformes successives (2004, 2009, 2014) pour que la formation professionnelle soit rendue accessible à ceux qui en ont besoin, et mobilisable à l'initiative du sala-

rié, que les dispositifs de professionnalisation soient développés au service du maintien dans l'emploi ou d'une véritable insertion professionnelle. La CFDT a obtenu qu'une véritable politique de branche OPH soit engagée en 2016 en s'appuyant sur une mutualisation, pour des actions prioritaires pertinentes du point de vue de l'évolution du secteur et de ses métiers et pour favoriser des actions de formation en direction de publics prioritaires.

8 - La protection sociale complémentaire et le développement de l'intéressement et de l'épargne salariale

Dans les OPH, **l'action revendicative sur la protection sociale a donné des résultats significatifs grâce à l'accord national de 2012 sur la prévoyance** et du fait que les accords locaux sur la complémentaire santé ont généralement une couverture favorable de prise en charge patronale de la cotisation supérieure au minimum légal (50%).

Le développement des rémunérations périphériques et plus particulièrement de l'intéressement collectif a bénéficié de la dynamique de l'accord national sur l'intéressement collectif de 2013 porté par la CFDT. Cet accord avait pour objectif, sur la base de critères non-financiers et de qualité de service, de permettre le versement d'une prime non-substituable au salaire et via l'instauration d'un plan d'épargne entreprise (PEE) **l'accès à une épargne salariale en faveur de ceux qui ne peuvent en dégager !**

Yves Simenel
Secrétaire national

GIPA

Au JO du 7 novembre 2018 a été publié le **décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat**. Le décret proroge la GIPA en 2018. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité. Cette année, un nombre moins important d'agents devrait percevoir la GIPA. En effet, au-delà du taux moyen d'inflation assez faible pour la période allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017 (1,64%), sont pris en compte les revalorisations PPCR et le transfert primes-points ainsi que l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% intervenue en deux fois, 0,6% au 1^{er} juillet 2016 et 0,6% au 1^{er} février 2017. La CFDT est intervenue lors de la réunion du 17 octobre sur le suivi du rendez-vous salarial de juin 2018 pour que la GIPA soit versée avant le 31 décembre 2018 en raison de la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019, 2018 étant « une année blanche » pour l'impôt sur le revenu. La DGAFP nous a indiqué qu'elle avait sensibilisé les employeurs sur cet aspect.

Le même jour a été publié **l'arrêté du 5 novembre 2018 fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA**. Le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte sont les suivants : taux de l'inflation : + 1,64% ; valeur moyenne du point en 2013 : 55,5635 € ; valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 €.

Mission en Israël et en Palestine

Notre fédération a envoyé Didier Szliwka et Matthieu Fayolle en Israël pour participer, du 17 au 19 octobre, au congrès de l'UCAPSE¹, puis du 20 au 22 octobre en Cisjordanie pour rencontrer nos camarades palestiniens, en particulier ceux de la branche des services publics de la PGFTU².



Notre fédération entretient depuis une dizaine d'années des liens continus avec la PGFTU, le grand syndicat palestinien, et avec l'UCAPSE, la fédération des services publics d'Histadrout, le grand syndicat israélien. Ainsi, répondant à l'invitation de l'UCAPSE, Didier Szliwka et Matthieu Fayolle, sont allés représenter notre fédération à son congrès qui se tenait à Tel Aviv. La ligne de conduite fédérale et confédérale étant d'avoir des relations qui soient équilibrées entre nos partenaires palestiniens et israéliens, ils se sont ensuite rendus en Cisjordanie pour rencontrer nos camarades syndicaux palestiniens, notamment ceux de la fédération PGFTU des services publics. Cette mission a été riche en échanges, en chaleur humaine, mais aussi en découvertes de situations parfois d'une grande dureté. Elle aura permis de renforcer nos liens syndicaux dans la région et d'envisager des projets en partenariat.

Israël, un petit pays au centre de toutes les attentions mondiales

Comme à son habitude, l'UCAPSE et notamment Moti Geler, notre correspondant en charge des relations internationales qui était présent à notre congrès de Brest et que nous voyons régulièrement dans le cadre de réunion de la FSESP³, avait mis les petits plats dans les grands pour accueillir et faire découvrir son pays à ses hôtes étrangers. La délégation des invités étrangers au congrès de l'UCAPSE – qui en plus de nous, comportait des syndicalistes venus de Biélorussie, d'Italie, de Pologne et du Portugal – a pu ainsi bénéficier d'une journée de visite de la vieille ville de Jaffa à Tel Aviv mais également de Jérusalem. Il faut en effet rappeler que le territoire israélien, s'il est au cœur d'une attention mondiale, est finalement assez minuscule proportionnellement à cette attention qu'il concentre. Avec ses 8,5 millions d'habitants, Israël est moins peuplé que l'Île-de-France. Avec 22 000 km², c'est un territoire qui est plus petit

¹ <http://www.world-psi.org/fr/union-clerical-administrative-and-public-service-employees-ucapse>

² Palestinian General Federation of Trade Unions.

³ Fédération Syndicale Européenne des Services Publics.

que la plupart des régions de France métropolitaine. Comme l'a précisé notre guide, Tel Aviv se situe à une heure de route à la fois de l'Égypte, du Liban et de la Jordanie. Malgré cette petite taille, on trouve cinq types de climat différents en Israël et l'on ne peut s'empêcher de penser que les convoitises et les invasions successives de ce territoire, qui remontent à la nuit des temps, pourraient également avoir été en partie guidées par ses caractéristiques géographiques exceptionnelles et les conditions agricoles et climatiques de ce territoire en bord de Méditerranée.

Congrès de l'UCAPSE

Le congrès de l'UCAPSE fut assez court puisqu'il ne dura qu'à peine trois heures. Démarré par une sorte de show à l'américaine multi-écrans avec clip et musique live, le congrès s'est poursuivi par une succession de prises de parole galvanisantes - dont une du maire de Tel Aviv - et conclu par l'allocution du secrétaire général de l'UCAPSE, Arnon Bar-David. Pour finir, les militants présents ont pu assister au spectacle d'un humoriste visiblement très connu en Israël.

En marge du congrès, nous avons pu le mieux échanger sur la situation syndicale dans les services publics en Israël. Nous avons discuté de l'application de l'accord qui a permis aux 120 000 agents qui travaillent dans les collectivités locales israéliennes d'obtenir une augmentation conséquente de salaire en trois fois : 5% en 2009, 7% en 2012 et 7,5% en 2016 avec une attention aux plus petits salaires qui bénéficient de 2% supplémentaires. Actuellement,

l'UCAPSE est en négociation pour conclure un nouvel accord de ce type en 2019.

Le conflit « sans fin et mondialisé » qui oppose les Israéliens et les Palestiniens est présent dans toutes les têtes mais le sujet reste difficile à aborder avec nos camarades, qui craignent les critiques et y opposent un discours bien établi. Ils estiment que les médias européens sont toujours à charge contre Israël et ils regrettent que les Palestiniens n'admettent pas qu'ils profitent du dynamisme économique et technologique israélien qui selon eux, ne serait pas accessible aux Palestiniens en raison notamment de la corruption des autorités. Nos camarades israéliens nous demandent de plutôt mettre en avant l'état de droit et le caractère démocratique de leur société ainsi que l'accord d'entraide syndicale Histadrout-PGFTU négocié en 2008 sous la houlette de la CSI⁴ pour assurer la défense des droits des Palestiniens venant travailler chaque jour en Israël.

Projets en commun avec nos camarades israéliens

Nous constatons que nos correspondants de l'UCAPSE n'ont jamais l'occasion de discuter avec leurs homologues palestiniens de la PGFTU des services publics, les échanges entre syndicalistes palestiniens et israéliens restant gérés directement par des services dédiés au sein des deux confédérations.

Nous quittons nos partenaires israéliens en envisageant d'aller plus loin que des invitations réciproques pour nos congrès en mettant en place par exemple des échanges au travers de

stages découvertes au sein de services municipaux de nos deux pays. Nous évoquons également de rendre possible aux responsables syndicaux de l'UCAPSE, par notre intermédiaire, des échanges avec leurs homologues des services publics palestiniens.

Naplouse, siège de la PGFTU

Un peu plus de vingt kilomètres seulement séparent la ville de Tel Aviv de la frontière avec la Cisjordanie, mais en raison des éventuels contrôles dans ces territoires occupés, on ne peut jamais prévoir le temps qu'un

⁴ Confédération syndicale internationale.



Le théâtre Caméri à Tel Aviv



Anon Bar David à la tribune du congrès de l'UCAPSE



Nablouse



Avec les pompiers de la principale caserne de Nablouse

trajet prendra. Finalement, c'est en un peu plus de deux heures que nous rejoignons, après 70 kilomètres de route, la ville de Nablouse où se situe le siège de la PGFTU. Nous sommes à nouveau remarquablement accueillis, cette fois par Majdi Shella, le responsable de l'union locale de la PGFTU de Nablouse. Majdi nous fait découvrir une partie de l'histoire et certaines merveilles historiques de cette ville vieille de plus de 2 000 ans qui abrite musulmans, chrétiens mais aussi 400 juifs samaritains. La communauté des Samaritains, très ancienne,

conserve à Nablouse une version de la Thora vieille de 3 600 ans et vit sur une des deux collines de la ville (le mont Gerizim) qu'elle considère comme le lieu où s'est passé le sacrifice d'Abraham. Les Samaritains parlent encore l'araméen, à l'origine de l'hébreu et de l'arabe. Ils vivent en harmonie avec les autres habitants de Nablouse. Pourtant, bénéficiant de trois passeports, israélien, palestinien et jordanien, il leur est aisé de faire du commerce alors que le reste de la population de Nablouse est, on peut le dire, « assigné à résidence », ne pouvant même pas se rendre à Jérusalem-Est leur capitale, à 70 km, sauf à obtenir une autorisation spéciale via de difficiles et incertaines démarches. Dans les boutiques du quartier samaritain, on trouve ainsi des produits très variés et notamment une très grande variété d'alcools. Cela étant, l'alcool n'est pas toujours d'importation puisqu'une très bonne bière est fabriquée aussi par une brasserie près de Ramallah, la capitale administrative de l'autorité palestinienne. Nous avons été surpris d'apprendre que le village palestinien de Taibeh, à 17 km de Ramallah, dont la population est essentiellement chrétienne, organise chaque année une fête de la bière très fréquentée, avec danses, musiques, produits de l'artisanat local, brochettes, falafels et shawarmas arrosés de bière Taibeh et de quelques apostrophes politiques pour rappeler un objectif de ce rassemblement qui est aussi de militer pour la libération de la Palestine. Le district de Nablouse compte environ 500 000 habitants, dont 50 000 dans des camps de réfugiés et pas moins de 27 000 étudiants au sein de

ses deux universités. 1 900 agents travaillent pour la municipalité.

Visite des pompiers et du service municipal des eaux

Notre premier jour de rencontres à Nablouse débute avec une réunion d'accueil avec nos camarades de l'Union locale PGFTU, ce qui nous permet de retrouver avec plaisir Jowairia Salem, une camarade qui était présente à notre congrès de Brest. Ensuite, nous visitons une des quatre casernes de pompier du district, puis le service municipal de l'eau, et enfin une usine de retraitement des eaux, avant d'être reçus par le maire de la ville.

Tous les pompiers de la caserne que nous visitons sont adhérents du syndicat. Cette caserne est aussi un centre de formation pour pompiers volontaires et professionnels. Le chef de caserne est heureux de nous indiquer le rôle important et multiple que les pompiers jouent en Cisjordanie : interventions sur les incendies et les catastrophes naturelles, accidents de la route, surveillance des habitations, mais aussi gestion des piqûres de serpents qui sont de plus en plus nombreuses. Ils sont fiers de nous dire que lors de leurs interventions de sauvetage, ils ne font aucune différence entre les victimes qu'elles soient israéliennes et palestiniennes. Ils nous indiquent qu'ils ont plusieurs fois épaulé des interventions de pompiers israéliens. Ils parviennent à tenir cette ligne de conduite éthique alors même qu'un de leurs pompiers a été tué par l'armée israélienne sur une intervention de sauvetage visant à secourir un Israélien pour l'amener d'urgence dans un

hôpital. Le chef de la caserne nous fait part du manque de matériels des casernes du district malgré des soutiens en équipement qu'ils reçoivent de l'étranger grâce à des coopérations avec des villes turques, écossaises, mais aussi avec la ville de Lille. Il nous fait part également de leur besoin de soutien en matière de formation pour s'adapter aux nouvelles techniques et aux nouveaux défis.

La dure condition des travailleurs palestiniens

Lors de nos rencontres avec les syndicalistes à Naplouse, nous avons beaucoup discuté du fait que de nombreux Palestiniens sont contraints d'aller travailler dans les colonies qui occupent leur territoire, bien que la recommandation officielle de la PGFTU soit de boycotter ces emplois dans les colonies où aucun droit de travail n'est valide.

Plus nombreux encore sont les Palestiniens qui n'ont d'autres choix que d'aller travailler en Israël même, principalement en tant que main-d'œuvre dans le secteur du bâtiment. Les contrats en Israël sont couverts par le droit du travail israélien mais les permis de travail peuvent être résiliés à tout moment, provoquant nombres de situations illégales et occasionnant parfois de coûteux monnayages.

Afin de nous rendre compte de l'ampleur de ce phénomène, nous nous rendons à 4h du matin au checkpoint de la ville de Qalqilya, espace de passage et de contrôle dans le mur israélien qui enserme maintenant les territoires palestiniens. Entre 12 000 et 20 000 travailleurs palestiniens sont contraints de

partir quotidiennement à 2 ou 3 heures du matin de chez eux afin de passer par ce checkpoint à temps pour prendre un bus et arriver sur les bassins d'emplois en Israël. Interdits de passer la nuit en Israël, ces travailleurs ne rentrent donc également que tard le soir, s'ils ne prennent pas le risque de rester sur place illégalement.

Lueur d'humanité dans ces situations humiliantes et harassantes, nous avons pu admirer le travail effectué par la PGFTU qui a mis en place des infrastructures avec des couloirs de passage couverts aux abords du checkpoint afin de rendre moins anarchique et dangereux ce passage de milliers de personnes en si peu de temps. Au sein de ces infrastructures, la PGFTU a installé des voies dédiées aux femmes ou aux travailleurs handicapés et prévu des possibilités de restauration. Aussi, la PGFTU affiche, le long des couloirs, de larges panneaux de renseignements sur les droits du travail en Israël. La PGFTU ouvre également en permanence sur place un bureau d'accueil syndical. Pour certaines situations de non-respect des droits, il est possible d'activer des recours en Israël au travers de l'accord partenarial PGFTU-Histadrouit. Malgré cela, il nous est avancé le chiffre terrible de 38 travailleurs palestiniens morts et 378 blessés dans le bâtiment en Israël depuis le début de l'année 2018. Le soir de cette visite troublante au checkpoint, nous sommes reçus chaleureusement par Shaer Saed, le secrétaire confédéral de la PGFTU. Ce dernier nous demande si nous pensons qu'il existe ailleurs une situation



Checkpoint de Qalqilya



Visite au maire de Jénine

similaire à celle des milliers de travailleurs contraints de passer chaque nuit et chaque soir le checkpoint de Qalqilya. Nous évoquons également la situation des travailleurs en Palestine. Ceux-ci sont couverts par la loi travail de l'autorité palestinienne mais son application est compliquée à obtenir, tout comme est compliquée l'application de la nouvelle loi de sécurité sociale prévoyant des protections pour les travailleurs et un salaire minimum, lequel pour le moment, reste inférieur au seuil de pauvreté.

Échanges avec l'union locale PGFTU de Jénine

Nous sommes aussi passés dans la ville de Jénine pour revoir Mohamed Hamachi, le responsable de la fédération des services publics de la FGFTU, qui était présent à notre congrès de Brest. Avec les militants de l'union locale PGFTU du district de Jénine, nous avons rencontré le maire de la ville, qui est franco-palestinien, et visité le syndicat mixte intercommunal d'approvisionnement électrique, doté d'une convention collective assez avancée (99% de ses salariés sont syndiqués). Cette convention prévoit deux jours de repos par semaine, contre un seul dans la plupart des contrats de travail en Palestine, et une retraite complémentaire incluse dans un système global de solidarité interne pour aider socialement les employés ou leur famille lorsqu'ils en ont besoin.

Les militants de l'union locale nous reçoivent dans leurs locaux achetés grâce à un don de syndicats danois. Ils nous font part de la difficulté pour faire appliquer la loi sécurité sociale du fait de résistance du patro-

nat palestinien, alors que cette loi est issue d'un accord entre syndicats, patronat et l'Autorité Palestinienne. Est évoqué également le problème des produits chimiques utilisés dans l'agriculture faute de pouvoir dispenser suffisamment de formation aux agriculteurs qui voudraient s'orienter vers une agriculture bio. Les camarades de Jénine nous confessent également que dans leur situation, il est impossible de séparer les questions concernant les conditions de travail de la situation politique qu'ils subissent. 10 000 travailleurs de Jénine partent quotidiennement travailler en Israël à travers les checkpoints. Nos camarades nous font part d'attaque de fermiers palestiniens par des habitants des colonies mais aussi de leur privation d'eau de bonne qualité au profit des colonies. Cette situation cumulée au problème de produit chimique dans l'agriculture fait que la Cisjordanie connaît un taux de cancers très élevé.

Le caractère économique du conflit israélo-palestinien

Globalement, durant ces deux jours, nos correspondants palestiniens nous ont souvent fait part du caractère, selon eux, autant économique qu'idéologique du conflit avec Israël. Ils considèrent que ce conflit permet à Israël de justifier le détournement des ressources en eau de la Cisjordanie au profit de ses colonies. La répartition de l'eau puisée en Cisjordanie serait de 45 litres par Palestinien et par jour, contre 600 litres par habitant des colonies. D'autre part l'armée israélienne prive les Palestiniens de la possibilité de

faire venir les pièces nécessaires pour faire fonctionner leurs centrales électriques. Les Palestiniens se trouvent ainsi contraints d'acheter une partie de leur eau et la quasi-totalité de leur électricité à des fournisseurs israéliens, même si quelques projets leur permettent de s'assurer des prémices d'autonomie. C'est le cas notamment de l'usine de traitement des eaux aux abords de Naplouse, financée en partie par une ONG allemande, ou encore la production d'énergie solaire à Jénine, laquelle parvient à alimenter les besoins des écoles et de l'hôpital de la ville.

Réunion de militantes palestiniennes

Juste avant de quitter la Palestine, nous assistons au petit matin à une réunion de femmes militantes au siège de la PGFTU à Naplouse. Nous sommes impressionnés car cette réunion se déroule en visioconférence avec les militantes PGFTU de la bande de Gaza, les deux territoires étant interdits de passage de l'un à l'autre.

En quittant la Palestine, nous évoquons quelques pistes de coopération comme une aide matérielle pour les pompiers ou un soutien en matière de formation, et pourquoi pas l'accueil de travailleurs palestiniens pour des stages en France. Nous nous donnons jusqu'au congrès de la fédération des services publics de la PGFTU - qui doit avoir lieu en 2019 - pour définir un premier projet.

*Didier Szliwka
Secrétaire national
Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral*



Comité des femmes militantes au siège de la PGFTU

Les instances représentatives du personnel : à quoi servent-elles ?

Vous venez d'élire des représentants du personnel au sein des instances représentatives du personnel (IRP), mais savez-vous quel est le rôle de ces instances ainsi que leur mode de fonctionnement ?

À la suite du scrutin du 6 décembre dernier, il nous paraît opportun de faire le point sur ces quatre IRP - comité technique, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, commission administrative paritaire et commission consultative paritaire - concernant leurs compétences (I) et leur fonctionnement (II).

I. Les compétences et attributions des IRP

1) Les comités techniques (CT)

Les CT sont consultés pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux effec-

tifs, aux emplois et aux compétences. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information auprès du CT¹.

Dans la fonction publique de l'État (FPE), ils connaissent aussi des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par décret en Conseil d'État.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont en outre consultés pour avis sur les questions relatives :

- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents ;
- à l'action sociale.

2) Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT ou, s'il exerce les fonctions correspondantes, le CT a pour missions² :

- de contribuer à la protec-

¹ Article 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

² Article 47 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié et article 38 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié.



tion de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité administrative et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;

- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller au respect de la loi dans ces domaines.

Dans ce cadre le CHSCT ou le CT³ :

- analyse les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les agents et les femmes enceintes, ainsi que les conditions de travail ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ; il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel ;
- suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine ;
- participe à la préparation des actions de formation et

veille à leur mise en œuvre : par exemple l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration), l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes, la durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit notamment), les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Le CHSCT ou le CT dispose de prérogatives importantes :

- **la visite des services⁴ :** les membres du CHSCT ont la possibilité de procéder régulièrement à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite (qui doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels) et qui peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécu-

rité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Cette visite doit donner lieu à un rapport présenté au CHSCT ;

- **les enquêtes⁵ :** le CHSCT doit procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné un décès, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave ou présentant un caractère répété ;
- **les demandes d'expertise⁶ :** le CHSCT a la possibilité de demander au président de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- **le droit à l'information⁷ :** le CHSCT doit être régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence ;
- **les rapports et programmes annuels⁸ :** chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité, pour avis, un rapport écrit sur la situation générale de la

³ Article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

⁴ Article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et article 40 du décret n°85-565 du 10 juin 1985 précité.

⁵ Article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et article 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

⁶ Article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et article 42 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

⁷ Article 56 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et article 14-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

⁸ Articles 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et 62 et article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.



santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services entrant dans son champ de compétence, et sur les actions menées durant l'année écoulée ou un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, établi à partir de l'analyse des risques professionnels réalisée par le CHSCT, et à partir du rapport annuel. Le CHSCT examine aussi le rapport annuel établi par le service de médecine préventive ;

■ **les consultations**⁹ : le comité doit être consulté et émet un avis sur :

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, notamment avant toute

transformation importante des postes de travail liée à la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'influer sur la santé et la sécurité des agents, sur les mesures générales prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail ;
- les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs

fonctions, sur la teneur des documents qui se rattachent à sa mission, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité administrative en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

3) Les commissions administratives paritaires (CAP)

La CAP, qui est compétente pour tous les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, a pour rôle de donner son avis ou d'émettre des propositions avant que l'autorité administrative ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. La CAP doit notamment être saisie pour avis avant toute décision concernant¹⁰ :

■ **le stage** : refus de titularisa-

⁹ Articles 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité et 58 et articles 45, 46 et 48 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

¹⁰ Article 25 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP modifié et article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.



tion, prorogation de stage, licenciement au cours de la période de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;

- **la carrière** : évaluation (prise de connaissance du compte rendu d'évaluation et recours en révision), avancement et promotion interne, intégration dans un cadre d'emplois du fonctionnaire occupant un ou des emplois à temps non complet ;
- **les positions, la mobilité, le reclassement** : détachement (demande, réintégration ou non réintégration après détachement, renouvellement), disponibilité (demande, réintégration), mise à disposition, intégration directe, changement d'affectation, reclassement pour inaptitude physique ;
- **les conditions d'exercice des fonctions** : temps partiel, cumul, exercice d'une activité privée par un ancien agent ;
- **la fin de fonctions** : licenciement et suppression d'emploi, démission ;
- **la discipline** : la CAP est obligatoirement saisie, sauf pour les sanctions les plus légères, et se réunit alors

sous la forme du conseil de discipline.

4) Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels : questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.¹¹.

Elles sont saisies à la demande de l'intéressé d'une demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail, du refus relatif à l'accomplissement d'un service à temps partiel ou encore d'un refus d'action de formation professionnelle¹².

II. Le fonctionnement des IRP

1) Les règles spécifiques aux quatre IRP

a) Les CT

Dans la FPE, certains CT

peuvent examiner exclusivement des questions communes à plusieurs services ou établissements. Hormis ce cas spécifique, les CT se réunissent en règle générale au moins deux fois par an sur convocation du président ou dans un délai d'un mois sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel¹³.

Dans la FPT, le comité technique se réunit dans les occasions suivantes¹⁴ :

- séances périodiques obligatoires : le comité technique tient au moins deux séances dans l'année ;
- séance à la demande des représentants du personnel : si au moins la moitié des représentants titulaires du personnel en font la demande écrite, le président doit convoquer le comité dans un délai maximum d'un mois ;
- séance liée à un avis défavorable unanime des représentants du personnel¹⁵ : si une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération¹⁶, recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question doit être

¹¹ Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE modifié et décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux CCP et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT.

¹² Article 20 du décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 précité.

¹³ Article 44 du décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux CT dans les administrations et les établissements publics de l'État modifié.

¹⁴ Article 24 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux CT dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics modifié.

¹⁵ Article 30-1 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 précité.

¹⁶ Les questions dont la mise en œuvre nécessite explicitement une délibération : la fixation de la date de la journée de solidarité ; les modalités d'organisation du télétravail ; la durée du temps de travail. Les questions dont la mise en œuvre nécessite implicitement mais nécessairement une délibération : l'indemnité de départ volontaire ; la définition des sujétions particulières, des responsabilités, des actions liées à la politique de la ville pour l'attribution de la NBI ; le fonctionnement, l'ouverture et/ou la gestion du compte épargne temps ; la prime d'intéressement collectif ; le droit à la formation professionnelle pendant le temps de travail ; le taux de promotion pour l'avancement de grade.

réexaminée et donner lieu à une nouvelle consultation du comité technique dans un délai d'au moins 8 jours et d'au plus 30 jours.

b) Les CHSCT

Dans la FPE, à l'exception des CHSCT examinant exclusivement des questions communes à certains services ou établissements, les CHSCT se réunissent au moins trois fois par an sur convocation de leur président ou dans le délai maximum de deux mois sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel, ainsi qu'à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves¹⁷.

Dans la FPT, le CHSCT se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président et à l'initiative de celui-ci. Par ailleurs, il se réunit dans un délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas. Enfin, le CHSCT est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves¹⁸.

Peuvent assister aux séances du CHSCT, outre les représentants du personnel et les représentants de l'administration ayant la qualité de membre :

un conseiller de prévention ou, à défaut, un assistant de prévention ; le médecin de prévention, qui assiste de plein droit aux séances du CHSCT, avec voix consultative ; les ACFI, avec voix consultative ; des experts...

c) Les CAP et CCP

Les CAP ou CCP se réunissent ponctuellement, pour examiner des questions d'ordre individuel relatives à la situation et à la carrière des agents. Elles tiennent au moins deux séances dans l'année. En outre, sur demande écrite d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel, le président est tenu de convoquer une commission dans un délai maximum de deux mois dans la FPE¹⁹ et d'un mois dans la FPT²⁰.

2) Les règles communes

Les IRP sont présidées par l'autorité administrative. Chaque IRP établit son règlement intérieur. Les séances ne sont pas publiques. Le président de l'IRP concernée peut convoquer des experts, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel. Après chaque séance, un procès-verbal est établi, comprenant le compte-rendu des débats et le détail des votes et il est approuvé en général lors de la séance suivante.

Les membres du comité sont soumis à une obligation de

discrétion professionnelle sur les pièces et documents dont ils ont connaissance en leur qualité de membre ou d'expert.

L'avis des IRP est purement consultatif : il ne lie pas l'autorité administrative qui est libre de suivre ou non la proposition. Les avis émis sont portés à la connaissance des agents par tout moyen approprié.

Toutefois pour les CAP et CCP, si l'employeur prend une décision contraire à l'avis rendu, il doit l'en informer, dans un délai d'un mois, et en préciser les motifs. Le fonctionnaire dont la situation est examinée lors de la réunion en CAP/CCP ne peut pas demander à être entendu, ni même à y assister.

Les élus CFDT peuvent t'informer sur les décisions générales prises par l'administration ou bien appuyer tes demandes ou dossiers durant les séances des IRP. Ce travail peut évidemment être réalisé de concert avec le syndicat Interco CFDT de ton administration ou de ton département. Si tu souhaites plus de renseignements sur le rôle des IRP et des représentants du personnel, tu peux contacter la section syndicale Interco de ton administration ou ton syndicat Interco CFDT départemental.

*Émilie Géraud
Juriste fédérale*

¹⁷ Article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 précité.

¹⁸ Article 58 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité.

¹⁹ Article 30 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 précité.

²⁰ Article 27 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



partenariat@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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.