Cfdt: INTERCO

# LE JOURNAL INTERCO

**Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°239** • avril-mai-juin 2019

## RSO : LES SYNDICATS S'IMPLIQUENT


### Actu

- Transfert des TASS et TCI : une réforme pas indolore
- RSO : les syndicats s'impliquent dans le développement durable
- L'égalité professionnelle au ministère de la Justice
- Ministère de l'Intérieur : du rififi à tous les étages
- Les services funéraires, une délégation de service public à connaître

### Vie de la fédé

- Le CSFPT, une instance nationale de dialogue social

### Vie des syndicats

- Affaires étrangères : quels droits pour les agents de droit local ?

### Fiche juridique

- La radiation des cadres pour abandon de poste


ISSN 9 771167 587109

# Sommaire :

## Actu


- Transfert des TASS et TCI : une réforme passée inaperçue mais pourtant pas indolore
- Colloque RSO : les syndicats s'impliquent dans le développement durable
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice
- Victoire de la CFDT en faveur de l'égalité femme-homme au ministère de la Justice
- Ministère de l'Intérieur : du rififi à tous les étages
- Les services funéraires, une délégation de service public à connaître

4

## Vie de la fédé


- Le CSFPT, une instance nationale de dialogue social

24

## Vie des syndicats


- Affaires étrangères : quels droits pour les agents de droit local ?

28

## Fiche juridique


- La radiation des cadres pour abandon de poste

31



**Le Journal Interco-CFDT**
avril-mai-juin 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 :** 71 000 ex.
**Directeur de la publication :**
Claire Le Calonnec
**Responsable de la rédaction :**
François Thos
**Maquette et impression :**
INCKÔO, Paris 17e
CPPAP 0923 S 05663

ISSN 1167-587X

*Page 1 : © Rawpixel.com - Fotolia.com - © kirasolly - Fotolia.com*

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

# Cher·e adhérent·e,

Même s'il faut se méfier des comparaisons historiques, il semblerait que nous n'ayons jamais eu tant de mal à vivre ensemble, à « faire société » harmonieusement. Et après tout c'est peut être vrai, tant les inégalités, voire les discriminations, se creusent sans que nos dirigeants ne s'y attaquent véritablement et surtout durablement.

Ainsi nous venons de vivre une campagne européenne sur fond de feuilleton médiocre du Brexit et de montée des partis nationalistes et xénophobes ; ainsi les gilets jaunes ne désarment pas même après plusieurs mois de « grand débat » et les annonces du Président de la République. Nous peinons à faire entendre que les fonctionnaires ne sont pas des privilégiés mais des travailleurs utiles tous les jours à leurs concitoyens et que l'impôt – s'il est justement réparti – est indispensable pour mener les grandes politiques publiques que nous appelons de nos vœux : l'urgente transition écologique, l'aménagement des territoires, une transition numérique inclusive, le soutien à la création d'emplois de qualité.

C'est pourquoi nous ne pouvons que nous réjouir de la signature le 5 mars dernier du **« Pacte du pouvoir de vivre »**[1] par 19 devenues 39 organisations syndicales et environnementales, mutuelles, associations de solidarité et d'éducation, représentant plusieurs millions de personnes engagées. La CFDT est loin d'être isolée comme nous pouvons le craindre parfois !

Ces alliances qui dépassent le champ syndical nous vont bien, à Interco : nous y retrouvons des associations qui œuvrent pour le bien commun dans des domaines souvent proches de nos champs professionnels, qu'il s'agisse de la fourniture de l'eau, du logement ou de l'aide aux personnes les plus vulnérables. Le Pacte du pouvoir de vivre entre aussi en résonance avec les expérimentations engagées par la fédération et quelques-uns de ses syndicats pour faire avancer la Responsabilité Sociétale des Organisations dans nos administrations et porter des Objectifs de Développement Durable (cf. pages 6 à 11).

Le Pacte du pouvoir de vivre n'est pas destiné à faire le « coup de buzz » ou pire, la pub du « couple Berger-Hulot ». C'est un engagement qui nous concerne tous : porter 66 propositions prioritaires très concrètes dans le débat public. Où que nous vivons ou travaillons, nous pouvons tous trouver au moins une proposition à faire avancer en section syndicale, avec le syndicat et/ou le monde associatif.

La CFDT n'est pas attendue seulement sur la stricte défense des intérêts des travailleur·e·s mais aussi pour ce qu'elle peut apporter à la société. C'est le sens de l'adhésion de beaucoup d'entre nous et gageons-le, de nombreux salarié·e·s qui pourraient nous rejoindre.

C'est pourquoi je t'engage à aller lire ce Pacte et à rechercher la ou les propositions que tu voudrais porter avec ton collectif, en le faisant savoir dans votre administration ou entreprise. En ces temps d'urgence sociale, il est nécessaire et nous serons fiers d'élargir notre action et de contribuer à réparer la société !

*Claire Le Calonnec*

*Claire Le Calonnec,*
*Secrétaire générale*

[1] https://www.cfdt.fr/portail/srv1_658678/-8

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

http://opn.to/a/IOaTN

# Transfert des TASS et TCI : une réforme passée inaperçue mais pourtant pas indolore

*La loi de modernisation de la justice du 21e siècle prévoit notamment comme simplification la disparition des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS), des tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) et des commissions départementales d'aide sociale (CDAS) au 1er janvier 2019.*

Les contentieux des TASS et des TCI ont été transférés vers les tribunaux de grande instance (TGI) spécialement désignés, et devant les tribunaux administratifs (TA) pour une partie des contentieux portés devant les CDAS.
La réorganisation juridictionnelle du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale concerne :

1) **Le contentieux général de la sécurité sociale**, porté devant les TASS, c'est-à-dire les litiges relatifs :
- à l'affiliation dans un régime de base de la sécurité sociale,
- aux cotisations de sécurité sociale,
- aux prestations de sécurité sociale,
- aux actions fondées sur la violation de la législation en matière de sécurité sociale,
- aux accidents du travail.

2) **Le contentieux technique de la sécurité sociale**, porté devant les TCI, c'est-à-dire les litiges relatifs à l'état ou au degré d'invalidité ou d'incapacité au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie ordinaire ou professionnelle ainsi que les litiges relatifs au handicap (taux, carte d'invalidité...).

3) **Les contentieux portés devant les CDAS ou la commission centrale d'aide sociale (CCAS)**, c'est-à-dire les litiges relatifs :
- à l'aide sociale : aide sociale aux personnes âgées, aide sociale aux personnes handicapées, aide sociale d'État, aide-ménagère, obligation alimentaire,...
- à la protection complémentaire santé : couverture maladie universelle complémentaire, aide médicale d'État,...

4) **Les contentieux portés devant la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT)**, compétente en matière de tarification et d'appel contre les décisions des TCI.

## Les TGI et TA sont devenus compétents

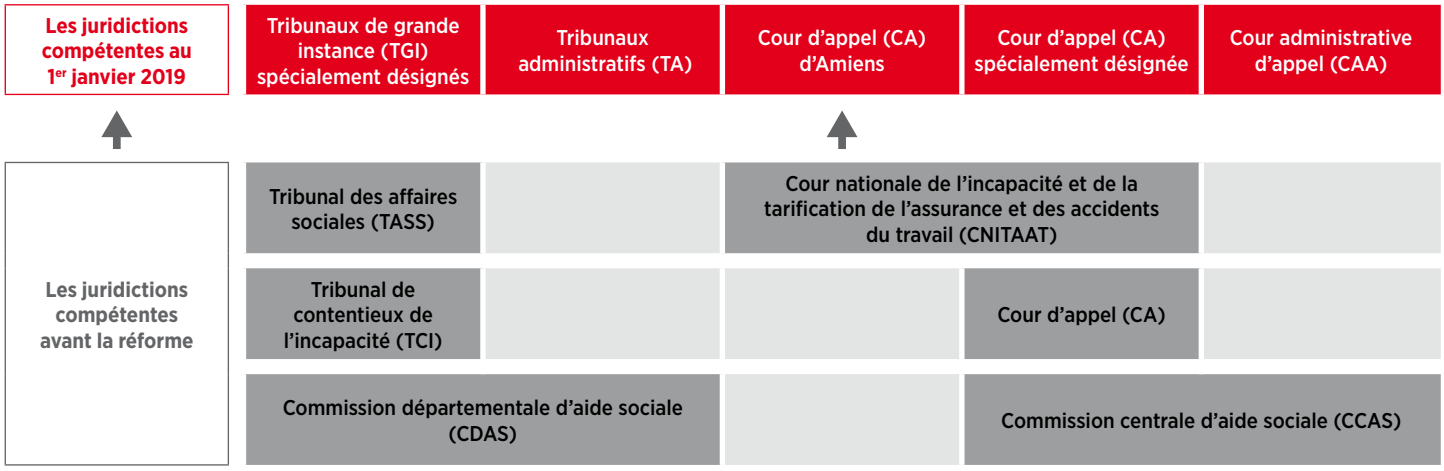
- vingt-huit cours d'appel – vingt-quatre en Métropole et quatre en Outre-mer – ainsi que cent-seize TGI ;
- le justiciable (assuré social, salarié, employeur) en première instance doit se rapprocher du TGI spécialement désigné en fonction de son lieu de domicile.

Par conséquent, les TASS, TCI et CDAS déjà saisis ne peuvent plus rendre de décision depuis le 31 décembre 2018. Leurs secrétariats respectifs ont obligatoirement informé les personnes concernées du transfert de leur dossier vers les TGI ou TA.

## Recours préalable obligatoire

Depuis le 1er janvier 2019, toute contestation d'une décision en matière d'invalidité, d'inaptitude ou d'incapacité doit, avant saisine du juge, faire l'objet d'un recours préalable obligatoire. C'est une condition de recevabilité de la demande en justice. La décision prise par l'autorité compétente s'imposera à l'organisme de sécurité sociale. Le recours préalable n'est toutefois pas obligatoire en matière de contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail. Devant les juridictions nouvellement compétentes, la représentation par un avocat n'est pas obligatoire.

## Quelles juridictions compétentes pour quels contentieux ?




## Que deviennent les agents du ministère qui travaillent dans les services transférés ?

Bien que le ministère de la Santé ait régulièrement concerté avec les organisations syndicales représentatives, et a montré une volonté d'obtenir des garanties pour ses agents auprès du ministère de la Justice, aucune information claire n'a été adressée à ses fonctionnaires sur les conditions et les garanties liées à ce transfert.

La CFDT a constaté le mal-être grandissant de nombreux agents. Ceux-ci, en conséquence, ont demandé une affectation dans un service dépendant de notre ministère. Il semble que notre DRH, qui n'a pas répondu à cette demande, cherche à gagner du temps pour ne pas dégarnir les maigres effectifs des ex-TASS-TCI et ex-CNITAAT. De plus, le reclassement dans les services territoriaux du ministère des Solidarités et de la Santé [1] se cumule à une baisse des effectifs majorée par une réforme structurelle majeure, comme la disparition programmée en 2020 de la moitié de nos propres services déconcentrés… Fait aggravant, le ministère de la Justice n'a pas anticipé les difficultés en termes de manque de personnel et de formation. Aujourd'hui, des situations individuelles difficiles apparaissent ; les agents sont traités comme des pièces rapportées aux TGI, avec une forte dégradation de leurs conditions de travail.

Pour celles et ceux qui feront le choix d'intégrer les corps du ministère de la Justice, une note du directeur des services judiciaires précise les dispositions prises pour les salariés de droit public et privé, mis à disposition, en demande d'intégration. L'exemple d'un collègue à qui l'on refuse la validation d'une promotion suite à un examen professionnel, sous prétexte qu'un reclassement comme directeur des greffes poserait problème, incite la CFDT à **demander la mise en place d'une cellule d'urgence ayant les moyens de régler l'ensemble des difficultés de ces agents pour une justice digne d'agir au 21e siècle.**

*Alain Olmos*
*Secrétaire fédéral*

[1] *Ces services sont : les directions régionales (DR), les directions départementales (DD), les directions départementales interministérielles (DDI), les agences régionales de santé (ARS) et Jeunesse et sports, cohésion sociale (JSCS).*

# Colloque RSO : les syndicats s'impliquent dans le développement durable

*La fédération Interco CFDT et le groupe de pilotage Responsabilité sociétale des organisations (RSO[1]) ont organisé le 12 mars 2019 à la Bourse du travail de Paris un colloque sur la RSO pour affirmer notre investissement écologique, rappeler les Objectifs de développement durable (ODD), revenir sur les expérimentations en cours dans trois collectivités et proposer une autre approche de la négociation syndicale par le biais des ODD.*

**Philippe Portier, secrétaire national confédéral** chargé du suivi de la fédération Interco CFDT et responsable des dossiers économiques (économie sociale et solidaire, politique du développement durable, de la coordination en matière de RSE et suivi d'*Éthique sur l'étiquette*), affirme que, depuis sa création, la CFDT a toujours eu une sensibilité écologique. Le congrès de Nantes marque une première étape dans cette réflexion avec la déclaration *Le monde que nous voulons* et plus récemment le *Pacte du pouvoir de vivre* présenté par Laurent Berger en collaboration avec les associations, syndicats et organisations non-gouvernementales (ONG) signataires.

Le Grand débat national[2] a aussi montré l'importance de la problématique de la transition écologique et pose la question de la fiscalité écologique qui fut à l'origine du mouvement des « gilets jaunes ».

Philippe rappelle les trois piliers du développement durable : le social, l'environnemental et l'économique. L'ONU a arrêté les dix-sept ODD[3] pour guider l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre d'une politique de développement durable pour 2030. La CFDT a déployé son action sur plusieurs secteurs de ses champs fédéraux et confédéraux :

- sur les risques liés aux nanotechnologies et sur les perturbateurs endocriniens ;
- sur les transports, en encourageant le développement des mobilités durables pour les déplacements domicile/travail avec des participations des employeurs ;
- appel à la vigilance pour favoriser la biodiversité lors d'implantations nouvelles ;
- actions sur la qualité des produits dans la restauration collective à l'école, dans les entreprises et dans les collectivités ;
- promotion de l'économie circulaire : récupération des produits en fin de vie pour leur redonner une autre utilité.

Le congrès de Rennes a retenu la RSO parce qu'elle élargit le dialogue social. Ainsi la responsabilité des entreprises sur leurs chaines d'approvisionnement a permis à la France d'être en pointe avec la loi sur le devoir de vigilance[4] qui oblige les entreprises à veiller au respect des ODD par leurs fournisseurs et prestataires. Cette loi a pour objectif également de protéger les lanceurs d'alerte dans leur action. D'autre part, la CFDT soutient la promulgation de la loi PACTE[5] afin que les organisations syndicales (OS) donnent des avis conformes et non juste consultatifs et que les représentants des salariés soient plus nombreux dans les conseils d'administration des entreprises. Les résultats de l'enquête *Parlons travail*[6] l'ont démontré, trois répondants sur

quatre souhaitant avoir leur mot à dire sur leur travail.

**Claire Le Calonnec, secrétaire générale de la fédération Interco CFDT**, développe les raisons de l'engagement de la fédération sur la RSO. En 2014, la fédération a considéré que ses syndicats avaient un rôle à jouer et une place à prendre sur les questions de développement durable, d'autant que les administrations sont au cœur du processus. Le conseil fédéral a validé l'idée d'expérimenter de nouvelles formes d'engagement liées au développement durable. Un groupe pilote fédéral s'est constitué avec deux objectifs : mettre en œuvre des accords de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) pour traiter par exemple de l'égalité femme-homme ou des questions de mobilité et conduire une action sur la RSO au travers de la commande publique.

Trois équipes ont accepté de participer à l'expérimentation et livreront un retour sur leur expérience. La notion quelque peu complexe de RSO est finalement ce qui peut et doit enrichir notre action syndicale parce que nous pouvons travailler à développer plus de solidarités, à contribuer au progrès social, à dialoguer autrement, à influer sur les politiques publiques pour plus de justice sociale et environnementale. Nous sommes partie prenante et nous devons faire en sorte que nos administrations orientent leur stratégie et leurs pratiques vers un comportement plus responsable vis-à-vis de leurs agents. En effet, si la fédération Interco CFDT pense qu'une meilleure prise en compte du développement durable passe par plus de responsabilité sociale dans les

commandes publiques, nous savons aussi que notre activité syndicale doit répondre à des objectifs qui répondent aux attentes des agents. C'est pourquoi nous vous montrerons comment, par l'exemple de la protection sociale complémentaire (PSC), intégrer une démarche RSO dans votre pratique syndicale.

De nombreux défis sont à relever à la fois en tant que citoyens mais aussi en tant qu'agents publics. La RSO est aussi un outil de développement pour nos sections et nos syndicats parce que nous avons notre part de responsabilité dans notre sphère d'influence mais aussi vis-à-vis de ceux qui sont éloignés de nos préoccupations et des lieux de décisions.

Nos administrations se sont engagées, sans les organisations syndicales, pour le développement durable et nous voulons à terme faire partie de la gouvernance dans le cadre des marchés publics mais aussi dans notre environnement professionnel, parce que :

- nous voulons porter un regard différent et global sur notre environnement, sur la planète ;
- nous voulons expérimenter d'autres possibles, utiliser les moyens dont nous disposons, ceux que nous pouvons développer avec d'autres, pour que les missions de service public soient porteuses d'espoir ;
- nous voulons proposer de nouveaux critères dans les procédures de passation des marchés publics en prenant en considération toute la chaine d'approvisionnement mondiale ;
- nous voulons imposer le cercle vertueux de l'économie circulaire comme enjeu pour l'emploi.

La fédération travaille également avec les organisations syndicales européennes et internationales, notamment, la fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et l'Internationale des services publics (PSI) qui portent des revendications fortes pour les travailleurs avec le souci permanent d'un service public de qualité au service de l'intérêt général.

---

1 *La RSO se définit comme une démarche qui consiste à prendre en compte concomitamment les questions économiques, sociales et environnementales dans ses missions, sa gouvernance, son fonctionnement et les relations avec ses parties prenantes pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi au progrès social et à la protection de l'environnement.*

2 *https://granddebat.fr/*

3 *Les dix-sept objectifs de développement durable onusiens peuvent facilement s'inscrire dans notre actualité quotidienne. Ils sont une boussole. Ils ont été édictés en 2010 mais l'objectif de protection sociale a été porté par les OS et ajouté en 2015. Ces objectifs sont le résultat de longues négociations. Ils s'appuient sur les cinq P : Planète / Personnes / Paix / Production / Partenariat et sur l'agenda 2030, avec pour mission de « transformer le monde ».*

4 *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : https://bit.ly/2tKtqbn*

5 *Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) : https://bit.ly/2XZb037*

6 *Enquête initiée en 2018 par la confédération : https://www.parlonstravail.fr/*

**Vaia Tuuhia, déléguée générale de 4D**

L'association 4D [7] fête cette année ses 25 ans d'existence. *Think tank* citoyen pour la transition vers un développement durable, elle fut créée après le sommet de la Terre de Rio de 1992. 4D construit un savoir et une expertise sur le développement durable et contribue à faire connaître ces enjeux vitaux pour le 21e siècle. Acteur singulier, connivent et porteur de propositions crédibles et positives auprès des communautés politiques, scientifiques et éducatives, 4D développe son activité à l'international, comme aux niveaux national et local. Elle partage, avec son réseau, une vision du développement durable soucieuse de l'héritage à léguer aux générations futures.

Pour toute question écologique, il nous semble indispensable d'avoir l'opinion publique avec nous, sinon cela ne marche pas. Aujourd'hui tous les pays du monde - y compris la France où un habitant sur cinq ne mange pas trois repas par jour - sont en sous-développement sur les ODD.

**Les dix-sept objectifs de développement durables onusiens**

Chaque pays doit décliner son engagement. La France a sa propre feuille de route nationale et certaines collectivités se sont engagées pour un objectif à zéro carbone ou 100% recyclable d'ici 2050.

Cela ne sera possible que par un engagement volontaire sur l'action (et ne pas rester au niveau de la déclaration) dans une logique de progression et d'intérêt général.

La transition écologique ne se fera pas sans les citoyens. Par exemple, les habitants d'un immeuble certifié haute qualité environnementale (HQE) doivent s'impliquer en ayant les bons gestes. C'est une œuvre de co-responsabilité (*#LesODDetnous sur les réseaux sociaux*).

La CFDT, par son engagement aux côtés de Nicolas Hulot et de nombreuses associations et ONG, montre la voie avec *« 66 propositions pour un autre modèle de développement* [8] *»*.

## Retours d'expériences

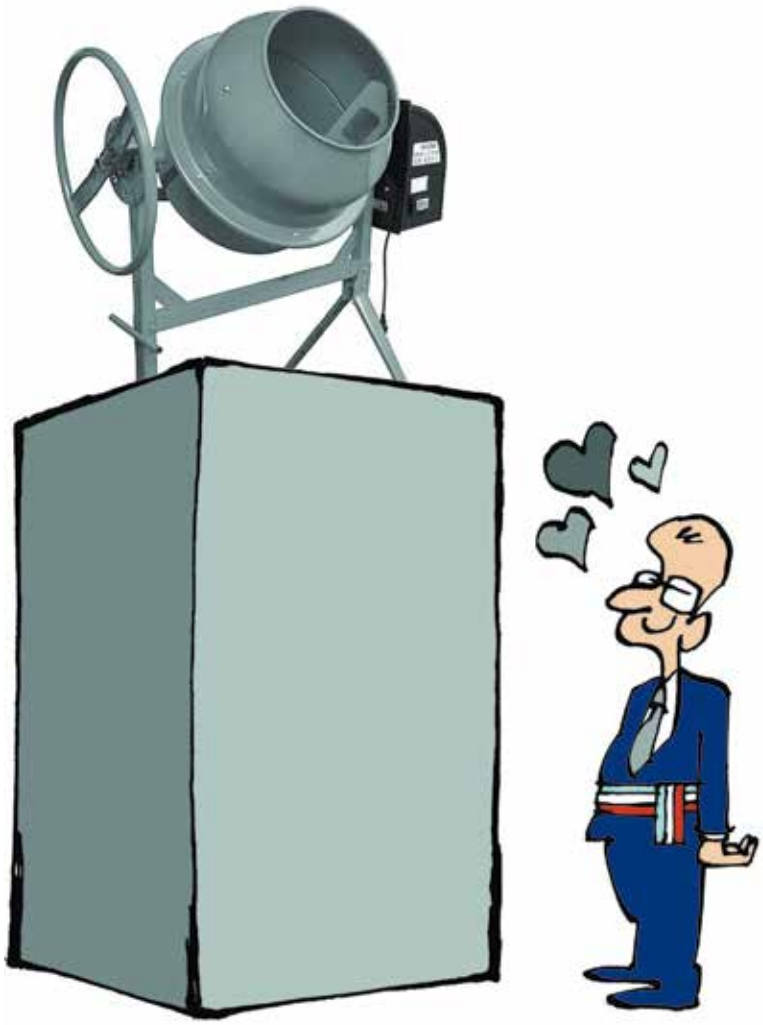
### Fabienne Gourlot et Françoise Pocheron (Interco 21, section du conseil départemental)

Pourquoi la section du conseil départemental de la Côte-d'Or a-t-elle choisi de s'engager dans cette démarche ? Si le concept est dans l'air du temps, la RSO est avant tout une approche qui a du sens pour le syndicat. C'est une formalisation du concept de développement durable au sein des collectivités publiques. Elle aborde ainsi les questions qui prennent en compte l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons, tout en faisant le lien avec les citoyens, les associations, les entreprises et bien évidemment les agents.

En s'engageant dans une démarche de RSO, le syndicat Interco 21 et sa section du conseil départemental étendent donc leur champ d'action. Le syndicat est amené à s'interroger sur des sujets économiques, sociétaux et environnementaux qui dépassent l'action revendicative quotidienne et à mettre en commun idées et réflexions pour, au final, dégager une ligne de conduite cohérente, applicable par tous et porteuse de progrès social. *« La RSO est basée sur l'échange, la transparence et la co-construction. Chacun doit pouvoir y contribuer. Pour qu'elle soit pertinente et qu'elle réponde à notre enjeu d'amélioration, notre approche doit être transverse, impliquer tous les niveaux de notre organisation et se situer dans un contexte global »*.

Si chacun reconnait bien l'importance de cet enjeu, il reste à faire bouger les lignes des priorités et sortir des chemins classiques de notre mission quotidienne. Le bien-être de l'agent ne passe-t-il pas aussi par la protection de l'environnement, sa santé et sa sécurité au travail, le respect de la réglementation, le développement du capital humain, l'investissement dans la société, l'éducation et la culture ? L'objectif pourrait être de mettre en place une charte éthique fédérant l'ensemble des acteurs de nos collectivités avec comme partie prenante le syndicat.

Au conseil départemental de la Côte-d'Or, certains ont fait ce pari. C'est aussi leur intérêt de trouver une place dans le processus en tant qu'agents publics mais aussi en tant que citoyens. Et ils pourraient nous



[7] http://www.association4d.org/

[8] Pacte de pouvoir de vivre : https://www.cfdt.fr/portail/srv1_658678/-8

rejoindre dans le syndicat pour être encore plus acteurs dans ce processus.

**Olivier Belem - Interco Services Publics Parisiens**

L'objectif du syndicat est d'agir sur les clauses RSO, notamment les clauses sociales et environnementales afin d'améliorer et d'influer sur les politiques publiques lors de la commande publique et de s'assurer des bonnes pratiques au niveau de la chaine d'approvisionnement. Pour rappel, les marchés publics à l'échelle de la Ville de Paris représentent 1,6 milliard d'euros dépensés annuellement. L'enjeu est aussi l'emploi durable : en 2014, trois cents marchés publics parisiens comportaient une clause d'insertion, soit environ 500 000 heures d'insertion générées. D'ici 2020, l'objectif de la Ville de Paris est d'intégrer des clauses d'insertion sur six-cents marchés, soit environ un million d'heures de travail au bénéfice de personnes en parcours d'insertion. La CFDT y veillera.

En outre, la légitimité de notre démarche auprès de la collectivité parisienne comme OS est garantie par la directive européenne de mars 2017 [9] en tant que partie prenante.

Dans un premier temps, nous avions souhaité nous intéresser au marché public de l'informatique. Sujet complexe et renouvellements de marchés récents ont abouti à l'abandon de ce premier choix. Nous nous sommes alors tournés vers le marché du vêtement de travail. Vu la complexité des marchés publics, à l'issue de trois réunions de travail avec la direction des finances et des achats, nous n'avons pu avancer sur le projet comme nous le souhaitions et en faire l'analyse. Cependant l'administration nous a intégré à un groupe de travail et nous avons eu la possibilité de faire des propositions pour le futur cahier des charges.

**Fabien Billet et Corinne Blasco - Interco 33 section Bordeaux Métropole**

Le cadre de notre démarche : développement durable et RSO

Il s'agit d'inscrire la démarche dans un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables parce que les achats publics sont un levier pour le développement durable. La responsabilité de nos collectivités est renforcée par la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre [10].

Les obligations que nous souhaitons voir mises en œuvre

- renforcer le respect des obligations réglementaires dans le cadre de la commande publique ;
- associer les parties prenantes dont les organisations syndicales ;
- vérifier comment Bordeaux Métropole agit en interne et vis-à-vis de ses fournisseurs.

**Les objectifs** que nous poursuivons sont d'identifier et proposer des marges de progrès dans les marchés publics, d'être reconnus comme partie prenante et de pouvoir participer à la gouvernance en prenant notre part de responsabilité dans la politique d'achats.

La méthodologie

***Travail sur une famille d'achat :*** *nettoyage du linge et des vêtements de travail et détermination des enjeux et cotation de leur criticité* [11] au regard des ODD. À partir de ce travail, élaboration d'une matrice qui mesure la criticité des enjeux de la démarche sur quatre dimensions : sociale, économique, environnementale et gouvernance.

***Pour le social***, six enjeux ont été retenus avec pour chacun une définition permettant de préciser le domaine d'action : représentation des salariés, protection sociale, santé et bien-être, parcours professionnels, insertion, égalité des chances, interaction avec les communautés locales.

***Pour l'économique***, trois enjeux et leur définition : travail et salaire décents, coût du cycle de vie, chaîne d'approvisionnement mondiale.

---

[9] *Le 14 mars 2017, le Parlement européen a adopté le paquet Economie circulaire, dont la réforme de la directive sur les déchets : https://bit.ly/2IOmxPn*

[10] *Voir note 2.*

[11] *La criticité est le seuil permettant par la suite de prioriser les causes de défaillances à traiter. Ce seuil doit être défini en fonction du référentiel de cotation, du niveau de qualité souhaité ou de toutes autres caractéristiques de l'étude.*

***Pour l'environnemental***, quatre enjeux pour autant de définitions : cycle de l'eau, épuisement des ressources, empreinte environnementale, cycle de vie.

***Pour la gouvernance***, quatre enjeux également : éthique, contrôle et suivi, réseaux, intérêt général.

Pour tous ces domaines, un chiffre est donné par enjeu, pour déterminer son importance par rapport aux autres enjeux.

### Rencontre des parties prenantes

Les politiques de RSO s'accompagnent généralement d'un dialogue entre les parties prenantes pour mieux identifier les enjeux importants de chaque partenaire. En interne (ex : direction de la logistique), en externe (le titulaire du marché de blanchisserie de Bordeaux Métropole, le titulaire du marché réservé de blanchisserie de la Ville de Bordeaux), des sociétés (en charge du service public de l'assainissement collectif), des associations comme l'Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales et la fédération CFDT des services en charge du secteur habillement, cuir, textile, blanchisserie. Comme précédemment pour déterminer l'importance de chaque enjeu, une matrice mesure leur importance au regard des parties prenantes sur quatre propositions : Pas pertinent (0) - Important (3) - Très important (6) - Essentiel (9).

### Nos préconisations

À partir de cette démarche, nous avons pu élaborer des préconisations que nous avons portées auprès de la collectivité sur le dossier de la blanchisserie (huit préconisations) et sur les vêtements de travail (économie circulaire [12] : dès l'achat, récupération et collecte puis transformation des vêtements). Ensuite il faudra identifier les adaptations nécessaires des métiers et des emplois au développement durable, être partie prenante dans les achats responsables pour s'assurer des bonnes pratiques dans les filières d'approvisionnement, être acteurs au quotidien de la lutte contre le gaspillage et participer aux opérations de collecte pour garantir le recyclage et le réemploi des produits en économisant les ressources.

**Alain Vergne, directeur adjoint des achats de Bordeaux Métropole**

### Une initiative appréciée et validée par l'administration de la métropole

Bordeaux Métropole reconnait le syndicat en tant que contributeur pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux, non seulement au sein de l'établissement public où il représente le personnel, mais aussi dans le développement de politiques locales sur la durabilité, l'économie circulaire et l'emploi, entre autres.

Alain Vergne explique : *« Les représentants syndicaux sont venus nous voir avec leurs outils et compétences, et une proposition concrète et structurée sur un projet pilote par rapport au marché de la blanchisserie qui en améliore l'impact social et environnemental. C'était une opportunité évidente que nous avons saisie »*.

Aujourd'hui, Interco CFDT est la seule partie prenante du *« Comité de pilotage de Bordeaux Métropole dédié à l'innovation et la commande publique »*, qui se compose d'élu·e·s de la ville et de la Métropole. *« L'équipe syndicale viendra présenter le projet et ses résultats aux élu·e·s devant le prochain comité »*, conclut-il.

**Philippe Billaux, secrétaire fédéral**

### Objectifs de développement durable : des outils pour négocier

Le groupe de pilotage a souhaité poursuivre l'action engagée par la RSO au prisme du développement durable. En tant qu'adhérent ou militant CFDT, nous voulons un accord égalité femme-homme, de meilleures conditions de travail, discuter un plan de déplacement entreprise, un service public de qualité, des emplois décents.

### Construisons notre action syndicale au prisme des ODD

Nous devons être acteurs pour le développement durable dans nos environnements professionnels et être considérés comme partie prenante[13] par nos employeurs.

### Un exemple de revendication syndicale s'appuyant sur les ODD

Nous avons choisi un sujet qui reste d'actualité dans beaucoup de collectivités : la protection complémentaire santé (PCS). Une fois le thème choisi, le comité de pilotage a eu à choisir parmi les dix-sept ODD lesquels pouvaient répondre à la problématique de la PCS. Ainsi sont ressortis ces quatre ODD :

- réduire la pauvreté (ODD1) ;
- bonne santé et bien-être (ODD3) ;
- inégalités réduites (ODD10) ;
- consommation et production réduites (ODD17).

Pour chacun de ces critères, nous avons recherché la définition et développé un argumentaire afin d'évaluer et de déterminer l'importance des enjeux en fonction des quatre ODD choisis. Ce travail d'analyse réalisé par l'équipe syndicale vient interroger sur l'importance et la pertinence de l'enjeu. Ici nous sommes dans le domaine social.

### Les parties prenantes et la stratégie de développement durable

Parce que dans une démarche de développement durable nous ne sommes pas seuls, il nous faut travailler avec les parties prenantes, qu'elles soient internes (les élus, les organisations syndicales, les agents, les salariés) ou externes (les citoyens, la société civile, les associations, les fournisseurs, les clients). Ce travail est indispensable pour repérer tous les acteurs de l'action et pouvoir les interroger.

Les parties prenantes repérées, nous avons construit une matrice qui doit toujours répondre aux quatre critères du développement durable. Chacun de ces critères, à partir des enjeux, des définitions et des argumentaires que nous avons arrêtés en équipe, est proposé aux parties prenantes afin qu'elles évaluent et déterminent de leur point de vue, place et/ou intérêt l'importance des enjeux en fonctions de quatre avis : pas pertinent - important - très important - essentiel.

**Daria Cibrario - Internationale des services publics (ISP)**

L'ISP existe depuis 1997. Elle rassemble plus de 20 millions de travailleurs et travailleuses, représentés par plus de sept cents syndicats dans cent-soixante-cinq pays et territoires. Nous sommes une fédération syndicale internationale qui se consacre à la promotion des services publics de qualité partout dans le monde. Nos membres, dont deux-tiers sont des femmes, travaillent dans les services sociaux, la santé, les services municipaux et communaux, l'administration centrale et les services de distribution tels que l'eau et l'électricité.

Les solutions au défi climatique requièrent une profonde transformation du paradigme actuel en matière de développement socio-économique, y compris les mutations industrielles. Il ne s'agit pas simplement d'apporter quelques modifications techniques aux systèmes de production énergétique ou de transport. Nous revendiquons une redéfinition du modèle de production et de consommation prédominant. Nous devons redonner à l'État et aux services publics leur rôle d'appui aux collectivités et faire en sorte que les employé·e·s et les syndicats aient les moyens de participer pleinement à toutes les étapes de ce processus.

Les cas pratiques présentés par la fédération Interco CFDT intéressent vivement l'ISP car ils montrent un autre visage du syndicalisme aux élu·e·s. Par ses actions, le syndicat est amené à faire de la politique inclusive dans le territoire et cela reste rare car on manque d'espaces de dialogue social. Les ressources de compétences et expériences des OS pourraient permettre aux collectivités de mener des politiques publiques plus efficaces pour les citoyens. Les marchés publics représentent 20% du PIB mondial. C'est donc un champ économique non négligeable. Peut-être est-ce à nous, organisations syndicales, à amener vers une démarche d'éducation nos élu·e·s sur la RSO. Autre sujet d'importance, le rôle essentiel que doivent jouer les OS, car les mieux placées, pour faire remonter les alertes sociales.

*Philippe Billaux*
*Secrétaire fédéral*

---

12 *L'économie circulaire désigne un concept économique qui s'inscrit dans le cadre du développement durable et dont l'objectif est de produire des biens et des services tout en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, de l'eau et des sources d'énergie. Il s'agit de déployer une nouvelle économie, circulaire, et non plus linéaire, fondée sur le principe de « refermer le cycle de vie » des produits, des services, des déchets, des matériaux, de l'eau et de l'énergie.*

13 *Une partie prenante désigne tout acteur (individu, organisation, groupe) concerné par un projet, une décision ou action, c'est-à-dire dont les intérêts sont affectés d'une façon ou d'une autre par sa mise en place. En effet, lorsqu'on souhaite améliorer les impacts de ses activités, la collectivité ou l'entreprise doit d'abord prendre en compte la façon dont ses parties prenantes perçoivent ces activités et les enjeux qui lui sont liées.*

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

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

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

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

**WWW.CNFPT.FR**

le cnfpt

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

© 14/10977-DP /CNFPT STUDIO GRAPHIQUE -

# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice

*Malgré beaucoup de retard, la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice est prévue avant fin 2019, grâce à l'insistance de la CFDT.*

D'avril à novembre 2018, avec les autres organisations syndicales (OS) représentatives au comité technique ministériel (CTM), la fédération Interco CFDT a participé à plusieurs réunions en présence des syndicats de la magistrature, des directions de la protection judiciaire de la jeunesse, des services judiciaires, de la direction de l'administration pénitentiaire et du secrétariat général.

## Label AFNOR et label diversité en ligne de mire

L'administration a d'abord effectué un rappel des exigences du cahier des charges de l'Association française des normes (AFNOR). L'objectif visé par le ministère de la Justice est d'obtenir en 2019 le label AFNOR portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [1] et, en 2020, le label Diversité [2]. Ensuite, elle a évoqué la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et le protocole d'accord du 8 mars 2013.

## Non application du jour de carence pour les femmes enceintes

Ce protocole a été actualisé et renforcé pour aboutir au protocole d'accord du 30 novembre 2018 qui a été signé par la CFDT sous l'égide du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics. Il intervient au terme d'une négociation qui a fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Ce protocole (non signé par CGT, FO et Solidaires) contient des avan-

1 https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes

2 https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite

## C'est officiel :

### Conseillers et directeurs PIP

Au JO du 31 janvier 2019 ont été publiés trois décrets du 30 janvier 2019 :

- **Le décret n° 2019-50 portant statut particulier du corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP)**. L'accroissement du niveau de responsabilité et de compétences des CPIP justifie un passage en catégorie A de ces personnels et une évolution statutaire en cohérence avec la réforme de la filière sociale. Le décret relève le niveau de recrutement à des diplômes de niveau II. Le décret précise la nouvelle structure de carrière de ces personnels. Le corps est structuré en deux grades, le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structuré en deux classes. Le décret fixe les modalités de reclassement des agents, au 1er février 2019, dans ce corps. Enfin, à compter du 1er janvier 2021, il est procédé à la fusion des deux classes du premier grade du corps des CPIP.
- **Le décret n° 2019-51 modifiant le décret n° 2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP)**. Ce corps est revalorisé par rapport au statut A type afin de tenir compte de la spécificité du travail pénitentiaire. Le texte prévoit une durée de formation de deux ans. En outre, il est créé un 10e échelon pour le grade de DPIP hors classe.
- **Le décret n° 2019-52 portant modification du décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire**. Le décret prévoit le nouvel échelonnement indiciaire des corps de la filière d'insertion et de probation afin de prendre acte de leur réforme statutaire.

https://bit.ly/2tjkzwE
https://bit.ly/2SvdOXg
https://bit.ly/2SsqU7D

### Congé pour invalidité temporaire

Au JO du 23 février 2019 est paru le **décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'État**. Le décret précise, pour les fonctionnaires de la FPE, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Il précise également les conditions dans lesquelles l'autorité administrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé à peine d'interruption du versement du traitement.

https://bit.ly/2SVZJT8

## Actu :

cées comme par exemple la non application du jour de carence pour les femmes enceintes.

### Il est temps de passer des paroles aux actes

De mars à avril 2019, les OS représentées au CTM et les magistrats ont été conviés à trois réunions et sept autres sont programmées de mai à octobre 2019. **Le 23 avril 2019 toutes les organisations syndicales ont signé** le cadre de négociation. La fédération Interco CFDT a rappelé son souhait que le protocole soit signé avant la fin de l'année 2019 mais surtout qu'il soit effectif ! Le secrétariat général présentera le projet aux OS le 5 novembre et elles auront jusqu'au 12 décembre pour apporter d'éventuels amendements. La signature du protocole avec la Garde des Sceaux est prévue le 17 décembre 2019.

*Rose-Marie Pellegrino*
*Secrétaire fédérale*

### Quand la CFDT revendique des dispositifs pour :

- plus de mixité dans les filières ;
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- le droit à la déconnexion ;
- le développement équilibré du télétravail ;
- une meilleure prise en compte de la pénibilité.

**Tout le monde y gagne !**

**Des améliorations à concrétiser sans tarder - *« À travail de valeur égale, salaire égal »* :**

- améliorer les rémunérations des filières féminisées en utilisant les critères définis par le défenseur des droits pour évaluer les emplois sans discrimination ;
- neutraliser les effets sur la carrière et la rémunération des congés maternité, des congés afférents, congés parentaux et toutes absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants sur les carrières ;
- mieux prendre en compte la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- prendre des mesures contraignantes et dissuasives afin de mieux prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

# Victoire de la CFDT en faveur de l'égalité femme-homme au ministère de la Justice

*Par son action, la CFDT a obtenu que les jours de réduction du temps de travail (RTT) ne soient pas proratisés au ministère de la Justice.*

On n'est pas à une contradiction près au ministère de la Justice. Dans un bureau, on travaille sur un protocole d'accord Égalité professionnelle femme-homme *(voir ci-contre)* et dans l'autre on écrit une note pour proratiser les jours de RTT en cas de congé de maternité, en s'appuyant sur une circulaire du ministre de la Fonction publique du 31 mars 2017 pour les trois versants de la fonction publique.

Aussitôt la CFDT a demandé l'annulation de cette circulaire à la ministre de la Justice lors de l'audience du 22 janvier 2019. Le 8 février, la CFDT a saisi le ministère de l'Action et des Comptes publics afin d'abroger le paragraphe 1.3 alinéa 4 de la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique. Si aucun droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail n'est ouvert au titre de congé pour raison de santé, rien n'y est précisé concernant les autres congés comme par exemple le congé de maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant ou encore le congé de naissance ou d'adoption.

La ministre de la Justice nous a entendus et a abrogé la note. Mais il reste encore en attente la réponse du ministère de l'Action publique et des Comptes publics qui a pris connaissance de notre correspondance le 11 mars 2019, désignant Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique, pour faire le point sur ce dossier.

Cette circulaire de la fonction publique et la note sont choquantes au regard de l'égalité professionnelle. L'égalité entre les femmes et les hommes, il y a ceux qui l'ignorent, ceux qui en parlent et il y a ceux qui y travaillent. À la CFDT on souhaite y travailler… toujours avec vous.

*Sylvie Koltein*
*Secrétaire fédérale*

© Ricochet64 - Fotolia.com

# Ministère de l'Intérieur : du rififi à tous les étages

*Au ministère de l'Intérieur, deux sujets d'actualité provoquent des remous en ce printemps. Du côté de* ***l'administration territoriale****, le transfert du pilotage des directions départementales interministérielles (DDI) au ministère de l'Intérieur et, du côté de la* ***sécurité publique****, une gestion humaine des effectifs qui, dans le contexte actuel, devient dramatique.*

## L'interministérialité en question

Dans le cadre de la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 sur l'organisation territoriale des services publics, le gouvernement a décidé de transférer le pilotage des DDI, assuré jusqu'alors par le secrétariat général du gouvernement (SGG) vers le ministère de l'Intérieur. Cela se traduit concrètement par deux faits :

- c'est désormais le secrétaire général du ministère de l'Intérieur qui pilotera l'interministériel ;
- les deux programmes de gestion, le 333, qui gère les DDI, les directions régionales et les secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) et le 307, qui gère les préfectures et sous-préfectures, seront fusionnés en un seul programme 354. En clair, il s'agit de la fusion des secrétariats généraux des préfectures avec les secrétariats généraux des DDI à un niveau départemental et au niveau régional SGAR. À noter que les services des systèmes d'information et de communication (SIC) sont déjà fusionnés depuis le 1er avril 2019.

### Quatre principes directeurs

Pour l'État-employeur, quatre principes directeurs justifient cette réforme :

1) le caractère interministériel de ces structures qui seront constituées par « regroupement » des moyens dédiés aux fonctions support par chacun des services de l'État concernés ;
2) une gouvernance « collégiale » qui devra définir les modalités d'action et les priorités du SGC « dans le respect des obligations et des spécificités » de chacun de ces services ;
3) le maintien de la capacité des directeurs à piloter leurs services et à exercer leurs missions ;
4) enfin, les SGC devront « couvrir l'ensemble des fonctions support » des services de l'État concernés et donc… les fonctions RH.

### Et un cinquième principe non avoué : économies de budget et d'emplois publics !

Sur le papier, ça sonne rationnel et incontournable mais la fédération Interco CFDT ne tombera pas dans ce panneau d'affichage technocratique et, pour nous, le cinquième principe directeur, bizarrement passé sous silence mais qui est bel et bien le premier pour l'État, demeure : économies de budget et d'emplois publics ! Entendons-nous bien, la fédération Interco CFDT est favorable à l'interministérialité : celle qui offre des réponses de proximité aux usagers ; celle qui définit, construit et stabilise ses missions ; celle qui garantit de vraies opportunités professionnelles et de carrière aux agents. Mais clairement, elle doute de celle qui s'est mise en place depuis 2011 de façon empirique, en tuyaux d'orgues (une cohabitation entre les différents ministères concernés) et en « bricolages » perpétuels, rendant la situation rapidement difficile voire intenable pour les agents en situation d'adaptation permanente.

Et à voir la méthode utilisée par l'administration pour ce qui se trame, notre conviction est faite : procédure accélérée sans attendre les éventuels arbitrages du Président de la République sur le volet services publics et déconnectée de la réforme d'organisation territoriale de l'État (en attente des arbitrages présidentiels), inspections, séminaires et réunions qui se succèdent ; dialogue social scindé en deux avec, d'un côté, les représentants du ministère de l'Intérieur et, de l'autre côté, la représentation des DDI ; absence d'information même partielle aux agents concernés et à leurs représentants.

Face à cela, la CFDT s'est montrée ferme dès le début des concertations en demandant au secrétaire général du ministère de l'Intérieur :

- un bilan de l'existant,
- quel est l'intérêt pour les agents… et les usagers ?
- une étude d'impact,
- un calendrier de déploiement précis,
- quels moyens alloués à la réforme ?
- et… l'organisation de réunions conjointes entres les représentants syndicaux du ministère de l'Intérieur et ceux des DDI afin d'éviter les doublons ainsi que les larsens contreproductifs.

En parallèle, les secteurs Intérieur et Santé-Affaires sociales de notre fédération s'impliquent dans les travaux menés actuellement par l'UFFA (CFDT fonctions publiques) auxquels participent également nos camarades des autres ministères concernés par cette réforme.

Il est en effet primordial que la CFDT puisse s'exprimer et faire valoir des positions homogènes sur ce dossier qui s'annonce crucial dans la perspective des futurs services déconcentrés de l'État.

La partie s'annonce très serrée.

## Désarroi sans précédent au sein de la police nationale

La police nationale est bien mal en point. Elle décompte en effet, à l'heure où nous rédigeons cet article, vingt-huit suicides depuis le 1er janvier 2019. Derrière ce chiffre, cette statistique, combien de veuf·ve·s, combien d'orphelin·e·s ? Le chiffre fait froid dans le dos, *a fortiori* lorsqu'on le traduit en termes de fréquence puisqu'un suicide a lieu tous les quatre jours en moyenne. À ce rythme,

© Cyril PAPOT - Fotolia.com

© LEGALL - Fotolia.com

l'année 2019 pourrait être celle de tous les records. Alternative Police CFDT se refuse à tout fatalisme mais reste lucide.
Tout d'abord les mesures annoncées par le ministre de l'Intérieur se résument une nouvelle fois à la détection des situations de vulnérabilité des agents, sans volonté réelle d'assumer une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux. Place Beauvau, les plans se succèdent et se ressemblent, les grandiloquents discours leur font écho tandis que le funeste décompte se poursuit.

**Pénurie d'effectifs**

Les attentats successifs qui ont touché notre pays depuis début 2015 ont particulièrement sollicité et sollicitent encore les forces de l'ordre. Ces actes dramatiques se sont déroulés sur fond de pénurie d'effectifs instaurée par la révision générale des politiques publiques (RGPP) et dont les effets viennent seulement d'être enrayés suite à des recrutements significatifs. Tout au moins numériquement. Car si la courbe des effectifs dans la police nationale est revenue à celle de 2007, soit l'an zéro de la RGPP, les effectifs nouvellement recrutés ont principalement servi à regarnir les services de renseignements et, dans une moindre mesure, ceux de la police aux frontières.

Pour ce qui concerne la sécurité publique, c'est-à-dire la police d'urgence autrement nommée la « police secours », qui traite des problèmes de Monsieur et Madame Tout-le-monde, elle commence seulement à gagner quelques effectifs. Des bénéfices cependant très relatifs en raison d'une procédure pénale qui n'a cessé de s'alourdir, de servitudes (les « missions périphériques », nouveau terme du jargon technocratique policier) toujours latentes et de tableaux de bord toujours plus nombreux à renseigner bien que la politique du chiffre soit, officiellement en tout cas, une histoire ancienne.

**Fatigue physique et psychique**

Il faut donc faire aujourd'hui beaucoup plus avec à peine plus qu'hier. Les refus de congés et les rappels sur repos sont devenus légion avec tout ce que cela implique en termes de fatigue physique et psychique, sans oublier les répercussions sur la vie de famille de nos collègues. Sur ce dernier point, le syndicat Alternative Police CFDT fait le forcing afin que le nombre de fonctionnaires séparés ou divorcés figure sur le bilan social pour avoir une lecture des conséquences de l'organisation du travail et de la charge des missions sur la sphère privée. On sent, et on ne peut que le regretter, une certaine réticence de l'administration sur le sujet.

**Équipement et formation au maintien de l'ordre insuffisants**

Le mouvement des gilets jaunes a catalysé cette délétère routine. Depuis maintenant près de six mois, passer un week-end en famille est devenu un luxe pour les policiers. Si la capitale et les grandes métropoles de province concentrent l'attention des médias, les villes de taille plus modeste ne sont pas épargnées par ce mouvement au départ pacifique et bon-enfant. Pour un rond-point bloqué ou quelques dizaines de manifestants, les effectifs sont à pied d'œuvre et, reconnaissons-le, les dispositifs mis en place sont parfois surdimen-

[1] *Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).*

sionnés, parapluie administratif oblige. Le tout, pour nombre d'entre eux, sans équipement suffisant ni formation au maintien de l'ordre avec toutes les conséquences que cela peut induire. Difficile de ne pas faire de relation entre l'augmentation exponentielle de nos collègues qui ont fait le tragique choix de nous quitter et ce suremploi qui s'est ajouté au… suremploi.

**Haine anti flics et incitation au suicide**

Aux discours populistes, nihilo-anarchistes voire fascistes, l'habituelle haine anti-flics de certains irréductibles détracteurs de notre République est désormais ponctuée d'incitations au suicide à l'encontre des policiers. On imagine aisément ce que peuvent ressentir les époux et épouses, parents et enfants de nos défunt·e·s collègues. L'ignominie et l'indignité ont atteint leur paroxysme. Sous chaque uniforme se trouve un homme, une femme, doué·e d'empathie, de sensibilité et animé·e par la seule volonté de protéger tout-un-chacun et par là-même de préserver les fondements de notre démocratie. Ces propos vomitifs d'appels au suicide suscitent autant le dégoût que l'incompréhension. Les gilets jaunes d'aujourd'hui n'ont rien à voir avec ceux du début de mouvement. La plupart de ceux qui émaillent l'actualité aujourd'hui sont des usurpateurs, des individus utilisant ce mouvement comme prétexte pour promouvoir leurs idéologies extrémistes, ne soyons pas dupes.
Si, selon les derniers sondages, la population soutient majoritairement sa police, la résonance des propos évoqués supra ne laisse pas indifférents les policiers : applaudis après les évènements de 2015, puis, de par leur qualité de fonctionnaires, érigés en boucs-émissaires de la situation financière de la France (coup d'arrêt porté au PPCR[1], réinstauration du jour de carence, etc.) et aujourd'hui incités à mettre fin à leurs jours.
Lorsque vous ajoutez à cela certains éléments hiérarchiques pour lesquels l'empathie est un vague concept, dont la seule boussole est l'orientation de leur carrière, les conditions d'un malaise plus enkysté que jamais sont parfaitement réunies.

**Alternative Police CFDT fait des propositions**

Réforme structurelle de l'institution policière, gestion saine et transparente des carrières, management participatif, cycles de travail préservant l'équilibre vie pro/vie perso, etc, le syndicat Alternative Police CFDT ne manque pas de propositions dans sa besace. Il aura l'occasion de leur donner de l'écho le 22 mai, lors du colloque intitulé *« Faire face au suicide en milieu professionnel »*, en partenariat avec la société Technologia, agréée par le ministère du Travail et qui était intervenue dans le traitement de la vague de suicides qui avait frappé France Telecom.

*François Thos*
*Secrétaire national,*
*Julien Morcrette*
*Secrétaire général adjoint*
*Alternative Police CFDT*

## C'est officiel :

### Instituts régionaux d'administration

Au JO du 10 février 2019 est paru le **décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration (IRA)**. Le décret procède à une refonte des modalités de recrutement, en vue de former deux promotions par an. La formation se décompose en deux périodes probatoires : une période en institut d'une durée de six mois et une période en service d'une durée de six mois, laquelle donne lieu à un accompagnement adapté. La décision de titularisation intervient au terme de cette période de stage au sein d'une administration.
https://bit.ly/2BxEjRH

### Exonération des heures supplémentaires

Au JO du 27 février 2019 est paru le **décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif**.
Ce décret recense les éléments de rémunération entrant dans le champ de cette mesure, précise les modalités de calcul de la réduction de cotisations sociales ainsi que les modalités d'imputation sur les différents régimes de retraite de base. Sont concernés par ce décret les agents publics titulaires et non titulaires des trois versants de la fonction publique.
https://bit.ly/2UgKnVT

### Transitions professionnelles

Au JO du 28 février 2019 est paru le **décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.** Le décret modifie les dispositifs indemnitaires visant à accompagner les agents dans leurs transitions professionnelles consécutives à une mobilité imposée du fait d'une réorganisation de service ou de suppression de poste.
https://bit.ly/2BW2PvG

### Police municipale

Au JO du 28 février 2019 est paru le **décret n° 2019-140 du 27 février 2019 portant application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de la police municipale.** Il détermine les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les agents de la police municipale. Il autorise la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.
https://bit.ly/2SCRnuF

# Les services funéraires, une délégation de service public à connaître !

*L'hommage aux morts à travers les rituels funéraires et le traitement apporté aux dépouilles mortuaires est un des plus vieux signes universels de civilisation humaine (600 000 ans av. J.-C.). Aujourd'hui, ce que nous appelons les services funéraires sont les services apportés à la famille et aux proches d'une personne décédée qui vont de l'opération de transport du corps jusqu'à son inhumation ou sa crémation.*

Même s'il existe une composante publique constituée à la fois de régies municipales des collectivités territoriales et, de façon croissante, de sociétés d'économie mixte (SEM) ou de sociétés publiques locales (SPL) dont les personnels ne sont plus des agents publics, le secteur est principalement composé d'entreprises privées disposant d'un agréement préfectoral comme délégation de service public. La gestion des crématoriums est restée dans la sphère publique tout comme la gestion des cimetières.

Thierry Tournaire et Yves Simenel

Ce secteur d'activité économique emploie entre 17 000 salariés (statistiques OPCALIA en 2014) et 20 000 selon l'INSEE en 2014. 90% d'entre eux exercent un des sept métiers spécifiques au secteur.

Ces statistiques n'intègrent pas la situation particulière et exceptionnelle des travailleurs « intermittents » (retraités, inactifs, etc.) qui viennent remplacer ou compléter les équipes permanentes dans les petites entreprises sur des durées de travail très courtes. En 2015, selon OPCALIA, il y avait 3 950 entreprises de services funéraires dont 90% comptant moins de dix salariés, et 8 200 établissements. Parmi celles-ci, seules 2 010 entreprises relevaient uniquement de la convention collective nationale des pompes funèbres signée en 1974. Dans un secteur économique constitué de PME et de TPE, l'OGF, groupe créé en 1998 à partir des Pompes funèbres générales (PFG), a un poids considérable avec plus de 20% du marché et une présence sur toute la France assurée par 5 000 salariés et 1 000 agences. La deuxième entreprise du secteur, FUNECAP, est tout autant une structure financière qu'un réseau d'entreprises franchisées. À cela s'ajoutent les SEM et SPL dont le nombre s'accroit notamment par la transformation des régies municipales ou pour assurer la gestion de crématoriums.
Secteur marchand réglementé, les services funéraires ont le ministère de l'Intérieur comme ministère de tutelle, qui assure le contrôle de la délégation de service public et dont les préfectures accordent les agréments obligatoires pour l'exercice des neuf activités constitutives des services funéraires. Sur le plan sanitaire, le ministère de la Santé assure aussi un contrôle. Il existe aussi un lien permanent entre les opérateurs des services funéraires et les communes avec plus particulièrement leurs services d'état-civil et de gestion des cimetières.

Toutes ces caractéristiques expliquent que les services funéraires à la CFDT font partie de la fédération Interco et constituent l'un de ses trois champs dits « privés » avec les branches du traitement et distribution d'eau et des Offices publics de l'habitat, car soumis au code du travail.
Le contexte légal des services funéraires a fortement changé avec la loi dite Sueur de 1993 qui a « libéralisé » le secteur en mettant fin au monopole des communes qui s'occupaient des services funéraires depuis la loi de 1904. Cette loi avait pour objectif de donner aux familles le libre choix de l'opérateur funéraire en encadrant la concurrence entre des opérateurs dûment habilités et en définissant la mission déléguée de service public.

## La crémation en constante augmentation

Depuis 1993, plusieurs tendances fortes sont à souligner sur le plan économique. Tout d'abord la pratique de la crémation est en constante augmentation et représente près de 40% des obsèques (1% environ en 1980) avec le nombre de crématoriums passant d'une cinquantaine à plus de deux-cents en 2016. Autre tendance, le secteur est marqué par une financiarisation multiforme du secteur avec la pratique des contrats obsèques qui orientent le marché et un poids accru des banques et des assurances attirées par la rentabilité du secteur. Enfin, en parallèle de l'augmentation continuelle du chiffre d'affaires qui est passé de 1,28 Md€ en 2000 à 2,25 Mds€ en 2015 en raison de l'élargissement de l'offre à de nouveaux services et de la progression des tarifs, on a assisté à une concentration des opérateurs par une politique de rachat, notamment des deux premières entreprises du secteur, et à une adhésion croissante des petites entreprises à un des douze réseaux de franchise qui représentent aujourd'hui 50% du marché.
Dans son rapport public annuel de février 2019, la Cour des Comptes donne des éléments de bilan de la loi de 1993 en pointant le fait que *« Les objectifs que s'était assignés le législateur en 1993 – supprimer le monopole communal du service extérieur des pompes funèbres, encadrer l'exercice de la profession funéraire et renforcer la protection des familles endeuillées – ont été atteints en partie seulement. Insuffisamment contrôlé, le secteur se caractérise par sa concentration, la hausse des prix et son manque de transparence ».*
Elle fait un certain nombre de préconisations qu'Interco CFDT appuie pour partie, notamment celle d'améliorer le contrôle des délégataires de service public.
La CFDT dans les services funéraires a été, jusqu'en 2017, la première organisation syndicale représentative et nous comptons bien reprendre cette place en 2021. La délégation nationale Interco CFDT dans son action revendicative est particulièrement active comme force de propositions dans les instances paritaires nationales de la branche professionnelle. Ses efforts ont été d'ailleurs récemment récompensés par la reprise de ses propositions pour la refonte du barème national des salaires minima. Elle est tout aussi partie prenante aux travaux de la Commission nationale des opérations funéraires, organe consultatif du ministère de l'Intérieur *(voir page suivante)*.
Le dialogue social au sein de la branche professionnelle est animé par :

- une délégation d'employeurs constituée de deux fédéra-

## Les sept métiers des services funéraires

**Conseiller funéraire**
Ayant obligatoirement suivi une formation et titulaire d'un diplôme, il est l'interlocuteur privilégié des familles en deuil et organise l'ensemble des opérations funéraires.

**Chauffeur porteur**
Il effectue une multitude de travaux, du transfert du corps du lieu de décès à la chambre funéraire, de la préparation du cercueil et de la mise en bière à la cérémonie avec la conduite du corbillard et plus encore.

**Ouvrier marbrier**
Il réalise l'ensemble des travaux dans les cimetières nécessaires aux inhumations de cercueils ou d'urnes.

**Maître de cérémonie**
Il accompagne la famille le jour des obsèques, de la fermeture du cercueil à la cérémonie civile ou religieuse jusqu'à l'inhumation du cercueil ou de l'urne, voire la dispersion des cendres.

**Thanatopracteur**
Titulaire du diplôme du ministère de la Santé, il réalise à la demande de l'entreprise funéraire des soins de thanatopraxie ou de conservation sur les défunts.

**Responsable de crématorium**
Il assure la gestion du crématorium dans le respect de tous les usagers et opérateurs funéraires, conformément au contrat de délégation de service public, dans le respect des principes de neutralité et d'égalité de traitement.

**Responsable de chambre funéraire**
Il gère les entrées et sorties des défunts transportés par les opérateurs funéraires. Il assure la coordination de l'ensemble des intervenants dans les locaux techniques et la partie publique.

**Un peu d'histoire…**
Les métiers de carboteur, tendeur, monteur en convoi, régleur, ordonnateur, chef d'agence et brigadier sont maintenant remplacés par des emplois de MC, RCS, AP, DSO, DM et autres CF, eux-mêmes en passe d'être supplantés par des RP, REX, DEX et autre GEX (plutôt jetables).

## Qu'est que le CNOF ?

Au sein du ministère de l'Intérieur, le Conseil national des opérations funéraires est un organe consultatif créé par l'article 7 de la loi n° 93-23 du 8 janvier 1993 sur les activités funéraires.

Le CNOF a un rôle de conseil des pouvoirs publics dans l'élaboration de la réglementation funéraire. Représentants des collectivités territoriales, des organisations professionnelles et syndicales de salariés du secteur ainsi que des associations de consommateurs, ses membres sont consultés pour avis sur les projets de textes relatifs à ce domaine.

Institution peu active pendant de nombreuses années (une seule réunion par an), elle a fortement évolué depuis 2017 sous l'égide de la Direction générale des collectivités locales. Nos deux mandatés CFDT ont pu participer activement aux travaux engagés qui ont permis de produire plusieurs guides à destination des collectivités, mairies et préfectures, des professionnels et du grand public.

Le CNOF a constitué plusieurs groupes de travail. Les membres CFDT sont présents dans l'ensemble de ces groupes et leurs travaux ont été validés notamment dans le GT n° 1 avec la rédaction de la lettre d'information qui doit être remise à chaque famille lors de soins de conservation ou de thanatopraxie. Est également disponible le ***Guide juridique relatif à la législation funéraire à l'attention des collectivités territoriales*** [1], qui regroupe l'ensemble des textes en un seul document. Le GT n° 3 a réalisé le ***Guide de recommandations relatif aux urnes funéraires et aux sites cinéraires*** [2] qui devrait devenir un document de référence sur le sujet et a produit un document concernant la cérémonie civile qui sera bientôt disponible. Le GT n° 4 a travaillé sur la refonte du système des diplômes existants, en redéfinissant le contenu des formations, précisant le rôle des jurys et des divers intervenants. Parmi les documents en cours d'élaboration figurent un guide des parties techniques des chambres funéraires et mortuaires et un glossaire de l'ensemble des termes des services funéraires.

Les membres CFDT du CNOF ne travaillent pas seuls et chaque fois qu'ils le peuvent, sollicitent des adhérents CFDT experts dans leur domaine pour venir aux réunions de travail et produire des textes pertinents et utiles à l'ensemble des acteurs de la filière des services funéraires.

---

1 https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/CIL2/guide-collectivites-aout-2017.pdf

2 https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/CIL2/181220_guide_de_recommandations_urnes_funeraires_et_sites_cineraires_pour_publication_cil3.pdf

tions professionnelles non-rattachées au MEDEF ou à la CPME : la Confédération professionnelle du funéraire et de la marbrerie (80% de la représentativité) et la Fédération française des pompes funèbres (20% de la représentativité) ;

- une délégation des OS représentatives constituée de cinq organisations rattachées aux confédérations : la CFTC (devenue majoritaire en 2017), Force ouvrière, Interco CFDT, la CFE-CGC et la CGT.

Le dialogue social a longtemps été peu productif… du fait d'un manque de structuration des instances paritaires, de la faiblesse des moyens accordés à la branche professionnelle, et d'un problème de crédibilité et de légitimité des employeurs (seulement 10% des entreprises adhérentes aux deux fédérations).

## Un dialogue social pas complètement fluidifié

Récemment la situation du dialogue social s'est améliorée. En effet, depuis plus de deux ans, la branche des services funéraires fonctionne en commission mixte paritaire, ayant fait appel au ministère du Travail pour assurer une « présidence », c'est à dire l'animation et l'organisation des réunions et une « assistance méthodologique » dans les négociations de branche. Le dialogue social a manifestement été fluidifié. Toutefois les négociations de branche sont ralenties par une stratégie de blocage de plus en plus manifeste de la part de la CPFM. Les négociations de 2018 et de 2019 sur la revalorisation du barème national des salaires minima l'ont clairement montré puisqu'à deux reprises un accord a été signé par toutes les organisations syndicales et la FFPF, à l'exception de la CPFM, en opposition !

Pendant longtemps, seule la formation professionnelle a été réellement reconnue comme enjeu national pour la branche et fait l'objet de négociations véritables. Aujourd'hui deux thèmes de négociation en cours sont particulièrement importants pour les salariés du secteur notamment ceux des TPE qui n'ont pas d'élus ou de présence syndicale :

Commission nationale professionn

- un accord national sur le dialogue social, avec une mise en conformité de la CCN ;
- un accord national de révision de la classification des emplois.

À part la CFTC et la CGC dans une moindre mesure, seule la CFDT contribue régulièrement à la négociation. Interco CFDT a réclamé en outre que le projet de révision de la CCN, suspendu depuis trois ans, soit remis à l'ordre du jour dans les meilleurs délais pour poursuivre d'une part son toilettage juridique et d'autre part compléter cette convention collective sur des thématiques insuffisamment présentes comme le temps de travail, l'égalité professionnelle, le contrat de travail, etc. Étant donné la structure des entreprises dans ce secteur, la syndicalisation et le développement syndicale restent difficiles à mettre en œuvre comme dans toutes les branches de TPE. Avec près de 300 adhérents dont un tiers à OGF, notre présence syndicale est évidemment concentrée dans les dix premières sociétés de la branche. Il est raisonnable de rechercher le développement sur les entreprises de plus de vingt salariés. Au sein de la fédération Interco, la commission nationale professionnelle (CNP) des services funéraires a été relancée en février 2019 pour dynamiser l'action revendicative au niveau national comme au niveau des entreprises (voir ci-contre).

Depuis 2016, la fédération Interco CFDT a répondu à toutes les sollicitations d'aide ou de soutien sur ce champ fédéral, notamment pour la négociation de protocoles d'accord pré-électoraux. Il est à noter une percée électorale chez Hygeco, qui est une société prestataire de service en thanatopraxie ; les thanatopracteurs sont en grande majorité des travailleurs indépendants.

Il ne sera pas possible de se développer sans la constitution d'un réseau de militants en relais des interventions de militants de la fédération Interco CFDT. En 2019, l'enjeu majeur pour Interco est évidemment d'aider les militants CFDT d'OGF à gagner leurs élections professionnelles au mois de novembre. Étant donné le poids de cet employeur, c'est la condition nécessaire pour regagner en 2021 la première place d'organisation syndicale représentative perdue en 2017.

*Yves Simenel*
*Secrétaire national*

elle des services funéraires en février 2019

## Une CNP des services funéraires qui se renouvelle !

La commission nationale professionnelle des services funéraires s'est réunie les **19 et 20 février derniers dans les locaux de la fédération Interco CFDT** à Paris. Il s'agissait de reconstituer et de relancer cette commission en y intégrant notamment de nouveaux membres. Les militants présents ont été satisfaits de faire connaissance autour d'un ordre du jour assez dense du fait de l'actualité professionnelle et syndicale, d'un cadre national pour travailler collectivement sur l'action revendicative et le développement syndical CFDT dans les services funéraires. Nous avons pu échanger sur l'actualité locale des entreprises du secteur et le constat semble identique. Il y a bien deux rythmes distincts pour notre action syndicale. Les plus gros opérateurs du secteur remplissent a minima leurs obligations de « dialogue social » et, sans la ténacité de nos militants, il nous apparaît que rien ne se ferait dans l'intérêt général des salariés. Pour les petites entreprises des services funéraires, qui représentent le plus gros volume de nos militants potentiels, les choses sont plus compliquées. En effet la structure souvent familiale de ces entreprises et leur fonctionnement paternaliste étouffent la moindre velléité de militantisme. De plus, la distance souvent trop grande entre nos syndicats Interco et les spécificités liées au fait qu'il s'agit de problématiques de droit du travail, semblent ralentir nos possibilités de développement sur ce secteur. C'est un des points sur lequel la CNP va travailler pour constituer un réseau militant plus dense et intégrant pleinement les syndicats Interco qui sont au plus proche des entreprises et des adhérents.

Une thématique à traiter en priorité a fait l'unanimité : **la mise en place du C.S.E. dans toutes les entreprises de plus de dix salariés d'ici fin 2019**. En effet, il s'agit à la fois de répondre aux demandes d'aide et de soutien des militants, mais aussi de saisir l'opportunité de s'implanter dans toutes les entreprises où nous ne sommes pas encore présents en négociant les protocoles pré-électoraux et en rencontrant les salariés éventuellement candidats sur nos listes.

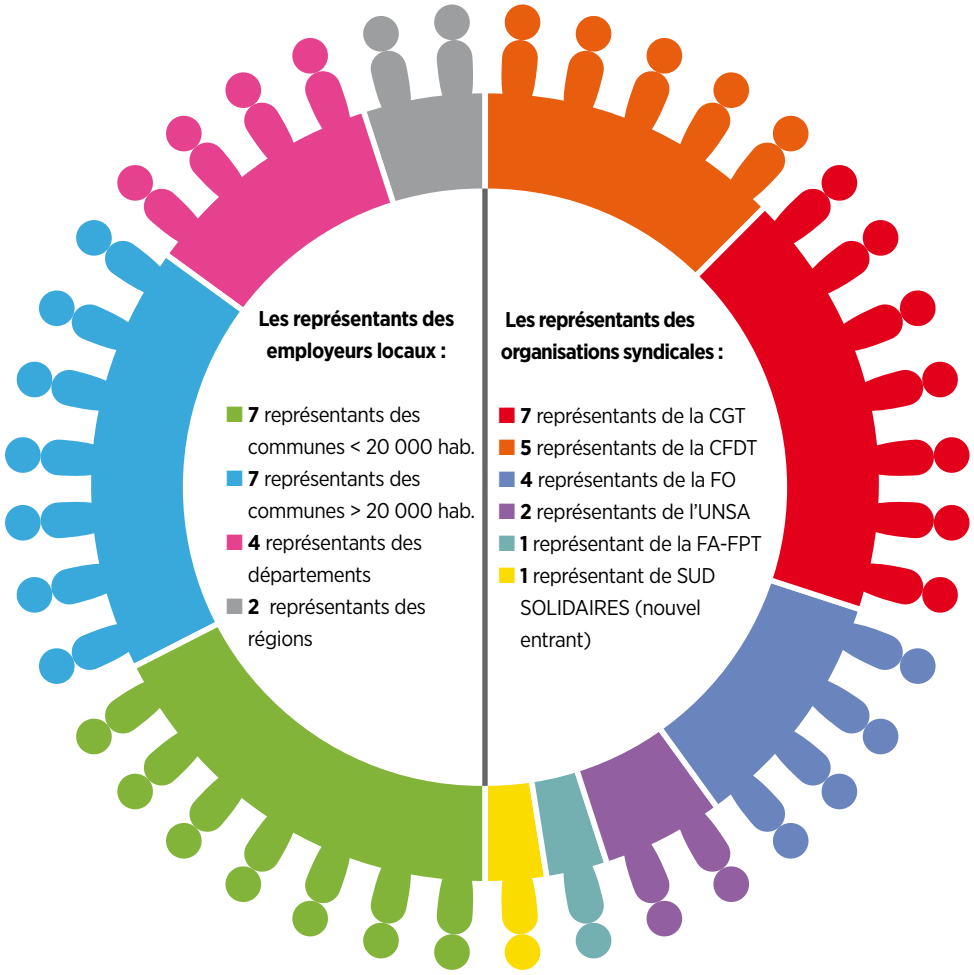
Nous ferons en sorte d'élargir l'effectif militant de notre CNP des services funéraires qui tiendra sa **deuxième session annuelle du 9 au 11 octobre 2019**. Ainsi nous pourrons, ensemble, à partir d'un groupe d'une quinzaine de personnes, pérenniser l'activité de cette commission et donner à notre champ des services funéraires une meilleure visibilité au sein même de notre fédération interco CFDT.

# Le CSFPT, une instance nationale de dialogue social

*Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est une instance nationale paritaire de dialogue social.*

Le CSFPT est l'équivalent pour le Gouvernement des comités techniques pour les collectivités avec, autour de la table, les organisations syndicales (OS) représentatives, le Gouvernement représenté par la direction générale des collectivités locales (DGCL) et les représentants des employeurs publics. Il examine les textes législatifs et réglementaires proposés par le Gouvernement en collaboration avec la DGCL.

Il est paritairement composé de vingt élus locaux (quarante suppléants) et vingt représentants des organisations syndicales (quarante suppléants). Il est présidé par un élu local, actuellement le maire de Sceaux, Philippe Laurent. La délégation syndicale est constituée de personnes désignées par les OS dans une proportion conforme aux résultats obtenus nationalement lors des dernières élections professionnelles.



## Fonctionnement : la CFDT y retrouve une juste place

Le CSFPT organise son travail autour de deux missions :

- émettre des avis consultatifs et proposer d'éventuels amendements sur les projets de lois ou décrets ayant un impact sur la situation des agents. Ainsi, c'est sur plus de deux-cents textes que le CSFPT aura eu à émettre un avis durant la dernière mandature ;
- approfondir des sujets de sa compétence grâce à des auto-saisines.

En terme organisationnel, le CSFPT est constitué autour de cinq commissions appelées formations spécialisées (FS). Les FS sont présidées par des représentants des collèges : deux pour les employeurs et trois pour les OS. Depuis deux mandats, la CFDT avait été évincée des postes de présidence du fait d'une coalition entre la CGT et FO au profit de la FA-FPT.

Grâce au travail de terrain des équipes CFDT et de la mobilisation des adhérents, lors des dernières élections, les urnes ont conforté la deuxième place de la CFDT dans la fonction publique et rendu moins légitime FO et surtout FA-FPT. Ainsi la CFDT a pu faire valoir sa légitime représentativité auprès des autres OS et des employeurs et obtenir la présidence de la FS n°2 qui examine les questions relatives à la formation et aux concours.

## Véronique Sauvage, secrétaire nationale Interco CFDT et présidente de la formation spécialisée n° 2, répond aux questions de la rédaction

Véronique Sauvage, seule femme présidente d'une FS au CSFPT

**Quelles sont les missions dévolues à la FS 2 dont tu es présidente ?**

*C'est une nouvelle mandature qui commence pour cette FS en charge des questions de recrutement, positions, droits et obligations, de la formation initiale, continue, professionnelle ou diplômante, des organes de gestion de la FPT tels que le CNFPT[1], des centres de gestion, de la gestion des agents (CAP, CCP, CT, et discipline) et, enfin, de la mobilité interne.*

**Comment abordes-tu cette présidence ?**

*Tout d'abord la CFDT a sa juste place et pourra être force de propositions au sein de cette instance. La question de la formation est très importante en termes de revendication. La CFDT souhaite que les agents territoriaux puissent avoir le droit à une reconversion professionnelle, une seconde carrière choisie plutôt que subie. La transformation des métiers de la FPT et les fusions/mutualisations nécessitent un fort accompagnement des agents. La formation est un des outils de la transition professionnelle.*

**Comment la CFDT pourra-t-elle peser ?**

*Tout d'abord, la FS 2 va travailler en auto-saisine sur la reconversion professionnelle : comment la mettre en place effectivement ? quels droits à congés et quels financements ? Ensuite, un groupe de travail sur les concours mis en place par la DGCL va être relancé à l'initiative de la FS 2 pour reprendre le travail et faire des propositions. La FS 5 va, quant à elle, travailler sur les discriminations notamment sur la question des femmes et du syndicalisme, sur la discrimination syndicale. Elle va aussi se saisir du suivi de l'application du protocole relatif à l'égalité professionnelle femme-homme. La CFDT a proposé également une communication sur le dialogue social européen.*

[1] *Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).*

## Un premier texte emblématique examiné en CSFPT : le projet de loi de réforme de la fonction publique pour lequel la CFDT a voté CONTRE

Le projet de loi réformant la fonction publique comporte trente-six articles et concerne les trois versants de la fonction publique. Chaque fonction publique – État, FP hospitalière et FP territoriale – a son conseil supérieur. Il existe aussi un conseil commun qui examine les questions communes à plusieurs fonctions publiques. Ce projet de loi a donc été « découpé » et chaque conseil supérieur a vu les articles le concernant. Pour la territoriale, le CSFPT a examiné seulement cinq articles. Ce qui n'a pas empêché Interco CFDT de proposer pas moins de soixante-dix sept amendements examinés au conseil commun et au CSFPT.

**Rappel des mesures phares du projet de loi :**

- élargissement du recours au contrat, sur tous les emplois même les plus précaires, temps non complet par exemple ;
- création de contrat de projet d'une durée maximale de six ans pour les catégories A, B et C ;
- portabilité des contrats à durée indéterminée (CDI), des droits du compte personnel de formation (public/privé) ;

- fusion des instances du personnel - CHSCT et CT – en un comité social territorial (CST) ; modification des compétences des CAP et CCP ;
- harmonisation des sanctions disciplinaires ;
- mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Au terme de deux séances marathon en présence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État, la CFDT a défendu le temps de travail des agents, la sécurisation et les garanties pour les CDD et pour les temps non complets, le dialogue social… Claire Le Calonnec, secrétaire générale d'Interco CFDT, à la tête de la délégation au CSFPT, a indiqué qu'il *« était regrettable que les conditions imposées par le Gouvernement n'aient pas permis un travail commun approfondi avec les employeurs pour une évolution positive pour les agents territoriaux et le service public local. Il n'y a dans cette loi ni déprécarisation, ni amélioration sensible pour les agents les plus vulnérables. De même la suppression des CHSCT sera dommageable aux agents territoriaux. La CFDT regrette que les employeurs n'aient pas saisi l'opportunité d'une négociation plus large sur le temps de travail ».*

Néanmoins la CFDT a obtenu **quelques avancées concrètes** par son travail d'amendements, par exemple l'obtention d'une durée minimale d'un an pour les contrats de projet afin d'éviter les contrats précaires de quelques mois.

## La CFDT reste mobilisée

En effet, lors de son passage à l'Assemblée nationale et au Sénat, le projet de loi peut-être amendé par les parlementaires. Afin d'informer les parlementaires sur les revendications portées par la CFDT, les syndicats départementaux ont pris des rendez-vous avec eux. La fédération a mis à disposition des outils pour aller au contact des parlementaires et leur montrer, au niveau local, que la CFDT est ancrée dans les territoires et défend un service public local. Ainsi, nous espérons sensibiliser les parlementaires sur les conséquences néfastes de ce projet de loi sur la santé au travail, sur la formation, sur le dialogue social et, surtout, faire des propositions pour accompagner les agents dans leur transition professionnelle, pour une meilleure protection sociale complémentaire entre autres.

## Focus sur deux articles et amendements phares

L'article 2 fusionne les CT et CHSCT en un comité social territorial (CST) sur le modèle du comité social et économique (CSE) dans le privé. Il est prévu un CST dans chaque collectivité ou établissement public employant au moins cinquante agents. Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail serait créée avec un seuil de trois cents agents pour la FPT. Elle aurait les mêmes compétences que le CHSCT mais ne se prononcerait pas sur les projets de réorganisation des services examinés par le CST. Pour Interco, cette disposition vise à calquer les instances de dialogue social du privé issues des ordonnances d'octobre 2017. Un an après la mise en place des CSE dans le privé, le constat fait par la CFDT est que cela n'améliore pas le dialogue social et que cette nouvelle instance ne fonctionne pas pleinement.

### 1) Article 3 sur les comités sociaux territoriaux (CST)

Ils résultent de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ces derniers créés il y a quatre ans dans la fonction publique. Le seuil pour la créa-

tion d'une formation spécialisée en charge des questions d'hygiène de sécurité et de santé au travail est de trois-cents agents. Les OS désignent uniquement les suppléants, les titulaires sont les membres du CST.

*L'avis et les amendements d'Interco CFDT :*

Il est nécessaire de revoir le seuil de création de la formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. C'est un enjeu majeur pour les collectivités et la responsabilité des employeurs existe dès le premier agent.

- **Amendement 1 :** maintenir le seuil de cinquante agents pour la création d'une formation spécialisée en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.
  La grande diversité des métiers, la pénibilité d'un grand nombre d'emplois nécessitent des représentants avertis, formés et pouvant consacrer un temps suffisant pour travailler sur les dossiers. Le dialogue social est plus efficace et de qualité avec des représentants du personnel qui connaissent les sujets.
- **Amendement 2 :** désignation par les organisations syndicales des membres titulaires et suppléants pour la formation spécialisée avec un nombre de suppléants du double du nombre de titulaires.

**2) Article 27 sur les transitions professionnelles en cas de restructuration**

Mise en place d'un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle en cas de restructuration réservée aux fonctionnaires de l'État et de la FP hospitalière dont l'emploi est supprimé.

*L'avis et les amendements d'Interco CFDT :*

Le périmètre d'application de cet article va à l'encontre de l'intention de favoriser les mobilités pour faciliter et anticiper les transformations. En ne ciblant que les agents « dont l'emploi est supprimé » il créé de l'inquiétude, empêche toute anticipation et rend le travail des directions des ressources humaines très compliqué. Tout agent faisant partie d'un service ou d'une direction restructurée doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement à la transition professionnelle.

- **Amendement 10 :** supprimer la mention « dont l'emploi est supprimé ».
  Les dispositifs existants de prise en charge des agents ayant perdu leur emploi mis en œuvre par les centres de gestion et le CNFPT dans la FPT ne couvrent qu'une partie de l'accompagnement aux transitions professionnelles. La loi de transformation de la fonction publique doit prévoir le même dispositif d'accompagnement à la transition professionnelle pour les agents territoriaux.
- **Amendement 11 :** ajouter un article pour que le dispositif d'accompagnement aux transitions professionnelles s'applique dans la fonction publique territoriale.

*Marie Mennella*
*Secrétaire fédérale*

## C'est officiel :

### Droit d'asile

Au JO du 28 février 2019 est paru le **décret n° 2019-141 du 27 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie et portant diverses dispositions relatives au séjour et à l'intégration des étrangers**.

Il contient des dispositions relatives au dépôt des demandes de titres de séjour par les personnes ayant par ailleurs fait une demande d'asile. Il tire les conséquences de la création de cartes de séjour pluriannuelles au bénéfice des protégés subsidiaires et apatrides et fixe les règles de dépôt des demandes et d'instruction de ces demandes de titres de séjours.

https://bit.ly/2EK9g77

### Sapeurs-pompiers

Au JO du 1er mars 2019 a été publié le **décret n° 2019-150 du 27 février 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels**.

Il précise que le détachement sur un emploi fonctionnel ne nécessite pas de consultation de la CAP et que le compte-rendu des entretiens annuels des capitaines, commandants et lieutenants-colonels est visé par le préfet et par le président du conseil d'administration du service départemental et de secours.

https://bit.ly/2IPxqkH

### Déclarations d'intérêts et de patrimoine

Au JO du 3 mars 2019, sont parus **l'arrêté du 11 janvier 2019 fixant la liste des emplois du ministère de l'Intérieur concernés par l'obligation de transmission préalable de la déclaration d'intérêts**.

https://bit.ly/2HfHQbD

Et **l'arrêté du 11 janvier 2019 fixant la liste des emplois du ministère de l'Intérieur concernés par l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale.**

https://bit.ly/2JaTeaG

### Reclassement en cas d'inaptitude

Au JO du 7 mars 2019 a été publié le **décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**

Ce décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation au reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

https://bit.ly/2C9OtrN

# Affaires étrangères : quels droits pour les agents de droit local ?

*Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), ce sont, à l'étranger, des ambassades, des consulats et consulats généraux et des Instituts français qui font appel très largement à des personnels recrutés localement pour faire tourner la boutique. Quels droits, quels devoirs et quelles garanties pour ces agents de l'État français, qui ne sont ni fonctionnaires, ni contractuels de droit public et qui dépendent du droit du travail défini localement ?*

Le chauffeur de l'ambassadeur à Dakar ou l'attaché de presse à Oslo, quelle que soit leur nationalité, ont signé un contrat de travail qui répond aux règles définies respectivement par le code du travail sénégalais ou norvégien. Pour l'employeur, il y aurait donc la possibilité de s'en tenir strictement au droit local, qui, dans de nombreux cas, est moins disant que le droit du travail français. Or ces personnels dit « recrutés locaux » (RL) ou « agents de droit local » (ADL) font partie de la même communauté de travail que les expatriés. Et nombre de législations locales imposent des règles parfois inacceptables : les horaires hebdomadaires peuvent dépasser ce qui est permis en France, ne pas respecter l'égalité professionnelle, ou méconnaître des garanties fondamentales…

D'un autre côté, il est tou-

1 www.cfdt-mae.fr

jours loisible à l'État-employeur d'être mieux disant que le code du travail local. Par exemple, dans un pays où la norme serait de rembourser à l'employeur un matériel endommagé dans le cadre professionnel, il est évident que l'ambassadeur ne va pas demander à son chauffeur de payer un pare-choc cabossé.

### Un juste équilibre à trouver

Il s'agit donc de trouver un juste équilibre entre le respect du code du travail local et le respect dû par l'État-employeur à ces près de huit mille agents qui sont indispensables à son fonctionnement. La CFDT du ministère des Affaires étrangères (CFDT-MAE [1]) est consciente de l'enjeu et c'est sous son impulsion que le Conseil d'État a reconnu leur droit de vote au comité technique (à l'époque paritaire) ministériel en 1999. Depuis, un « guide de recrutement local » a vu le jour, largement amendé par la CFDT-MAE lors de la concertation, qui propose des règles pour la gestion des recrutés locaux.

Mais s'il propose, il n'impose rien, et laisse le champ à de nombreuses dérives. Ainsi le droit local est-il parfois « aménagé » en fonction des contraintes de notre ministère, budgétaires notamment. Par exemple, il arrive que le paiement d'heures supplémentaires ne soit pas effectué, bien qu'il soit expressément prescrit par le droit du travail local. Il fallait donc un document qui engage l'administration. C'est pourquoi, lorsque cette dernière a proposé l'élaboration d'une charte, la CFDT-MAE a aussitôt saisi l'occasion, d'autant plus qu'elle travaillait de son côté à un document analogue. Dès le départ, elle a proposé une méthode de travail.

### La relation de travail en question

Ce qui nous paraît essentiel, c'est d'abord que la charte affirme les principes fondamentaux de la relation de travail entre le ministère employeur et les agents de droit local. Ensuite, qu'elle définisse un socle de garanties pour ces agents de l'État, qu'elle énonce clairement les règles de gestion applicables à l'ensemble de ces personnels et les seuils en-dessous desquels il n'est pas admissible de descendre même en cas de lacunes du droit local. Enfin, et c'est une évidence, ce texte doit engager l'administration.

Le guide de recrutement local est le seul document existant à ce jour et il n'est qu'un document de recommandations de gestion, dépourvu par nature de force juridiquement contraignante.

## En Bref :

### Conditions de travail

La DGAFP a publié le 21 février 2019 trois études statistiques sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

**Organisation et contraintes du temps de travail**
En 2016, un peu moins de la moitié des salariés du secteur privé et des agents du secteur public ont des semaines de travail dites « standard » : lundi au vendredi, entre 7h et 20h et rarement le week-end. Il concerne en grande partie les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures. Au sein de la fonction publique, ce type de semaine est plus courant parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels.
**Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail**
L'enquête Conditions de travail et RPS permet d'étudier l'organisation du temps de travail de façon homogène entre la fonction publique et le secteur privé et d'appréhender les risques professionnels et psychosociaux auxquels les salariés sont exposés.
**Prévention des risques psychosociaux**
Près de 90% des agents du secteur public et près de 70% des salariés du secteur privé travaillent dans un établissement ayant pris, au cours des trois dernières années, des mesures pour prévenir les RPS au travail. Ces actions ne sont pas toujours menées dans le cadre d'une démarche formalisée d'évaluation des risques.
https://bit.ly/2Ee9QbK

## En Bref :

### La mobilité géographique des fonctionnaires civils

En 2016, 2,9% des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement. 108 000 agents ont changé de lieu de travail et de zone d'emploi. Sur la période 2014-2016, le nombre de fonctionnaires mobiles géographiquement est relativement stable et, en moyenne, de 106 600 agents par an. Les fonctionnaires de la **fonction publique de l'État** sont nettement plus mobiles que ceux des deux autres versants de la fonction publique. La mobilité géographique concerne plutôt des agents jeunes, des cadres A et des hommes. Dans le **versant territorial**, le taux de mobilité des cadres A (2%) est quatre fois supérieur à celui des cadres C (0,5%). Quel que soit le versant, la mobilité géographique apparaît souvent comme l'occasion de réduire la distance entre son lieu de travail et son lieu de résidence. L'Île-de-France est la région où les agents sont les plus mobiles, à l'inverse des régions du Sud-Ouest. La probabilité pour chaque agent d'effectuer une mobilité géographique est plus faible pour les plus âgés et lorsque la catégorie hiérarchique diminue. Le fait d'être une femme ou un homme n'a pas d'incidence sur la mobilité.

https://bit.ly/2OoRj1f

## Vie des syndicats :

Il s'agit donc de lui donner une effectivité et pour cela, définir les principes d'une politique durable et inclusive, principes qui seront ensuite déclinés pour une mise en œuvre concrète dans le guide du recrutement local.

Pour cela, il s'agit de délimiter les domaines de la charte et du guide, et différencier ce qui relève de la mise en cause (au niveau des principes) de ce qui relève de la mise en œuvre (au niveau de la gestion). Dans cet exercice, la CFDT-MAE est consciente qu'on engage l'avenir car c'est là aussi que s'exprime l'exemplarité de l'État-employeur, qui, au demeurant, doit être déployée pour toutes les catégories de personnels composant la communauté de travail. C'est donc par analogie, lorsque cela est possible, avec les droits et devoirs des fonctionnaires et agents publics que l'on peut déployer le présent exercice. À titre d'exemple, la protection fonctionnelle, due aux agents publics, est également due aux recrutés locaux et cela ne figure expressément nulle part encore dans les documents de l'administration.

### Sur quelles bases ?

Il s'agit de passer en revue les droits et protections à la hauteur des légitimes exigences que l'employeur public est fondé à avoir vis-à-vis des membres de la communauté de travail [2]. Il faut prendre en compte également la vocation des recrutés locaux à développer sur la durée un parcours professionnel : lutte contre la précarité (CDI à privilégier sur les emplois permanents), évolution fonctionnelle et salariale (formation, rémunération…), protection sociale effective. Et, en toute logique, mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) du recrutement local dans le respect des domaines de compétences (régaliens ou non régaliens). Le tout doit être discuté dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Comment les garanties et obligations applicables aux agents publics peuvent-elles être déclinées pour les agents de droit local ? En effet, si des obligations légitimes s'imposent à tout personnel faisant partie de la communauté de travail (dignité, impartialité, intégrité, probité, respect du principe de la laïcité, prévention des conflits d'intérêt notamment sur les aspects non patrimoniaux [3], non cumul d'emploi, respect du secret professionnel, obligation de discrétion, devoir de se conformer aux instructions), ces obligations ne s'entendent qu'assorties de garanties qu'il s'agit de faire figurer dans la charte, comme, notamment, la non-discrimination, la protection contre le harcèlement sexuel ou moral, le droit syndical, le droit de grève, la protection fonctionnelle (qui, reconnue par les textes pour les fonctionnaires et agents publics, vient d'être expressément étendue aux recrutés locaux par le Conseil d'État par un arrêt du 1er février 2019).

### Économie générale des contrats

Outre ces droits fondamentaux, la charte doit également rendre compte de règles transversales de gestion des recrutés locaux qui ont vocation à développer un parcours professionnel, notamment le droit à l'évaluation, les garanties en cas de procédure disciplinaire, la protection sociale, la protection du pouvoir d'achat, l'évolution professionnelle et la formation, la lutte contre la précarité, la pratique d'une gestion prévisionnelle des emplois adaptée au recrutement local. Pour la CFDT-MAE, cette charte engage l'avenir, et sa rédaction ne doit pas être bâclée. Elle s'investit pleinement dans l'exercice, consciente que dans le contexte actuel, il est plus que jamais urgent de donner des garanties aux employés de l'État.

*Anne Colomb*
*Secrétaire générale adjointe*
*CFDT-MAE*

---

[2] *Cela implique a minima le respect des conventions internationales ratifiées par la France, notamment celles de l'Organisation internationale du travail (OIT), plus éventuellement d'autres conventions qui seraient applicables.*

[3] *On pense notamment à l'agent qui serait au guichet de visas dans un pays à risque migratoire, ce qui d'ailleurs renvoie à la nécessité d'une typologie d'emplois titulaires/RL.*

# La radiation des cadres pour abandon de poste

*Par cette procédure, un agent public peut être privé de son emploi sans avoir démissionné et en dehors de toute procédure disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle. C'est pourquoi il nous paraît opportun de faire le point sur la radiation des cadres pour abandon de poste : sa définition (I) sa procédure (II) et ses conséquences (III).*

## I. La définition de l'abandon de poste

La théorie de l'abandon de poste est une procédure particulière créée par la jurisprudence administrative qui suppose que l'agent public est considéré comme ayant rompu volontairement le lien qui l'unissait à son administration en refusant de remplir son obligation de servir. L'autorité administrative est à ce titre autorisée à prononcer l'exclusion du service de l'agent par voie de radiation des cadres, sous réserve du respect d'une procédure particulière et notamment d'une mise en demeure.

Le juge administratif caractérise alors l'abandon de poste *« lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service »*[1].

L'abandon de poste ne constituant pas un licenciement unilatéral de l'employeur, le principe général du droit interdisant de licencier une femme en état de grossesse ne trouve pas à s'appliquer dans ce cas[2]. L'abandon de poste est généralement qualifié dans deux situations :

- lorsque le fonctionnaire cesse de se rendre sur son lieu de travail sans autorisation ;
- lorsqu'il ne rejoint pas le poste qui lui est nouvellement assigné.

**La cessation de travail sans autorisation**

Pour le juge administratif, l'abandon de poste est constitué lorsque :

- l'agent n'a pas réintégré son service à la suite d'un congé de maladie, si le comité médical l'a estimé apte à reprendre ses fonctions et qu'il n'apporte aucun élément nouveau sur son état de santé[3] et ce, même avant que le comité médical supérieur ne se soit prononcé sur sa nouvelle demande de congé de longue maladie[4] ;
- l'agent ne se rend pas sur son lieu d'affectation sans avoir préalablement sollicité et obtenu un congé annuel[5].

En revanche, le juge exclut la qualification d'abandon de poste si :

- l'agent se présente tous les jours sur son lieu de travail

[1] CE, 10 octobre 2007, Req n°271020.
[2] CAA de Marseille, 3 avril 2012, Req n°10MA01254.
[3] CE, 16 octobre 2017, Req n°409577.
[4] CE, 22 mars 1999, Req n°191316.
[5] CE, 25 septembre 1987, Req n°64774.

bien qu'il n'exerce pas ses fonctions [6] ;
- l'autorité administrative n'a pas invité l'agent à recouvrer ses fonctions à la suite de l'annulation de son licenciement [7] ou de l'avis de la commission de réforme l'estimant apte à reprendre son travail [8] ;
- l'agent n'a pas retrouvé son affectation, bien que le comité médical ait émis un avis favorable dans ce sens et que l'autorité administrative lui ait adressé une mise en demeure. En effet, dans cette hypothèse, l'agent avait présenté un certificat médical apportant un élément nouveau sur son état de santé, corroboré par un avis du comité médical et par l'avis du comité médical supérieur [9].

L'abandon de poste peut aussi être admis lorsque l'agent refuse d'exercer ses fonctions dans sa nouvelle affectation.

**Le refus de rejoindre un nouveau poste**

Ainsi, a été qualifié d'abandon de poste tout refus de l'agent de rejoindre son nouvel emploi [10].

En revanche, ne sont pas considérés comme un abandon de poste :
- le refus de rejoindre le nouveau poste assigné en justifiant ses absences et en continuant à remplir ses anciennes fonctions [11] ;
- le refus de rejoindre le nouveau poste soutenu par un avis du comité médical supérieur ainsi que par l'existence d'un dépôt de plainte contre un collègue affecté dans le nouveau service et d'une demande de protection fonctionnelle [12].

L'agent ne peut en outre être radié des cadres pour abandon de poste que s'il a fait l'objet d'une procédure régulière.

## II. La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste

Pour que la procédure de radiation des cadres soit régulière,

6 *CE, 27 février 1981, Req n°14959.*
7 *CE, 16 octobre 1985, Req n°43192.*
8 *CAA de Lyon, 27 juin 2002, Req n°98LY01889.*
9 *CAA de Lyon, 11 mai 2004, Req n°00LY02023.*
10 *CE, 27 février 1959, Maiza ; CE, 8 décembre 1982, Req n°17002.*
11 *CAA de Paris, 18 mai 2004, Req n°03PA02709 et 03PA02710.*
12 *CAA de Nancy, 30 janvier 2014, Req n°12NC01922.*

l'administration doit adresser à l'agent une mise en demeure préalable de reprendre le service. Cette mise en demeure doit répondre à certaines conditions de forme (1) et être valablement notifiée à l'intéressé (2) dont la réaction conditionnera la légalité de la décision (3).

## 1. Les conditions de forme de la mise en demeure

Pour être régulière, la mise en demeure doit être écrite et notifiée à l'agent concerné. Elle doit explicitement le sommer de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai fixé, au risque de s'exposer à une radiation des cadres sans procédure disciplinaire [13].

Si la mise en demeure ne précise pas que la radiation des cadres a lieu sans mise en œuvre d'une procédure disciplinaire, le juge administratif considère que la décision de radiation des cadres est illégale [14].

En outre, la mise en demeure doit comporter la signature de son auteur et permettre de l'identifier ainsi que sa qualité [15].

Cependant, si l'autorité investie du pouvoir de nomination a compétence pour prononcer la radiation des cadres pour abandon de poste, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que ce soit cette même autorité qui adresse la mise en demeure préalable de rejoindre le poste [16]. La mise en demeure et la radiation des cadres pourront donc être prises par deux personnes différentes sans que cela n'affecte la régularité de la procédure.

**Attention :** la mise en demeure n'est pas une décision administrative pouvant faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif [17]. Il conviendra alors de former un recours contre la décision de radiation des cadres, laquelle pourra être illégale en raison d'une mise en demeure irrégulière. La mise en demeure doit non seulement répondre à ces conditions, mais aussi avoir été portée à la connaissance de l'agent concerné par la voie d'une notification régulière afin de produire ses effets.

## 2. La notification de la mise en demeure

Pour être valable, la mise en demeure doit être notifiée à

[13] *CE, 11 décembre 1998, Req °147511 et Req n°147512.*
[14] *CAA de Paris, 18 avril 2017, Req n°16PA01972.*
[15] *CE, 15 novembre 2006, Req n°280424.*
[16] *CAA de Bordeaux, 8 octobre 2013, Req n°12BX01001.*
[17] *CAA de Bordeaux, 8 octobre 2013, Req n°12BX01001.*

l'agent postérieurement à la cessation de ses fonctions [18] et elle doit lui laisser un délai suffisant pour reprendre son service [19].
En effet, la radiation des cadres n'étant pas une procédure disciplinaire, elle ne peut pas être prononcée à compter du premier jour d'absence injustifiée de l'agent. L'abandon de poste n'est ainsi caractérisé qu'à l'expiration du délai imparti par la mise en demeure pour reprendre les fonctions [20].
Le juge administratif considère par ailleurs que la mise en demeure est régulièrement notifiée dès lors que l'agent aurait dû en avoir connaissance. C'est à ce titre qu'elle est considérée comme régulièrement notifiée quand bien même l'agent ne l'aurait pas reçue, si la personne résidant sous le même toit que lui l'a réceptionnée [21]. L'agent est aussi réputé avoir eu connaissance de la mise en demeure s'il s'est sciemment soustrait à la notification [22] ou lorsqu'il n'a pas informé l'administration de son changement d'adresse [23].

*A contrario*, la notification est irrégulière si elle n'a pas été envoyée à l'adresse de l'intéressé alors qu'il avait informé l'administration de son lieu de résidence et qu'il n'avait pas cherché à se soustraire à cette notification [24].
Si à l'issue du délai fixé par la mise en demeure l'agent reprend ses fonctions, il ne peut pas être radié des cadres mais il peut néanmoins faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

À l'inverse, s'il n'a pas repris ses fonctions en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médicale, il peut être radié des cadres pour abandon de poste.

### 3. La réaction de l'agent à la suite de la mise en demeure

Pour apprécier si l'agent a effectivement décidé de rompre tout lien avec le service, le juge administratif examine concrètement dans quelle mesure il a été empêché soit de reprendre son service, soit de répondre à la mise en demeure [25].
Le fait qu'un agent manifeste par écrit son intention de reprendre le service sans justifier valablement son absence, ni retourner sur son lieu de travail, ne rend pas la procédure de radiation des cadres irrégulière car la volonté d'abandonner son poste est matériellement constituée [26].
Dans ce cas, alors, l'administration considère que l'agent a souhaité rompre son lien avec elle et elle l'écarte de son emploi par une décision de radiation des cadres.

## III. Les conséquences de la radiation des cadres pour abandon de poste

L'agent radié des cadres pour abandon de poste est réputé s'être volontairement placé en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir l'exercice des droits inhérents à son emploi [27]. Ainsi, s'il avait des droits à des congés annuels, ceux-ci sont perdus et n'ouvrent pas droit à indemnisation. Il ne peut pas non plus prétendre à une indemnité de licenciement ou aux allocations de l'assurance chômage [28].

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

*Clara Carbonnel*
*Juriste fédérale*

[18] *CAA de Lyon, 27 juin 2002, Req n°98LY01889.*
[19] *CE, 25 juin 2003, Req n°225347 ; CAA de Paris, 5 août 2004, Req n°02PA03517.*
[20] *CAA de Paris, 15 avril 2014, Req n°11PA04900.*
[21] *CAA de Nancy, 24 mars 2005, Req n°04NC00871.*
[22] *CE, 21 octobre 1992, Req n°116505.*
[23] *CE, 1er octobre 1986, Req n°57325.*
[24] *CE, 30 juin 2017, Req n°395555.*
[25] *CAA de Versailles, 19 juin 2014, Req n°13VE00785.*
[26] *CE, 13 décembre 2002, Req n°223151.*
[27] *CE, 8 décembre 1982, Req n°17002 ; CE, 22 mars 1999, Req n°191316.*
[28] *CE, 30 novembre 1992, Req n°90227.*

**ORGANISATIONS SYNDICALES**

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

**J'ai le pouvoir de protéger mon activité syndicale.**

**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
**Essentiel pour moi**

MACIF

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

**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. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

# LES AGENTS TERRITORIAUX NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU CNAS
L'action sociale sourire compris

## -20%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO, MOTO, HABITATION OU ACCIDENTS & FAMILLE

## 50 € OFFERTS*

SUR VOTRE 1ÈRE ÉCHÉANCE

## 3 MOIS OFFERTS**

SUR VOTRE CONTRAT PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres sur **gmf.fr/territoriaux**

**GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

GMF
ASSURÉMENT HUMAIN

Xavier, responsable des sports.

GMF 1er assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Offre réservée aux bénéficiaires du CNAS sur présentation d'un justificatif, pour toute 1ère adhésion à GMF pour la souscription d'un contrat AUTO PASS ou Motolis ou habitation DOMO PASS ou habitation AMPHI PASS ou Accidents & Famille entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019. La réduction de 20 % s'applique sur la 1ère cotisation annuelle du tout 1er contrat. Offre non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

**Offre réservée aux sociétaires GMF. Pour toute souscription du contrat Protection Juridique en formule Essentielle, entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, 3 mois offerts sur la 1ère cotisation annuelle du contrat ainsi souscrit. Non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Motolis, habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique formule Essentielle en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.
**Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans - APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.