



Actu

- Loi de transformation de la fonction publique : moins de droits pour les agents
- Égalité pro : des leviers pour agir
- Réseau « France Services » ou comment faire du neuf avec du vieux

Vie des syndicats

- Conditions de travail déplorables : Alternative Police CFDT dit STOP !
- Registre de l'état civil électronique : la CFDT-MAE vote contre

Vie de la fédé

- CNF : renouvellement partiel du conseil fédéral
- Un maire et un préfet atypiques
- Ne vous syndiquez pas, adhérez pour votre avenir !

International

- La Tunisie, huit ans de démocratie

Fiche juridique

- Le RIFSEEP



ÉGALITÉ PRO : DES LEVIERS POUR AGIR

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

POUR LES
BÉNÉFICIAIRES DU



-20%*

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

50 € OFFERTS*

SUR VOTRE 1^{ÈRE} ÉCHÉANCE

3 MOIS OFFERTS**

SUR VOTRE CONTRAT
PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/territoriaux

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Xavier,
responsable des sports.

GMF 1^{er} 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 1^{ère} 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 1^{ère} cotisation annuelle du tout 1^{er} 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 1^{ère} 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.

Cher·e adhérent·e,

J'espère que tu as passé un bel été réparateur et que tu reprends le travail avec une motivation renouvelée !

Pendant que nous refaisons nos forces, le Journal officiel publiait, le 7 août, la loi de « transformation de la fonction publique ». Après une année de concertation – sans être vraiment entendus –, un travail intense d'amendements de l'avant-projet de loi et un vote défavorable dans les instances nationales, nous sommes allés à la rencontre des parlementaires, fédération et syndicats Intercos, pour continuer de faire valoir notre point de vue.

Concomitamment, nous vous appelons, avec tous les agents publics, à la mobilisation avec l'ensemble des syndicats de la fonction publique.

Car, par plusieurs de ses dispositions, cette loi enlève des droits aux agents et à leurs représentants (cf. pp. 5 à 7). À noter l'attention spéciale portée par les sénateurs à la fonction publique territoriale, pour prendre des mesures particulièrement négatives avec l'assentiment du Gouvernement, sans qu'elles puissent être à aucun moment débattues avec les organisations syndicales...

Seul point largement positif : la loi transpose l'accord « relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » signé fin 2018 par sept organisations syndicales (ni CGT, ni FO). Comme tu le liras dans ce Journal, nous avons là matière à améliorer la vie professionnelle des femmes mais aussi des hommes, par exemple avec le renforcement des droits des agents en congé parental, et surtout l'obligation sous peine de pénalités d'établir et de mettre en œuvre des plans d'action dans les ministères et les collectivités de plus de 20 000 habitants – seuil qu'Intercos CFDT a largement contribué à faire baisser à ce niveau.

De même qu'elle n'a pas cessé d'être active pendant tout le processus législatif, la fédération continuera d'agir et, en premier lieu, pour limiter les effets néfastes de la loi pour les contractuels, qu'elle permet de recruter plus largement. Certes, la CFDT a obtenu le versement, à partir de 2021, d'une prime de fin de contrat quand il est d'une durée d'un an ou moins, mais il y a beaucoup mieux à faire : convaincre chacun de nos employeurs que la précarité des agents n'est pas un gage d'amélioration du service public et qu'il faut privilégier les recrutements de fonctionnaires sur les emplois permanents, rechercher l'intégration des agents contractuels, obtenir la progression de leurs rémunérations, etc.

Face à ces menaces qui pèsent sur les fonctionnaires comme sur les contractuels, sauf à faire l'autruche, il devient encore plus utile d'adhérer à un syndicat capable de défendre ses intérêts collectifs et individuels. Toi qui lis ces lignes, tu l'as parfaitement compris. Aussi es-tu bien placé·e pour en parler à tes collègues les plus proches, engager cette discussion avec eux et peut-être les convaincre d'adhérer.

À tes côtés, la fédération et ses syndicats vont s'engager dès la rentrée dans la dynamique d'une campagne d'adhésion. Nous avons choisi une accroche décalée qui plaide pour le syndicalisme d'avenir que construit la CFDT, à découvrir dans ces pages, j'espère qu'elle te plaira.

Bonne lecture et bonne rentrée avec la CFDT !



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

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



<http://opn.to/a/qu7qf>

Claire Le Calonnec

Sommaire :



Actu

- Loi de transformation de la fonction publique, moins de droits pour les agents et plus de souplesse pour les employeurs
- Égalité pro : des leviers pour agir et pas seulement discourir
- Réseau « France Services » ou comment (vite et mal) faire du neuf avec du vieux



Vie des syndicats

- Conditions de travail déplorables, effets dramatiques, Alternative Police CFDT dit STOP !
- Registre de l'état civil électronique : la CFDT-MAE vote contre les projets d'ordonnance et de décret d'application



Vie de la fédé

- Renouvellement partiel du conseil fédéral à l'occasion du CNF
- Un maire et un préfet atypiques
- Ne vous syndiquez pas, adhérez pour votre avenir



International

- La Tunisie, huit ans de démocratie



Fiche juridique

- Le RIFSEEP

5

13

18

27

33

Le Journal Interco-CFDT

juillet-août-septembre 2019
Trimestriel de la fédération Interco CFDT,
47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

<https://interco.cfdt.fr>

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 300 ex.

Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :
François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17^e
CPPAP 0923 S 05663

ISSN 1167-587X

Illustration page 1 : François Forcadell

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.

Loi de transformation de la fonction publique, moins de droits pour les agents et plus de souplesse pour les employeurs

Cette loi a été adoptée définitivement le 23 juillet, elle permet d'augmenter les possibilités de recours aux contrats, de mettre en place de nouveaux outils afin d'accompagner la perte d'emploi des fonctionnaires et de fusionner les instances CHSCT / CT. En assouplissant les contraintes du statut pour les employeurs, le Gouvernement fait régresser les droits des agents. En ouvrant de nouvelles possibilités de recours aux contractuels, il ne leur a pas donné de meilleures garanties. En retirant des compétences aux CAP et aux CT, il fait reculer le dialogue social.

Dialogue social : un copié / collé avec le privé

La loi fusionne les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de comités sociaux, d'administration pour la fonction publique de l'État (CSA), territoriaux pour la fonction publique territoriale (CST) et d'établissement pour la fonction publique hospitalière (CSE). Ces instances seront notamment consultées sur les lignes directrices de gestion. « Innovation » du projet de loi, celles-ci déterminent la straté-

gie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Le dialogue social devient pluriannuel et reste consultatif. Les commissions administratives paritaires (CAP) voient leurs compétences réduites aux sujets les plus susceptibles de recours : titularisation, temps partiel, disponibilité, évaluation, discipline, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc. En « compensation », les agents pourront se faire assister d'un représentant syndical pour contester les décisions en matière de promotion, avancement et mutation. La loi sup-

prime les conseils de discipline de recours.

Dans certains secteurs de l'État, le système des CAP était devenu injuste et parfois bloquant. En revanche, dans la fonction publique territoriale, il fonctionnait plutôt bien. Le Gouvernement a souhaité, non pas refonder les CAP mais plaquer le système des comités sociaux d'entreprise du privé instaurés par les ordonnances de la loi travail. Leur mise en place réduira le dialogue social et privera de nombreux agents d'un CHSCT¹ qui avait pourtant montré son utilité !

¹ Les CHSCT seront remplacés par des formations spécialisées issues du CST pour les collectivités de plus de 200 agents.

Comment se fera la promotion ?

L'acharnement à vouloir uniformiser les trois fonctions publiques, le public et le privé... conduit à la bêtise ! Par exemple, les centres de gestion devront recueillir les lignes directrices de gestion de chaque collectivité afin de proposer une politique RH en matière de CAP et harmoniser les politiques RH de toutes les collectivités. Cela va engendrer des dysfonctionnements importants pour ces CAP. Les CAP, jusqu'alors, étaient des lieux de débats, avec des critères connus ; demain elles seront des enjeux de quota au détriment des agents.

Les « leviers nécessaires à la conduite du changement »

C'est comme ça que le Gouvernement appelle les réformes en faveur des employeurs et certainement pas des agents. Quelques exemples des assouplissements en faveur des employeurs : le recours aux contractuels est élargi et sur des contrats précaires (contrat de six ans maxi en A, B ou C), les sanctions disciplinaires sont durcies, la révision du temps de travail induit la suppression de jours de congés, le droit de grève est

encadré pour certains services², les espaces de dialogue social sont réduits, le détachement d'office sera appliqué en cas d'externalisation d'un service.

Élargissement du recours aux agents contractuels

Sont notamment concernés :

- les emplois de direction de l'État,
- les emplois fonctionnels des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants,
- tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes de moins de 15 000 habitants,

- les emplois de direction de la fonction publique hospitalière,
- tous les emplois des établissements publics de l'État et ceux qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation.

Par ailleurs, le nouveau contrat de projet concerne toutes les catégories A, B et C et a une durée minimale d'un an et maximale de six ans pour « mener à bien un projet ou une opération déterminée ». Cet élargissement est entouré de quelques garde-fous – dont certains obtenus par la CFDT : sauf pour certains emplois supérieurs, le recrutement de contractuels est prononcé « à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ». L'obligation de publicité de la

création et de la vacance des emplois est réaffirmée. Les contractuels recrutés pour moins d'un an, à un salaire inférieur à un plafond (qui serait égal à deux fois le SMIC) bénéficieront d'une indemnité de fin de contrat. Les agents en contrat à durée indéterminée pourront quitter l'administration par voie de rupture conventionnelle, modalité de cessation des fonctions qui sera expérimentée pour les fonctionnaires, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La loi veut faciliter le départ des fonctionnaires

Le statut de la fonction publique est clairement un frein pour les employeurs. Le raisonnement est celui des employeurs privés : afin

² Par accord ou délibération, le droit de grève pourra être encadré pour assurer la continuité de certains services publics (collecte et élimination des déchets, transports publics, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire). Les agents de ces services devront déclarer à l'avance leur intention de faire grève.



d'embaucher, il faut permettre le licenciement. Ces « assouplissements » vont conduire à éteindre le statut tout en disant qu'on n'y touche pas. Si le Gouvernement et les assemblées parlementaires avaient voulu protéger le statut, ils auraient créé des passerelles entre les contrats et la titularisation, ils auraient assoupli les règles de recrutement par concours ou élargi les titularisations directes. Aucun article de la loi ne va dans ce sens. Au lieu d'une simplification, la loi vient renforcer la possibilité de recrutement de contractuels sans garantie pour eux. La flexibilité de ces contrats se fait au prix de leur évolution de carrière, de l'évolution de leur rémunération... À l'origine, ces contrats étaient prévus pour pallier les manques sur des postes de fonctionnaires titulaires. Ils sont donc par nature des emplois précaires. Vouloir les généraliser, notamment en catégorie C, sans leur offrir de garanties supplémentaires, c'est ajouter de la précarité à la précarité, ce à quoi la CFDT s'oppose.

Le Gouvernement fait de la « reconversion professionnelle »

En cas de restructuration, les agents de l'État peuvent bénéficier d'un reclassement avec priorité d'affectation, d'un congé de transition professionnelle pris en charge par l'État ou d'un accompagnement vers le secteur privé dans le cadre de plans de départs volontaires. La reconversion n'est envisagée que sous l'angle d'une restructuration, d'une reconversion subie. L'État met des moyens pour se séparer de ses agents mais les modalités de mise en œuvre sont encore très floues et

les RH des ministères manquent déjà de personnel pour organiser une reconversion individualisée. La fonction publique territoriale - dernière roue du carrosse - est exclue de ces dispositifs de reconversion, faisant fi des restructurations et des mouvements de personnels qui sont pourtant légion, au gré des schémas de coopération et autres plans de mutualisation. La territoriale n'a donc toujours pas de droit à la reconversion professionnelle, qui existe pourtant dans le privé. La CFDT a fait des propositions durant toutes les concertations et des amendements dans ce sens mais qui n'ont pas été entendus.

Siéger pour peser : la stratégie CFDT a payé mais pas suffisamment

La CFDT a fait le choix de siéger dans les concertations et a rédigé plus d'une centaine d'amendements au projet de loi, toutes fonctions publiques confondues. Certains ont été repris comme la prime de licenciement, d'autres ont été reportés à la rédaction des ordonnances à venir et d'autres ont été écartés. La CFDT a toujours privilégié le dialogue et continuera à le faire dans les décrets d'application et les ordonnances de la loi concernant la protection sociale complémentaire, la santé au travail, la formation professionnelle... Même si la CFDT a voté contre le projet de loi, grâce au travail pour faire des propositions, elle sera la mieux à même de défendre les agents et agentes des fonctions publiques, contractuels ou titulaires.

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

C'est officiel :

RIFSEEP

Au JO du 10 mars 2019 est paru l'**arrêté du 5 mars 2019 pris pour l'application au corps de l'inspection générale de l'administration des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État**. Cet arrêté fixe les plafonds afférents aux groupes de fonctions mentionnés, les montants minimaux de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

Disponibilité

Au JO du 28 mars 2019 est paru le **décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique**. Il modifie les décrets « positions » des trois versants de la fonction publique en vue de prévoir les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. Il allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans et instaure une obligation de retour dans l'administration d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans.

<https://bit.ly/2U1ZaaN>

IRA

Au JO du 2 avril 2019 a été publié l'**arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts régionaux d'administration**. Les concours externes, les concours internes et les troisièmes concours d'accès aux IRA comportent deux épreuves écrites d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

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

Brexit

Au JO du 3 avril 2019 est paru le **décret n° 2019-264 du 2 avril 2019 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2019-76 du 6 février 2019 portant diverses mesures relatives à l'entrée, au séjour, aux droits sociaux et à l'activité professionnelle, applicables en cas d'absence d'accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne**.

Le décret précise les conditions de délivrance des titres de séjour aux ressortissants britanniques qui, à la date du retrait du Royaume-Uni de l'UE, résidaient régulièrement en France et continuent à y résider.

<https://bit.ly/2Vwnz53>

Égalité pro : des leviers pour agir et pas seulement discourir

Le Gouvernement et les employeurs publics affichent leur volonté d'agir vers la voie de plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Dans la « boîte à outils » de la loi fonction publique et dans le cadre du protocole signé le 30 novembre 2018¹, les syndicats ont des leviers pour inciter les employeurs à passer des paroles aux actes.

Soyons clairs, nous avons de bonnes raisons d'être critiques sur la loi fonction publique par ce qu'elle ne contient pas : pas de mesures de correction pour tendre vers le principe de rémunérations égales pour un travail de valeur égale entre les filières « féminines » et les filières

« masculines ». Le secteur public n'échappe pas, loin de là, à la non-mixité des métiers (voir encadré). Probablement pour des raisons budgétaires, ce chantier pourtant essentiel n'a pas été ouvert et nous le regrettons vivement.

Nous pouvons aussi être sévères car, *a contrario*, la loi contient en germe un risque de plus forte précarité pour les femmes déjà les plus impactées par l'incertitude des contrats et les faibles salaires. En effet, la possibilité de créer des emplois à temps non complet dans toutes les collectivités ou de recourir au contrat pour ce type de poste, les facilités pour le recrutement par contrat des agents de catégorie C et, dans les communes de moins de 1 000 habitants, pour tous les emplois, ne vont pas inciter les employeurs à créer des emplois stables et durables.

Le chemin vers l'égalité réelle est un long chemin. Cependant

un long voyage commençant par un pas, il y a lieu de saluer des avancées et de s'emparer des dispositifs nouveaux qui sont créés suite à la signature du protocole par sept organisations syndicales.

Les concepts clés

- **L'égalité femmes-hommes** : observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe).
- **La parité** : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.
- **La mixité** : présence de représentantes et représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.
- **Le genre** : outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.
- **La diversité** : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

(Source : Centre Hubertine Auclert)

Des avancées à l'issue du projet de loi

- Maintien du régime indemnitaire pendant le congé de maternité ;
- suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dès la déclaration de grossesse à l'employeur ;
- dispositions pour accompagner un processus de procréation médicalement assistée (PMA) ;
- dispositions pour les proches aidants inspirées du privé ;
- aménagement d'horaires pour allaiter un enfant (une heure par jour non rémunérée) ;

- possibilité de télétravail ponctuel ;
- possibilité de garder les droits à l'avancement pendant une durée de cinq années (au plus) en cas de disponibilité pour élever un enfant ;
- le tableau annuel d'avancement précisera la part respective des femmes et des hommes parmi les agents inscrits à ce tableau susceptibles d'être promus ;
- prise en compte dans les lignes directrices de gestion des dispositions pour réduire les inégalités femmes hommes.

Obligation, pour un plus grand nombre de collectivités, pour le CNFPT² et les centres de gestion, sous peine de pénalités, de procéder à des nominations équilibrées (40% d'un

même sexe) pour les emplois de direction. Mais, dans la loi, des « assouplissements » divers permettent aux employeurs de déroger à l'obligation de nominations équilibrées.

Des plans d'action

Saluons l'obligation pour les ministères et les collectivités et EPCI³ de plus de 20 000 habitants (sous peine de pénalités) de réaliser des plans d'actions au plus tard au 31 décembre 2020 et de les mettre en oeuvre dans un délai de trois ans au plus tard après leur adoption.

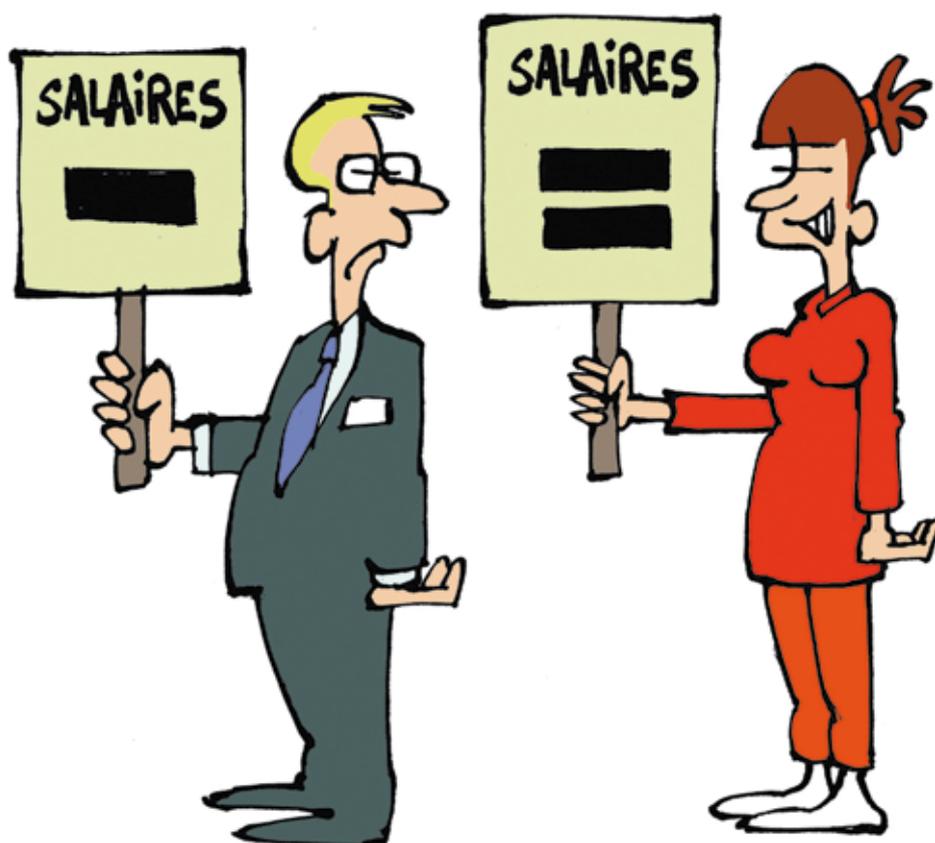
Après la réalisation d'un diagnostic, les employeurs devront détailler dans leurs plans les mesures auxquelles ils s'engagent, le ou les objectifs à at-

Quelques dates repères

- 1946 : le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes.
- 1972 : le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.
- 1983 : toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi.
- 1992 : la loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

teindre pour chacune d'elle, les indicateurs de suivi et d'évaluation, « si possible » les moyens et outils mis à disposition et enfin le calendrier de mise en oeuvre. Quatre axes devront être traités :

1. la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
2. la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;



¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

² Centre national de la fonction publique territoriale.

³ Établissement public de coopération intercommunale.

Invalidité temporaire

Au JO du 12 avril 2019 est paru le **décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale**. Le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

<http://bit.ly/2Pi8Vfu>

Égalité professionnelle

Au JO du 30 avril 2019 est paru le **décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**. Le décret tire les conséquences réglementaires nécessaires des modifications opérées par la loi du 5 septembre 2018, notamment quant à la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à la pénalité applicable dans ce domaine, ainsi qu'aux informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales.

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

A ctu :

3. l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
4. la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Notons que le plan d'action – son contenu, ses modalités de gouvernance et de suivi de sa mise en œuvre – doit faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives et que le comité technique doit être consulté. Le plan d'action doit être rendu accessible sur l'intranet et le site internet de la structure.

Le ministère de la Fonction publique prépare un référentiel et un décret précisera sa mise en œuvre. Nous avons contesté le seuil de 20 000 habitants pour les collectivités car cela ne concernera que moins de la moitié des agents territoriaux. Mais l'ensemble des employeurs est incité à réaliser un plan d'action. Les représentants des personnels doivent pousser les élus à s'engager.

Signalement d'agissements sexistes et de harcèlement

Une disposition importante est la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral. L'objectif est de recueillir les saisines ou réclamations des agent·e·s victimes et témoins, d'établir des procédures de qualification et de traitement des faits,

d'élaborer un bilan annuel... Le projet de charte proposée rappelle que « la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences ». Les sanctions applicables par les employeurs territoriaux peuvent être les suivantes : suspension de l'auteur présumé des faits et sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits, pouvant aller jusqu'à la révocation.

Les petites collectivités territoriales et les établissements publics peuvent mutualiser des dispositifs ou recourir aux centres de gestion qui, alors, mettent en place le dispositif de signalement. L'enjeu pour les OS est d'obtenir les garanties de confidentialité et d'accessibilité du dispositif. Un décret en Conseil d'État est prévu. La DGAFP⁴ prépare un guide méthodologique de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La méthode utilisée s'inspire de celle qui s'applique dans le secteur privé (l'index égalité)⁵. Elle sera communiquée cet automne aux employeurs des trois versants de la fonction publique. Parmi les indicateurs qui serviront au calcul des écarts de rémunération : « la décomposition des écarts indemnitaires à corps, grade, et échelon identiques », « les différences sexuées de passage de grade ou de corps », ou encore « le rapport entre le nombre de femmes et

d'hommes pouvant prétendre à une promotion et les agents effectivement promus ».

Notons cependant que l'indicateur écart de rémunération pour les fonctionnaires est en pratique non pertinent si l'effectif de l'employeur est inférieur à 350 agents (soit environ 40% des agents territoriaux). Enfin, un référentiel de formation à l'égalité professionnelle devrait être diffusé pour les trois fonctions publiques.

Monique Gresset
Secrétaire fédérale

Selon la Dares⁶, tous secteurs confondus, ce sont au minimum 27% des effectifs, femmes ou hommes, qui devraient échanger de profession pour parvenir à une répartition équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers.

Les professions très féminisées sont celles des agents d'entretien (950 000 salariés, 73% de femmes), d'aide à la personne ou de la santé telles que les aides-soignants et infirmiers (930 000 salariés, 89% de femmes), les aides à domicile et assistants maternels (760 000 salariés, 98% de femmes), ainsi que les secrétaires (340 000 salariés, 98% de femmes). Pour les hommes, il s'agit en premier lieu de la profession de conducteurs de véhicules, qui compte près de 600 000 salariés, mais moins de 10% de femmes.

⁴ Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/8-mars-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes-pour-reussir-l-egalite>

⁶ Document d'étude n°234 Juillet 2019 ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?

DARES (enquête emploi secteurs privé et public).

Réseau « France Services » ou comment (vite et mal) faire du neuf avec du vieux

Dans une courte mais prescriptive circulaire datée du 1^{er} juillet 2019¹, le Premier ministre a donné le coup d'envoi du réseau « France Services », dispositif s'appuyant sur le réseau des maisons de services au public (MSAP)², qui doit permettre à nos concitoyens de procéder aux principales démarches administratives en proximité. Un curieux retour de l'Histoire après la fermeture d'une grande partie des guichets déconcentrés de l'État ces dernières années, notamment en préfectures et sous-préfectures... Avec déjà, bon nombre de critiques à ce stade.

Des doutes sur la méthode

Pour répondre « en urgence » à la demande d'une majorité de citoyens d'un meilleur accès aux services publics, amplifiée de surcroît par la crise des gilets jaunes, le Gouvernement a bricolé une réponse « vite fait » avec deux préalables qui passent d'ores et déjà à la trappe :

- aucun bilan sérieux n'est fait de l'existant déjà opérationnel depuis 2015 et atteignant déjà 1 340 maisons de services au public. Pourtant, les informations recueillies sont loin de donner une vision d'efficacité (et d'efficience), en particulier de la part du partenaire majeur qu'est La Poste et sur lequel France Services compte bien s'appuyer de nouveau ;
- des délais plus que contraints : comment, d'ici le 15 septembre, concerter les acteurs des terri-



¹ <http://bit.ly/2Zd3SBm>

² <https://www.maisondeservicesaupublic.fr/>

Affaires sociales

Organisation territoriale de l'État et Maisons France Services, tous impactés ou pas ?

Le fonctionnement des Maisons France Services impactera tous les services de l'État et aussi ceux des collectivités. Pourtant Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, nous a informés lors du dernier comité technique ministériel, le 18 juillet dernier, que la circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail¹, ne nous impacterait que peu et a donc jugé inutile de la commenter !

Il y est pourtant écrit en substance que « *Les travaux de réorganisation de vos administrations centrales doivent viser une plus grande proximité et une efficacité renforcée de l'action publique (...) cette liberté d'organisation ne devra pas s'accompagner d'une augmentation du nombre total des emplois d'encadrement de direction (chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau, directeur de projet) et devra conduire à une baisse des effectifs totaux en administration centrale (...)* ».

L'administration centrale du ministère des Solidarités et de la Santé ne serait pas impactée par l'OTE ? De qui se moque-t-on ? Pas besoin de lire entre les lignes, c'est écrit noir sur blanc !

*Lydie Welsch
Chargée de mission*

¹ <http://bit.ly/2Yk4eK3>

toires et la population pour définir un projet adapté au dit territoire et porté par lesdits acteurs ? Il en est d'ailleurs peu question dans la circulaire... On comprend pourquoi. On fait donc clairement du neuf avec du vieux : on change la pancarte, on tente de mettre à niveau l'existant et on balance beaucoup de comm' : « charte nationale d'engagement », « bouquet de services ». Des intentions mais dans les faits qu'en sera-t-il faute des deux préalables ci-dessus ?

Lisibilité pour les usagers et moyens alloués : deux défis mal engagés

Pour le premier, c'est en effet loin d'être gagné : le réseau préfectoral peut en témoigner, après vingt ans de réformes territoriales, les usagers ne savent plus à quel « saint public » se vouer en matière de démarches administratives et ce ne sont pas les points

d'implantation potentiels des maisons France Services (MFS) qui vont dissiper l'impression de flou administratif : sous-préfectures ? Gendarmeries ? (!) Locaux associatifs ? Tiers lieux ?... Pour l'utilisateur, en effet, quelle articulation et quelle lisibilité entre sa mairie, sa communauté de communes ou d'agglomération, sa préfecture (ou sous-préfecture dont le réseau est par ailleurs confirmé sans plus de précision), sa maison de l'État, sa maison France Services (fixe ou mobile)... ?

Un financement nébuleux

Concernant les moyens, le financement est nébuleux : alors que près de 400 MSAP n'ont pas perçu leur financement au titre de 2018, le mode multi-financeurs est reconduit et, sans fléchages budgétaires, ni conditions plus précises et garanties, il laisse songeur. Interco CFDT réclame une cartographie ainsi qu'un bilan annuel de ce financement.

Pour les **ressources humaines**, l'objectif de 2 000 maisons France Services et une présence humaine au guichet clairement affichée, ce n'est pas neutre en termes d'emplois. Tant mieux dans l'esprit. Mais compte-tenu des plafonds d'emplois contraints à l'État et à la territoriale, le recours aux contractuels sera massif... Dans quelles conditions ? Enfin, quelle administration ministérielle ou territoriale voudra (ou pourra) affecter des agents en MFS ?

Pour Interco CFDT, il faudra obtenir rapidement des précisions sur la nature des emplois, la situation administrative des agents publics (structure publique contributrice, détachement, mise à disposition...), les conditions de travail, les rythmes horaires (ouvertures prévues en soirée et le week-end), les rétributions, la nature des postes, la gestion des « turn-over » et des absences...

Enfin, si l'annexe de la circulaire primo ministérielle décrit bien la polyvalence requise et les formations proposées, elle est muette sur la traduction concrète en matière de rémunérations et de parcours professionnels.

En conclusion, France Services c'est, comme trop souvent, une réponse cosmétique d'un gouvernement qui, comme ses prédécesseurs, est obnubilé par les économies à réaliser et ne sait pas et ne veut pas prendre le temps de se poser les bonnes questions sur la couverture territoriale optimale de TOUS les services publics pour le bénéfice de TOUS les usagers. On en est loin et il est difficile, dans ces conditions, d'être positif sur le sujet.

*François Thos
Secrétaire national*

Conditions de travail déplorables, effets dramatiques, Alternative Police CFDT dit STOP !

Julien Morcrette, secrétaire général adjoint du syndicat Alternative Police CFDT, répond aux questions du Journal Interco sur le bilan, pour les policiers, de la crise des gilets jaunes, sur l'augmentation très inquiétante du nombre de suicides dans la police nationale et sur les perspectives d'amélioration de la situation de ses collègues, notamment en matière de temps de travail.

Julien, peux-tu nous dire dans quel état d'esprit se trouvent les policiers après ces mois de rassemblements des gilets jaunes ?

Ces rassemblements, au départ pacifiques, se passaient dans de bonnes conditions. D'ailleurs, nombreux sont mes collègues qui se retrouvaient dans certaines revendications, notamment liées au pouvoir d'achat. Puis le mouvement a connu un tournant en décembre lorsque les manifestations se sont durcies, lorsqu'elles ont été infiltrées par des groupuscules d'extrême gauche et d'extrême droite, de black blocks, ces mêmes groupuscules ayant par ailleurs attiré dans leur sillage des citoyens lambda qui, sous l'effet de la foule, se sont adonnés à des actes de vandalisme, pillages ou violences verbales ou physiques à l'encontre des forces de l'ordre. On peut dire que ces nombreux mois de mobilisation ont été synonymes d'incompréhension

et de dégoût du côté de mes collègues. Synonymes également de repos refusés ou reportés, de rappels au service, de fatigue physique et psychique, de difficultés à lier vie professionnelle et vie privée, parfois même de distension du lien familial voire de rupture conjugale. Ce surem-ploi opérationnel et ce police bashing ne sont sans doute pas étrangers au nombre préoccupant de suicides dans les rangs de la police nationale (45 policiers ont mis fin à leurs jours depuis le 1^{er} janvier 2019).

Justement, Alternative Police CFDT a participé à un colloque sur le suicide le 22 mai dernier, à l'issue duquel le syndicat a formulé des propositions pour lutter contre ce fléau. Peux-tu nous en définir les grandes lignes ?

L'expression est galvaudée mais cela nous a permis de mettre des mots sur les maux afin que

le malaise policier soit appréhendé par tout un chacun, ce qui n'est pas simple tant notre profession est finalement méconnue, bien éloignée des séries policières qui défilent à profusion sur nos écrans. Nos propositions, au nombre de 50¹, se déclinent principalement autour de la prévention des situations pouvant mener nos collègues à commettre un geste de désespoir alors que, jusqu'à ce jour, les différents plans ministériels ont essentiellement mis l'accent sur la détection des agents en situation de souffrance.

Sanctuariser la vie de famille

Comme dit l'adage, mieux vaut prévenir que guérir. Ainsi, la conciliation vie privée/vie pro-



¹ <http://bit.ly/2YaZlmb>

Temps syndical

Au JO du 13 avril 2019 est paru l'**arrêté du 9 avril 2019 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique**. Le contingent de crédit de temps syndical, exprimé en effectifs décomptés en équivalents temps plein (ETP), accordé à l'UFFA-CFDT, organisation syndicale représentée au Conseil commun de la fonction publique est de 5 ETP dont 2,5 ETP pour la FPT et 1,5 pour la FPH.

📄 <https://bit.ly/2LOp0ld>

Et au JO du 17 avril 2019 est paru l'**arrêté du 11 avril 2019 fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**. Sur un effectif de 103 agents de la FPT mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national, la fédération Interco-CFDT en compte 23.

📄 <http://bit.ly/2JoSiNH>

Éducateurs spécialisés

Au JO du 10 mai 2019 a été publié le **décret n° 2019-420 du 7 mai 2019 portant statut particulier du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles**. Ce texte crée un nouveau corps classé en catégorie A et relevant du ministre chargé des Affaires sociales. Il définit les missions de ce corps.

📄 <http://bit.ly/2HgwZwO>

Vie des syndicats

fessionnelle nous a semblé être un des principaux axes de travail. Un nouveau cycle de travail permettant de resocialiser le policier ou encore la sanctuarisation de la vie de famille par la possibilité de figer par exemple des congés sur la date d'anniversaire des enfants sont à notre sens, au sein d'Alternative Police CFDT, du b.a.-ba.

La reconnaissance du travail et des sacrifices des policiers est également un sujet, tout comme les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Notre ministère n'est pas exempt de tout reproche en la matière.

Enfin, des mesures visant à développer un management effectué plus en finesse, de l'écoute et de la cohésion entre les corps hiérarchiques, sont des axes parmi bien d'autres qui contribueront à un mieux-être au travail.

Nous n'aurons pas la prétention de dire que nous ferons disparaître ce fléau mais sans doute que nos propositions, réalistes et de bon sens, permettront de sauver des vies. Elles ont été remises au ministre de l'Intérieur ainsi qu'aux pensionnaires de l'Élysée et de Matignon.

Cette période estivale arrive sans doute à point nommé pour les policiers ?

Tout est relatif. Même si la plupart des policiers pourront prendre des congés sur la période s'étalant de juin à septembre inclus, l'actualité sécuritaire reste très dense. Il a fallu sécuriser la fête du 14 juillet partout en France, le défilé sur les Champs-Élysées, la



© Richard - Fotolia.com

Coupe d'Afrique des Nations, les étapes du Tour de France dans les villes hôtes, etc. Ces événements ne se sont pas tous passés dans le calme, mes collègues ont çà et là été mis à contribution de façon intensive. Je pense aussi à mes collègues de la police aux frontières travaillant dans les aéroports et dont le taux de présence réglementaire est particulièrement élevé en cette période de départs en vacances.

G7 à Biarritz, l'effet parapluie

Je n'oublie pas non plus la sécurité des plages et le G7 qui se déroulera fin août à Biarritz pour lequel des effectifs pléthoriques, de l'ensemble du territoire, seront déployés¹. Cet événement chamboule la planification des congés d'été avec des restrictions contraignantes tout en précisant que l'effet parapluie a incité les hautes instances policières à sans doute surcalibrer l'évènement et donc à mobiliser en trop grand nombre des policiers.

On est donc loin de la douce torpeur tant souhaitée, espérons que les réformes envisagées par

le ministère de l'Intérieur sur le temps de travail des policiers et sur un cycle de travail a priori plus « digeste » permettront d'éclaircir l'horizon, même si des interrogations sur le maintien du statut spécial des policiers fixant les conditions de notre retraite n'incitent guère à l'optimisme.

Pour terminer, que peut-on souhaiter à tes collègues policiers ?

De retrouver la fierté d'exercer cette profession, de reprendre du plaisir à remplir leurs missions. Cela voudra dire que nos dirigeants politiques et hiérarchiques auront pris les bonnes décisions. Enfin, j'ai envie de dire à mes collègues en souffrance que rien ne vaut la peine de commettre l'irréparable, de laisser un enfant se construire avec la douleur d'un papa ou d'une maman parti-e trop tôt, qui lui manquera toujours. Demander de l'aide est un acte de courage, certainement pas une faiblesse, encore moins une honte.

¹ Cette interview a été réalisée quelques jours avant le sommet du G7, qui s'est déroulé du 24 au 26 août 2019.

Registre de l'état civil électronique : la CFDT-MAE vote contre les projets d'ordonnance et de décret d'application

Lors du comité technique ministériel (CTM) du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, les organisations syndicales étaient amenées à se prononcer sur le projet d'ordonnance et de décret d'application visant à la création d'un registre de l'état civil électronique. Pour la CFDT-MAE, ce fut clairement non. Explication de vote.

Entrons dans le sujet par la petite porte et intéressons-nous aux groupes de travail qui ont été mis en place au Service central d'état civil (SCEC), installé à Nantes, et avaient pour objectif de mener à bien ce projet avec la chargée de mission.

L'initiative était bonne et réunissait un panel d'agents complémentaires, dont les formateurs du SCEC, ce que la CFDT-MAE salue. Mais il s'est vite avéré qu'un tel projet nécessitait beaucoup plus de temps qu'une poignée de réunions et, surtout, des agents disponibles à temps plein.

Je cite en illustration un membre des groupes de travail : il s'agit de « deux mondes qui ne parlent pas la même langue mais doivent travailler sur un projet commun, sans moyens humains ni espace de travail dédié ».

Parce que oui, la matière est complexe, ce que beaucoup feignent

encore d'ignorer à la Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (DFAE), et qu'il s'est avéré beaucoup plus difficile qu'imaginé en haut lieu de la faire rentrer dans quelques cases informatiques. Il fallait une architecture à l'image de sa complexité.

Par ailleurs, le SCEC, déjà en surcharge de travail chronique et sous-doté en personnel, s'est révélé incapable de libérer ses agents autant que nécessaire. C'est simple, depuis mars, des agents pourtant initialement conviés aux groupes de travail n'ont pas eu de réunion, alors qu'il s'agit d'un projet de grande ampleur auquel, dès le départ, une seule petite année a été allouée pour prendre les ordonnances idoines.

Alors, un répertoire de l'état civil électronique, pour quoi faire ? Si l'on observe les projets de texte, il s'agit :

■ 1^{er} objectif, simplifier les démarches des usagers

Fini les déclarations de naissance au consulat et l'envoi de dossiers de demandes de transcription d'un acte d'état civil local dans les registres de l'état civil français. Les usagers devront avoir recours aux télédéclarations et télétransmissions de dossiers. Il faudra un ordinateur, un scanner et une bonne connexion Internet. Cette « simplification » ne sera réelle que pour les usagers possédant les outils numériques adéquats et sachant les utiliser, laissant sur le bas-côté les autres, alors que la fracture numérique est déjà dénoncée à haute voix par le Défenseur des droits (voir encadré). L'effet ultime sera par conséquent de couper l'accès au service public à une partie de nos usagers.

■ 2^e objectif, améliorer la qualité du service public

Comme nous venons de le voir, la distance créée entre les agents du service public, en l'occurrence les officiers d'état civil, et les usagers n'aura que pour effet de détériorer la qualité du service, tout particulièrement pour nos usagers qui en ont pourtant le plus besoin.

■ 3^e objectif, conduire à des économies budgétaires mesurables

La CFDT-MAE s'interroge : s'agit-il de faire des économies de consommables puisqu'il appartiendra à l'utilisateur d'imprimer ses copies d'actes ? Et encore il faudra avoir accès à un ordinateur, une connexion Internet et une imprimante ! Des gains d'équivalents temps plein (ETP), sacrifiés sur l'autel du

En « marche forcée » pour la dématérialisation des démarches administratives

Dans un rapport publié le 16 janvier dernier ¹, le Défenseur des droits a vivement alerté sur un processus qui, loin de représenter une amélioration dans l'évolution des droits, se résume à une approche budgétaire et comptable, sans tenir compte des difficultés bien réelles d'une partie de la population et des besoins spécifiques de certaines catégories d'usagers. Car si 94% des diplômés de l'enseignement supérieur se connectent à Internet, 54% seulement en font de même chez les non diplômés. Et la connexion à Internet se limite le plus souvent à ses aspects ludiques : ainsi chez les moins de 18 ans, pourtant ultra connectés, 17% sont en réelle difficulté pour les démarches administratives. Le rapport souligne clairement que sous-estimer les effets néfastes d'une dématérialisation des démarches administratives aboutissant à la déresponsabilisation des pouvoirs publics, alors qu'elle devrait au contraire constituer une amélioration massive du service rendu à tous, nous exposerait à un recul inédit de ce qu'est le service public en France. Bref, un échec cuisant pour notre démocratie et l'État de droit.

CL

¹ <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport-de-mat-num-21.12.18.pdf>

numérique qui nécessiterait, par un coup de baguette magique, moins d'agents ?

■ **4° objectif, améliorer la qualité de vie au travail**

Déjà, cette amélioration n'est attendue qu'une fois l'expérience « pérennisée », soit au bout des trois années d'expérimentation et de double travail que les agents devront effectuer, numérique et papier, sur lequel la DFAE fait l'impasse et dans un service qui ne dispose déjà pas aujourd'hui des effectifs nécessaires pour faire face à la charge de travail. Ensuite, un travail exclusivement sur écran demande des aménagements de l'espace de travail. Pas seulement un double écran, mais un poste de travail ergonomique et un fauteuil adéquat, un éclairage naturel

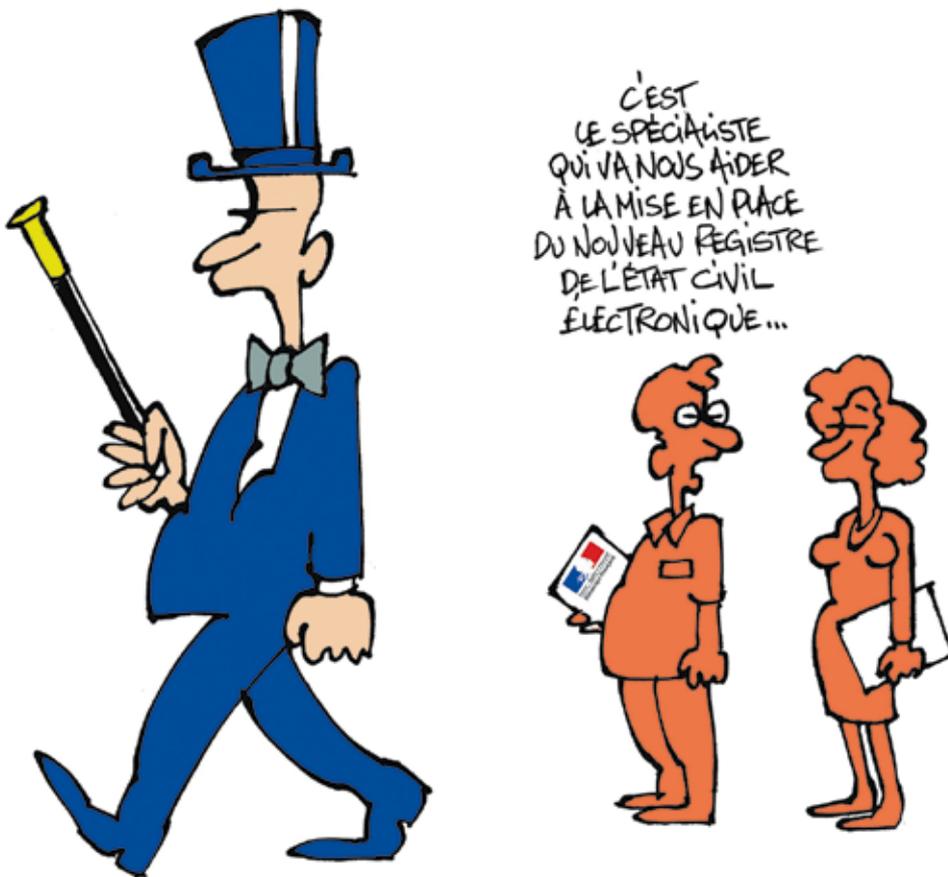
réel et un éclairage artificiel de qualité. Dans un service qui se retrouve à l'étroit (puisqu'il ne sait pas où caser le transfert en administration centrale de l'état civil consulaire européen) et qui compte à mots à peine voilés sur le télétravail pour instaurer des bureaux en coworking, difficile d'envisager autre chose qu'une nouvelle dégradation des conditions de travail avec ce projet, tel qu'il est aujourd'hui dessiné.

Pour les agents du service central d'état civil, c'est bien dommage. Ce sont des agents qui, au cours de leur carrière, ont opéré des transformations remarquables dans leurs méthodes de travail, notamment avec l'arrivée de l'informatique. Systématiquement déconsidérés voir moqués, ils ont pourtant su accompagner avec brio la modernisation de leur service. Ces collègues ont su acquérir et faire fructifier une expertise professionnelle qui n'est reconnue que lorsqu'elle vient à disparaître, avec leurs départs à la retraite.

La CFDT-MAE a toujours été en faveur de l'évolution et de la modernité. Et un projet de dématérialisation des registres de l'état civil devrait s'inscrire dans cette démarche de progrès, tant en matière de service au public que de conditions d'exercice des métiers des agents. Malheureusement, la DFAE ne s'en donne ici clairement pas les moyens. C'est la raison pour laquelle la CFDT-MAE votera contre.

Claire Lefebvre

Conseillère syndicale CFDT-MAE



Vous êtes là POUR TOUS.

**Nous sommes là
POUR CHACUN
D'ENTRE VOUS.**



LA PREUVE :

**6 MILLIONS D'EUROS* PAR AN CONSACRÉS
AUX ACTIONS SOCIALES POUR NOS ADHÉRENTS.**

Notre engagement : Offrir une complémentaire santé de qualité, accessible à tous les agents territoriaux quels que soient leurs revenus. Solidarité intergénérationnelle, minorations de cotisation, aides exceptionnelles, prêt santé à taux zéro... La MNT s'engage à faire vivre la solidarité au quotidien.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER.

En savoir plus :



► mntetvous.mnt.fr

► 09 72 72 02 02

(prix d'un appel local)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



* Montant prévisionnel en 2019, versé à nos adhérents sous forme de minorations de cotisations en cas de faibles revenus, de secours exceptionnels pour faire face aux dépenses de santé importantes et d'aides exceptionnelles en cas de catastrophes naturelles. Mutuelle Nationale Territoriale, 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au Répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. TheLINKS.fr - Juin 2019 Crédits photos : Gregory Voivenel - Photographie retouchée - Document à caractère publicitaire.

Renouvellement partiel du conseil fédéral à l'occasion du CNF

Le comité national fédéral (CNF) Interco CFDT s'est réuni à Amiens du 24 au 28 juin dernier. À cette occasion, trois militants ont fait leur entrée au conseil fédéral.



Les comités nationaux fédéraux, convoqués entre deux congrès, réunissent les membres du conseil fédéral et les délégués des syndicats. Contrairement aux congrès qui sont rythmés par des débats et des votes en séance plénière, notamment sur l'activité, les orientations et les finances de la fédération, les CNF sont des moments de réflexion, de partage, de tables rondes (voir page 22), de travail en atelier sur quelques thématiques préparées en amont. En l'occurrence, les délégués ont planché sur l'élaboration d'un plan d'action fédéral

jusqu'en 2022, sur lequel nous aurons l'occasion de revenir, et sur un premier bilan des coordinations régionales de syndicats Interco, quatre ans après le CNF de Bordeaux qui avait fixé le cap en la matière.

Mis à part le congrès extraordinaire qui s'est déroulé juste avant le CNF proprement dit (voir ci-contre), les porteurs de mandats, désignés par leurs syndicats respectifs, n'ont voté qu'une fois, lors de l'élection partielle pour pourvoir trois sièges vacants au conseil fédéral. Ont été élus à cette occasion Arnaud Espel, secrétaire général du syndicat Interco Somme, Denis Jacob, secrétaire général d'Alternative Police CFDT et Philippe Malaise, secrétaire général du syndicat Interco du Bas-Rhin.

Si la composition du collège du secrétariat national, rebaptisé commission exécutive, reste inchangée, le trombinoscope du collège des syndicats a subi six modifications depuis le congrès de Brest en 2017.

Thierry Duboc
Secrétaire fédéral

Congrès extraordinaire

La veille du CNF, lundi 24 juin, s'est tenu un congrès extraordinaire afin de mettre en œuvre les décisions prises au congrès de Brest en juin 2017. La plupart des modifications étaient des mises à jour terminologiques afin d'être en concordance avec les statuts de la confédération CFDT : la « Fédération Nationale Interco CFDT » devient la « Fédération Interco CFDT », les « Unions Fédérales » sont rebaptisées « Commissions Nationales Professionnelles », le « Secrétariat National Permanent » devient la « Commission Exécutive » mais ses membres conservent le titre de secrétaire national·e. Parmi les modifications substantielles, la composition du conseil fédéral passe de « 27 à 45 membres » à « 30 à 40 membres », les articles « radiation d'un syndicat » et « Administration Provisoire » sont réécrits et fondus dans un nouvel article « Gestion des conflits ».

Enfin pour être en accord avec les décisions de Brest, le mandat des conseillers fédéraux « peut être reconduit sans excéder un total de 3 mandats ou 12 ans au titre du même collège » (le conseil fédéral comprend le collège des syndicats et le collège de la commission exécutive).

Après un débat sur les amendements proposés par les syndicats, ces modifications statutaires ont été approuvées par 93,56% des mandats.

ÉLUS DU CONSEIL FÉDÉRAL

Commission exécutive



■ Claire Le Calonnec ■
Secrétaire générale



■ José Porceddu ■
Secrétaire général adjoint



■ Ingrid François ■
Syndicalisation



■ Chantal Gosselin ■
Trésorière



■ Jacques Lager ■



■ Véronique Sauvage ■



■ Yves Simenel ■



■ Didier Sziwka ■



■ François Thos ■



ÉLUS DU CON Collège des



■ Pascale Arnault ■



■ Dominique Basson ■



■ Catherine Blanc ■



■ Patricia Bossard ■



■ Séverine Caudroit ■



■ Yann Charrier ■



■ Valérie Crochet ■



■ Odile Demol ■



■ Marie-Annick Deniel ■



■ Fabienne Dysli ■



■ Arnaud Espel ■



■ Éric Fievez ■



■ Christophe Fraisse ■



■ Audrey Gonzalez ■

SEIL FÉDÉRAL

syndicats



■ *Philippe Goret* ■



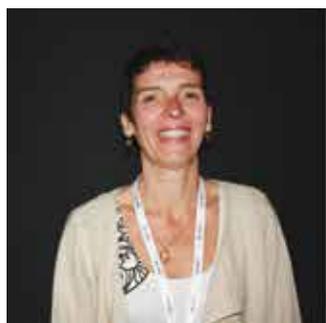
■ *Viviane Huber* ■



■ *Denis Jacob* ■



■ *Catherine Lachiver* ■



■ *Sophie Le Port* ■



■ *Myriam Madouri* ■



■ *Philippe Malaise* ■



■ *Henri Prat* ■



■ *Stéphane Rabal* ■



■ *Sylvain Razzano* ■



■ *Maryan Rychlinski* ■



■ *Philippe Scarfoglio* ■



■ *Louise-Marie Siadous* ■



■ *Jean-Marc Thourel* ■

Un maire et un préfet atypiques

La table ronde organisée le 27 juin, lors du conseil national fédéral, réunissait le préfet Yannick Blanc et Jo Spiegel, maire de Kingersheim (68), qui ont été invités à s'exprimer sur l'exercice de la citoyenneté et les pratiques en matière de bénévolat associatif ou de volontariat civique.

Yannick Blanc



Préfet hors-classe, ancien Haut-commissaire à l'engagement et ancien président

de l'Agence du Service civique, prospectiviste et vice-président de la Fonda, signataire du Pacte du pouvoir de vivre, pour laquelle il élabore les scénarios possibles de la « grande transition ».

Catherine Blanc anime la table ronde réunissant Yannick Blanc, qui avait succédé à François Chérèque à la présidence de l'Agence du service civique de 2016 à 2019 et Jo Spiegel, professeur d'éducation physique et maire de Kingersheim depuis 1989.

Pourquoi avoir signé le pacte du pouvoir de vivre ?

Yannick Blanc : la Fonda¹ a été créée à la fin des années 90 par des hauts fonctionnaires à une époque où il n'existait pas de plateforme du monde associatif et où les associations laïques et catholiques ne se parlaient pas. La Fonda travaille sur la prospective, qui n'est pas de la futurologie, mais l'analyse du réel, de ce qui est déjà irréversible et de ce sur quoi on peut agir.

Comment expliquez-vous le développement des associations décrit dans une enquête de 2017 sur l'engagement bénévole² ?

YB : le nombre de bénévoles et la durée de leur engagement dans

des associations caritatives ont été multipliés par deux et demi en quinze ans. Ceci est à croiser avec la progression de l'individualisation – et non pas de pas de l'individualisme, qui est une idée fausse ! Ce qui change, c'est le cheminement : en 2017 s'engager ce n'est plus nécessairement épouser une cause – l'armée, l'Église, le mouvement ouvrier... – et s'effacer mais c'est se réaliser en allant vers les autres dans la richesse de la relation à autrui. Le jeune militant associatif ne s'intègre plus, il faut l'écouter, le prendre en compte. **L'association doit s'adapter au bénévole, pas le contraire.**

L'expérience du service civique est un succès car les jeunes y voient une première expérience professionnelle même si le contrat d'engagement n'est pas un contrat de travail. Il n'y a pas de lien de subordination et le jeune part quand il veut. Celui qui accueille le jeune est dans une démarche d'écoute et d'adaptation du projet au bénévole. L'enquête de l'association de la fondation étudiante pour la ville³ prouve que le bénévole est généralement plus attentif au résultat de l'action qu'à la structure mais que si ça a marché il y retournera.

Jo Spiegel, pouvez-vous nous présenter les pratiques participatives que vous avez mises en place dans votre ville et le rôle des élus dans ce cadre ?

Jo Spiegel : l'objectif est de favoriser le débat, c'est-à-dire se mettre à l'écoute, donner du sens, dans une démarche exigeante de **co-construction**. En effet, la démocratie ça se construit par la fertilisation de points de vue différents pouvant aboutir à des **compromis dynamiques**. Les politiques ne sont pas l'alpha et l'oméga de la politique et il faut distinguer le « pouvoir sur » (une question d'ego !) et le « pouvoir de » (au service de). Il ne faut pas étouffer les engagements individuels et rester sobre. C'est la fin des coupes de ruban et des inaugurations avec des petits fours, l'entre-soi des élus et des affrontements stériles qui n'intéressent personne, remplacés par des temps d'appropriation avec les citoyens. Par exemple, l'attribution des boulots saisonniers se fait désormais par tirage au sort. D'avoir été prof, ça m'a aidé (cf les méthodes pédagogiques Célestin Freinet⁴ et Maria Montessori⁵) car les jeunes sont des acteurs potentiels.

¹ Plateforme d'intelligence collective, la Fonda coproduit des éclairages pour nourrir les choix stratégiques des acteurs du monde associatif.

<https://fonda.asso.fr/>

² https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/ENQUETE_Evol_benevo-lat_associatif_en_2016_vDEF.pdf

³ <http://afev.org/presentation/presentation-generale/>

⁴ <https://www.icem-pedagogie-freinet.org/node/8309>

⁵ <https://decouvrir-montessori.com/quest-ce-que-la-pedagogie-montessori/>

Construire du commun sur une base démocratique la plus large possible

L'éco système qu'on a mis en place passe par un lieu dédié, la Maison de la Citoyenneté⁶, pour donner la parole au débat – le parvis Jean-Moulin incarne la résistance à toute forme d'oppression –, à la co-élaboration – la salle de convivialité Jean-Jaurès⁷ symbolise l'utopie d'un monde meilleur – et enfin à la décision et à la régulation – l'agora Pierre Mendès France représente le principe de réalité et l'éthique de la décision –. Chaque projet est l'occasion de la démocratie grâce à des conseils participatifs autour des élus, d'agents de la mairie, d'habitants et de représentants du monde associatif, social et économique. Quarante de ces conseils participatifs se sont réunis en dix ans pour « construire du commun » sur une base démocratique la plus large possible. Pour éviter le TLM (toujours les mêmes, souvent des retraités) on procède par tirage au sort. On favorise le retour à l'éducation populaire pour que chacun ait le même sens des mots.

comment travailler de manière horizontale au niveau de l'État ? Personne ne sait comment faire : les technocrates parlent du changement d'échelle et du modèle de la start up qui devient une licorne ; en fait ça ne fonctionne que dans 1% des cas. Dans le champ de l'innovation sociale, ça ne marche pas non plus. On ne peut pas industrialiser une situation locale. Il faut partir de l'envie et de l'énergie citoyenne pour structurer démocratiquement. Un territoire, c'est un périmètre sur lequel je sais qui est qui. Dès qu'on dépasse cette échelle, la méfiance s'installe. Or les défis qui sont devant nous sont à grande échelle. La gestion publique est dans une logique de diminution des moyens.

Les OS doivent s'ouvrir aux structures associatives

Les organisations syndicales, notamment dans les services publics, ont un rôle à jouer. Elles doivent s'ouvrir à d'autres structures, notamment associatives. Le mérite du Pouvoir de vivre est là, l'alliance avec des associations de nature très différente pour produire du

bien commun et transformer les énergies individuelles en force collective. L'État de demain ne sera plus en surplomb mais il aura trois fonctions : investisseur pour la transition énergétique, alors qu'on est actuellement en état de désinvestissement, régulateur pour la justice sociale, la justice fiscale, la proximité, le contrôle de la transparence... et intégrateur par le travail de mise autour de la table et non plus l'État visionnaire des gens qui savent – ça c'était au 20^e siècle !

Question dans la salle : quid du grand débat du Gouvernement dans votre commune ?

JS : *je n'y suis pas allé. Le Gouvernement n'avait pas vu la crise démocratique. Le grand débat aurait dû être organisé de manière indépendante et le Gouvernement aurait dû se taire. Nous organisons des rencontres en quartier, qui débouchent sur des cahiers de doléances avec des réponses données systématiquement. Les citoyens ont mis la qualité du service public en tête du hit-parade.*

Jo Spiegel



Conseiller régional d'Alsace de 1986 à 1998, conseiller général du Haut-Rhin depuis 1988, maire de Kingersheim depuis 1989, il a animé l'intercommunalité du Bassin Potassique puis de l'agglomération mulhousienne de 1989 à 2010, président délégué de Mulhouse Alsace Agglomération depuis 2010, chargé de l'animation du projet, du développement durable et du Plan Climat.

À lire : *Et si on prenait (enfin!) les électeurs au sérieux* – Temps présent, 2017.

Quels devraient être les rôles respectifs de l'Etat, des associations, des syndicats ?

YB : *nous vivons la transition d'une société verticale (partis politiques, syndicats professionnels) vers plus d'horizontalité. La représentation a abouti à la domination depuis le 13^e siècle mais cette vision s'effondre. Les partis politiques ont été balayés et les organisations syndicales ne se portent pas très bien. Mais*



⁶ <https://www.ville-kingersheim.fr/Democratie/Les-Etats-Generaux-Permanents-de-la-Democratie-EGPD/La-Maison-de-la-Citoyennete-dediee-aux-pratiques-democratiques>

⁷ « Le courage, c'est d'aller à l'idéal et de comprendre le réel ».

Troisième concours

Au JO du 23 mai 2019 a été publié le **décret n° 2019-491 du 21 mai 2019 instituant un troisième concours d'accès à certains corps de catégorie C de la fonction publique de l'État et portant diverses dispositions relatives au recrutement des adjoints techniques des administrations de l'État**. Le décret institue un troisième concours d'accès aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État et d'adjoints d'administration de l'aviation civile afin de permettre le recrutement en qualité de fonctionnaire stagiaire de personnes justifiant de l'exercice, pendant deux ans, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

➔ <http://bit.ly/2WubYYL>

Plaintes en ligne

Au JO du 25 mai 2019 est paru le **décret n° 2019-507 du 24 mai 2019 pris pour l'application des dispositions pénales de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice relatives à la procédure numérique, aux enquêtes et aux poursuites**. Le décret prévoit les modalités selon lesquelles les victimes pourront déposer des plaintes en ligne. Il précise les dispositions relatives au dossier de procédure numérique ainsi que les dispositions relatives aux réquisitions judiciaires prévoyant que les documents requis pourront être remis sous une forme numérique. Il définit les modalités de procédure de la garde à vue d'une personne majeure faisant l'objet d'une mesure de protection juridique. Il prévoit les modalités d'application de la procédure de l'amende forfaitaire en matière délictuelle, étendu par la loi du 23 mars 2019 à de nouveaux délits, comme l'usage de stupéfiants.

➔ <http://bit.ly/2WOivNm>

Exécution des peines

Le même jour est paru le **décret n° 2019-508 du 24 mai 2019 pris pour l'application des dispositions pénales de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, relatives à l'instruction, à l'exercice des voies de recours et à l'exécution des peines**. Il précise la procédure d'assignation à résidence avec surveillance électronique en cours d'instruction ainsi que la procédure de règlement contradictoire de l'instruction qui pourra s'appliquer à la demande des parties. Le décret détermine les modalités d'exercice de certaines demandes, requêtes ou voies de recours, tendant notamment à la limitation de la portée d'un appel ou à un renvoi en formation collégiale.

➔ <http://bit.ly/2WpPOSB>

Quand avez-vous eu le ou les déclis ?

JS : *en 1995, j'ai vécu un renoncement avec beaucoup de souffrance. En cherchant le pouvoir on est faible, en le partageant on est plus fort. Le travail en équipe, c'est le respect mutuel entre les élus et les chefs de service, chacun à sa place. La clé de voute des politiques publiques locales c'est de prendre le temps, de faire silence quelques jours, de lire, de penser, plutôt que de chercher à remplir son agenda. Quand j'ai quitté le PS, j'ai commencé à réfléchir en homme libre. Je crois en la métamorphose mais pas en la réforme qui n'apporte que du négatif. Je ne supporte plus les postures politiciennes (sur lesquelles j'ai joué quand j'étais jeune conseiller général...).*

Comment gérez-vous le hiatus entre votre position de préfet et vos positions personnelles ?

YB : *je ne suis plus préfet de département. Quand c'était le cas, je n'étais pas forcément enthousiaste mais le rôle du préfet c'est aussi beaucoup de politiques publiques qui passent par l'engagement des citoyens. Par exemple dans la lutte contre les violences faites aux femmes, le préfet peut organiser des débats avec des associations, suivre la mise en place des mesures de prévention, articuler le travail entre la police, le corps médical, la justice... Beaucoup de choses ne relèvent pas de la politique du Gouvernement mais de l'implication des uns et des autres.*

Comment peut-on avoir des scores pareils pour le FN ?

JS : *lisez L'archipel français de Jérôme Fourquet⁸. J'ai toujours réussi à réunir des gens de droite et de gauche dans une ville qui vote à droite. La transition démocratique est un travail au long cours.*

YB : *l'offre syndicale est illisible car il s'agit essentiellement de concurrence entre organisations alors qu'il faudrait être crédible et pugnace. Pour contourner ce problème, il faudrait un rapprochement sur des problématiques de service public. À la Fonda, on appelle ça la communauté d'action, consistant à faire cause commune et faire ensemble avec ses voisins. Pour vous c'est une des voies de revitalisation du syndicalisme dans ce pays.*

Dans la salle : pourquoi avez-vous refusé la légion d'honneur ?

JS : *parce que je trouve absurde d'être distingué !*

Que pensez-vous du référendum d'initiative citoyenne ?

JS : *il ne faut pas le systématiser car il s'agirait d'un rejet de la représentation, mais pourquoi pas si ça peut oxygéner le débat public c'est-à-dire si cela est précédé par une étape de débat, de délibération et de co-construction. On n'a pas voulu entendre le cri d'urgence des gilets jaunes sur le pouvoir d'achat.*

⁸ ➔ <http://www.seuil.com/ouvrage/l-archipel-francais-jerome-fourquet/9782021406023>

Ne vous syndiquez pas, adhérez pour votre avenir

Rendre l'adhésion simple, automatique, évidente et l'affaire de tou·te·s, tel est le sens de la campagne d'adhésions que la fédération Interco CFDT impulsera à partir du 19 septembre.

La fédération Interco CFDT a annoncé dès 2018 qu'elle impulserait une campagne d'adhésions pour les syndicats au second semestre 2019. Si les syndicats et leurs sections savent faire adhérer, il reste maintenant à faire partager cette priorité à tous nos adhérents.

Proposer l'adhésion est un acte militant qui doit trouver sa place dans nos pratiques. Donner envie à un collègue, un salarié, d'adhérer à la CFDT, donner du sens et de l'importance à notre engagement syndical qui dépasse

les formes classiques du syndicalisme, tels sont les enjeux de cette campagne. Cette campagne a pour objectif d'aider les syndicats à organiser l'adhésion comme une activité syndicale habituelle. Depuis avril 2018, elle est travaillée avec les responsables syndicalisation des syndicats lors des rassemblements annuels. Mise en avant lors du conseil national fédéral d'Amiens en juin dernier, la fonction de responsable syndicalisation est indispensable pour que la priorité à faire adhérer devienne une

réalité. Et la fédération Interco s'en donne les moyens.

Organisés pour être efficaces

La première étape de cette campagne est celle des **objectifs** : le collectif du syndicat détermine quelles seront ses cibles de campagne. Il connaît son territoire et le bilan des élections de décembre dernier fait déjà apparaître des priorités.

Le plan d'action permet ensuite à chaque équipe syndicale de

Plan d'action

Objectif N° :

Responsable syndicalisation :

| | Les actions | Référent de la section | Date / délais | Moyens matériels | Participants | Évaluation |
|----------------|---|------------------------|---------------|------------------|--------------|------------|
| Avant | Action 1 - Préparation Informer les services et le DGS Préparation du matériel : tracts, cartes de visite, autocollants, ... Préparation des entretiens | | | | | |
| Pendant | Action 2 - sur place Proposition d'adhésion Recensement des contacts | | | | | |
| Après | Action 3 - analyse Nombre d'agents rencontrés Adhésions proposées Adhésions faites Ressources identifiées Ressenti | | | | | |

Congé de paternité

Au JO du 25 juin 2019 est paru le **décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.**

Il fixe les modalités de durée maximale du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant. Il indique le montant de l'indemnité journalière et d'allocation de remplacement attribuées durant ce congé et précise les pièces justificatives à fournir pour l'attribution de ce congé.

<http://bit.ly/2IU7AtX>

Télétravail

Au JO du 26 juin 2019 a été publié le **décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats, qui étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun.** Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

<http://bit.ly/2Fvcs6z>

Ve de la fédé :

s'organiser pour atteindre, en trois temps, chaque objectif fixé :

- **avant** : la préparation : informer les services, préparation du matériel...
- **pendant** : la proposition d'adhésion et le recensement des contacts,
- **après** : l'analyse et le bilan des actions menées.

Une communication décalée qui interpelle

La fédération met à disposition différents outils pour aider les équipes dans la phase de proposition d'adhésion :

- un guide interne de campagne à l'usage des repré-

sentants et militants de la CFDT pour leur donner une ressource argumentaire avec les messages à porter dans la campagne,

- un pack d'affiches de campagne aux formats A3 et A4,
- un tract de campagne au format A5 pour déployer un argumentaire auprès des non-adhérents, avec un double objectif : redonner de l'attractivité à la syndicalisation et valoriser l'action et la différence de la CFDT,
- un livret à l'usage des salariés pour comprendre l'intérêt syndical,
- des bannières pour les réseaux sociaux,
- un article de référence sur le

site internet de la fédération Interco,

- un goodie de campagne.

Une accroche décalée : « NE VOUS SYNDIQUEZ PAS ! * »

Un message qui introduit nécessairement la discussion. Et c'est bien ce que nous voulons tous : la proximité avec les travailleurs, faire apprécier nos méthodes et faire connaître nos actions. L'occasion nous est donnée de nous revendiquer d'un syndicalisme qui permet aux salariés de prendre la main sur leur avenir et celui de la société.

Voici un extrait du tract de campagne que vous verrez largement diffusé autour de vous : « *Les syndicats n'ont pas toujours la cote et pourtant au quotidien nous sommes engagés pour la défense de l'intérêt des travailleurs et la construction d'une société de justice sociale et environnementale. Adhérer c'est donner du sens à cet engagement* ».

*** ADHÉREZ POUR VOTRE AVENIR ».**

Une fédération mobilisée le 19 septembre

Plus de **80 syndicats** sont inscrits dans cette dynamique d'adhésion. Rendez-vous est donné le **19 septembre à tous les responsables syndicalisation à la fédération** pour une journée de travail et de lancement de la campagne : un moment d'échanges et des interventions pour que chacun porte avec fierté la démarche d'adhésion à la CFDT.

Ingrid François
Secrétaire nationale

NE VOUS
SYNDIQUEZ
PAS ! *

* ADHÉREZ
POUR VOTRE AVENIR

Cfdt:

La Tunisie, huit ans de démocratie

Alors qu'en septembre et octobre 2019 vont se dérouler les deuxièmes élections législatives et présidentielles en Tunisie depuis la révolution de 2011, nous avons demandé à nos camarades de l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) de nous éclairer sur la situation sociale de leur pays, le rôle que joue l'UGTT, les projets qu'ils portent, notamment pour leur fonction publique territoriale, et leur vision de ce qui se passe en France. Ont répondu à nos questions Anouar Ben Kaddour, secrétaire national de la centrale UGTT en charge des Études, et Makrem Amairia, secrétaire général de la fédération UGTT des Municipaux.

Pourriez-vous nous dire quelques mots à propos de la transition démocratique en Tunisie ?

Anouar Ben Kaddour : la Tunisie a été en 2011 le premier pays au Maghreb à entamer une transition démocratique. Nous aimerions dire que cela est facile mais nous devons admettre que c'est difficile. La transition a commencé avec la mise en

place de la Constituante entre 2011 et 2014. Nous pensons que la Constitution tunisienne qui a été adoptée à l'issue de ce processus est un bon texte. Pour y parvenir, l'UGTT et la société civile ont dû manifester fortement leur opposition à la première version proposée pour cette Constitution, dans laquelle il était par exemple écrit que la femme est le «complémentaire de l'homme».



Anouar Ben Kaddour et Makrem Amairia

Égalité femme-homme lors des élections municipales

Lors des élections municipales qui ont eu lieu en mai 2018, la Tunisie a frappé très fort en matière d'égalité femme-homme. En effet pour ces élections, les listes électorales devaient, pour pouvoir se présenter, respecter obligatoirement :

- non seulement *la parité verticale*, c'est-à-dire comme en France une alternance de femmes et d'hommes sur les listes. C'est ainsi que l'on recensait en mai 2018 47% de femmes élues dans les conseils municipaux, soit plus qu'en France (40,3%) en Angleterre (33%) et en Allemagne (27%) ;
- mais aussi *la parité horizontale*, c'est-à-dire la parité des têtes de liste sur l'ensemble du territoire : chaque parti politique présentant des listes dans différentes villes devait présenter autant de femmes que d'hommes en tête de liste.

Au final, 19,5% des maires en Tunisie sont des femmes, et certaines dans de très grandes villes, à commencer par Tunis.

À noter qu'il était également obligatoire d'avoir un jeune de moins de 35 ans dans les trois premières places de chaque liste électorale et qu'il était recommandé que dans les dix premières places, figure aussi une personne reconnue en situation de handicap.



Place de la mairie à Tunis

Disponibilité

Au JO du 26 juin 2019 a été publié un **arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale.**

<http://bit.ly/2KF2P9p>

Adjoins techniques

Au JO du 27 juin 2019 a été publié le **décret n° 2019-647 du 25 juin 2019 portant intégration des fonctionnaires appartenant au corps des adjoints techniques de la police nationale dans le corps des adjoints techniques du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer.**

<http://bit.ly/2xbEnE3>

FIPH

Au JO du 27 juin 2019 est paru le **décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.** Il précise les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il fixe le pourcentage maximum de la contribution exigible des employeurs publics que peut atteindre le montant de la déduction relative aux dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Travailleurs handicapés

Le même jour a été publié le **décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public,** qui précise le délai dont disposent les administrations pour se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L. 5212-12 du Code du travail lorsqu'elles dépassent le seuil de vingt agents publics.

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

Sapeurs-pompiers volontaires

Au JO du 3 juillet 2019 a été publié le **décret n° 2019-691 du 1^{er} juillet 2019 modifiant le décret n° 2017-912 du 9 mai 2017 relatif aux différentes prestations de fin de service allouées aux sapeurs-pompiers volontaires.** Ce texte précise les conditions de versement de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance.

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

L'égalité homme-femme inscrite dans la Constitution

Enfin nous avons gagné notre combat et obtenu que soit inscrite clairement l'égalité entre l'homme et la femme dans la Constitution tunisienne. L'UGTT a aussi réussi à inscrire le droit syndical et le droit de grève dans la Constitution.

L'UGTT est porteur de valeurs syndicales et de valeurs universelles mais aussi de valeurs propres à la Tunisie. En la matière, il ne faut pas nous confondre avec d'autres pays.

La polygamie n'est pas une pratique tunisienne

Notamment, il faut le répéter, la polygamie n'est en aucun cas une pratique ni une valeur tunisienne. C'est au nom des valeurs de la Tunisie que l'UGTT s'est notamment opposée à une frange de la population qui souhaitait voir inscrit le droit à la polygamie dans la Constitution. Dans notre région, la Tunisie est en avance en matière de droits des femmes, mais toujours en retard si l'on regarde plus loin. À l'UGTT regardons vers le haut : nous visons la pleine application des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et un alignement sur les standards des pays et des organisations syndicales les plus avancés en matière de droits humains.

Comment qualifieriez-vous la situation politique et sociale actuelle en Tunisie ?

Anouar Ben Kaddour & Makrem Amairia : *sur le plan de l'organisation politique, notre pays tâtonne mais cela n'est rien comparé aux difficultés que nous*

rencontrons au niveau économique. Après l'adoption de la Constitution, les élections en 2014 ont aussi été une réussite, mais nous sommes confrontés après cinq ans, en bout de mandat, à des problèmes de gouvernance notamment en matière de négociation collective et de dialogue social. L'État et les grands acteurs nationaux, dont nous sommes, peinent à se mettre d'accord sur un projet, notamment en matière économique.

Conseil national du dialogue social

Mais des espoirs sont permis, puisque nous venons cette année de créer et de lancer le Conseil national du dialogue social. Cette instance, qui est pour le moment nationale et intersectorielle, sera déclinée par secteur d'activité et par région.

Les militants et les responsables UGTT que nous avons dans toutes les régions, nous font remonter des attentes et des insatisfactions très fortes notamment des jeunes concernant l'emploi. Beaucoup d'emplois relèvent encore du secteur informel et obtenir des formations continues est très rare. L'UGTT tente d'élaborer des réponses à ce genre de problème. Des choses avancent mais c'est trop lent. Les Tunisiens estiment que, concernant les conditions de vie en général, il n'y a pas eu d'avancées mesurables et quantifiables. Nous sentons la déception des gens qui espéraient que la révolution aboutirait à un déblocage économique autant que politique et entraînerait de meilleures conditions de subsistance pour toutes et tous.

L'emploi est donc selon vous le principal problème en Tunisie ?

ABK : oui, nous devons améliorer la situation de l'emploi et aussi de la formation. Nous avons malheureusement plus de 100 000 jeunes qui quittent chaque année l'école sans réelle qualification.

Fuite des cerveaux et ascenseur social en panne

Cette situation nous inquiète beaucoup puisqu'il existe, comme nous l'avons dit, peu de possibilités offertes par la suite en matière de formation professionnelle. Par ailleurs, ceux qui sont bien formés par le système éducatif tunisien (les médecins par exemple) ont tendance à quitter le pays pour toucher de meilleurs salaires dans les pays du Golfe ou en Europe notamment.

En parallèle, l'ascenseur social est en panne. Contrairement à ce qui pouvait arriver dans le passé, on ne voit plus, de nos jours, une fille ou un fils d'ouvrier intégrer une faculté de médecine ou une école d'ingénieur. Il se développe un phénomène de cours particuliers que les enseignants donnent en dehors de leurs heures de travail et qui poussent les meilleurs enseignants à rester sur quelques zones privilégiées, notamment à Tunis, plutôt que d'aller dans les régions. Dans la région de Gafsa par exemple, il s'est trouvé des professeurs de maths pour l'année du bac, qui sont des remplaçants temporaires qui touchent moins que le salaire minimum.

En tant que syndicaliste, nous voulons aussi faire évoluer la situation précaire du transport des ouvriers et des ouvrières



Fête du 1^{er} mai 2019 devant le siège de l'UGTT

jusqu'à leur lieu de travail. Dans les villes, certains doivent se réveiller à 5h pour pouvoir embaucher à 8h, faute de transports publics efficaces. Dans les campagnes certains ouvriers et ouvrières sont transportés en camion dans des conditions qui, en France, ne seraient pas tolérées pour des animaux. Mais en tant que syndicalistes, nous devons rester toujours optimistes car nous sommes dans l'action pour faire changer les choses. Nous sommes d'autant plus optimistes que nous avons plein de jeunes et plein de compétences en Tunisie. Il faut maintenant parvenir à mieux les organiser.

MA : des militants UGTT ont été emprisonnés à certaines périodes, parfois très récentes. Mais ils ont su toujours continuer à croire à l'avenir et à leur combat.

Justement l'UGTT a un rôle important, historique et politique, dans la stabilité de la Tunisie. Comment entend-elle agir pour résoudre les problèmes du pays ?

ABK : notre secrétaire général Nourredine Taboubi et l'ensemble des responsables de l'UGTT se mobilisent pour que réussissent les prochaines élections législatives et présidentielles de cette année.

Début mai, l'UGTT a ainsi tenu une grande conférence nationale syndicaliste pour déterminer quel serait l'apport de l'UGTT pour résoudre les problèmes de la Tunisie et faire réussir les élections.

Beaucoup de citoyens critiquent le personnel politique et notamment les députés actuels qu'ils trouvent pour la plupart incompetents. Certains voudraient que



Banderole revendiquant un statut pour les agents municipaux

L'UGTT présente ses propres candidats aux prochaines élections. Nous avons décidé de ne pas le faire et choisi de procéder de la manière suivante au travers de trois enjeux :

1/ mener des campagnes pour pousser les citoyens à s'inscrire sur les listes électorales et à voter, notamment les femmes et les jeunes (en 2014, le taux de vote était de seulement 40% des inscrits) ;

2/ œuvrer pour garantir un climat pacifique et transparent durant tout le processus électoral ;

L'UGTT posera 101 questions aux partis politiques

3/ Enfin, nous voulons pousser les citoyens tunisiens à voter sur la base des programmes politiques proposés et pas seulement par rapport aux candidats en présence. Pour cela, nous avons décidé d'élaborer notre propre programme national UGTT. En lien avec ce programme, nous avons prévu une liste de 101 questions qui sera transmise à tous les partis poli-

tiques. Nous mettrons en ligne les réponses obtenues à ce questionnaire sur une plateforme internet dédiée aux élections. Ces 101 questions porteront sur tout ce qui nous intéresse : la justice fiscale, la santé, l'enseignement, la décentralisation, etc.

Le programme national UGTT que nous allons proposer a été élaboré de la manière suivante : une première version est issue des travaux d'un comité d'experts que l'UGTT a réuni mais qu'elle laisse travailler de manière totalement indépendante. Ces experts sont notamment des universitaires éminents. Ils travaillent sur la base de données fiables que nous obtenons grâce à nos contacts avec les plus hautes instances comme la Banque centrale tunisienne. En toute bonne foi, ces experts nous donnent ainsi le diagnostic qu'ils font de notre société et les solutions économiques et sociales qui leur paraissent les plus pertinentes à mettre en œuvre. Cette première version est ensuite débattue avec le comité exécutif de l'UGTT et de cette discussion est tirée une nouvelle version du programme qui est transmise dans tous les syndicats. Le texte définitif ne sortira qu'après la prise en compte des remontées du terrain.

Quels sont les combats menés au niveau des collectivités locales par la fédération UGTT des Municipaux ?

MA : depuis que je suis secrétaire général de la fédération (depuis décembre dernier), le chantier central que nous avons lancé est d'obtenir un **statut particulier pour les agents municipaux**,

dont les spécificités ne sont pour le moment pas couvertes par des garanties correctes. Avant la décentralisation de 2017, les agents municipaux dépendaient de la loi générale de la Fonction publique et ils étaient suivis par le ministère de l'Intérieur. Mais maintenant que les municipalités sont libres, les maires et les conseils municipaux se retrouvent sans cadre à respecter en tant qu'employeurs, or ceux-ci ont, de surcroît, très peu de connaissances qui leur permettraient de bien gérer la relation entre élus et travailleurs municipaux.

Il faut réussir à encadrer tout ça, à donner des droits et des garanties aux travailleurs, comme par exemple la création de CHSCT, le passage automatique de grade dans le déroulement de carrière, des règles en matière d'équipements, de tenues et de sécurité au travail, l'accès à une mutuelle santé, etc. Pour pousser notre revendication d'un statut particulier des travailleurs municipaux, nous avons réuni un comité d'experts afin de rédiger notre propre projet de statut particulier des municipaux. Pour l'organisation de ces réunions d'experts, nous avons reçu une aide de votre fédération Interco CFTD que je remercie. J'ai transmis le projet de statut que j'avais envoyé au ministre juste après le colloque très réussi sur les conditions de travail des municipaux, que nous avons organisé le 27 avril à Tunis avec Interco et l'Internationale des services publics (ISP).

Outre ce projet de statut des municipaux, d'autres négociations sont en cours comme celles visant à établir une convention

collective avec les employeurs du secteur des déchets. Pour ce travail, nous avons reçu le soutien des syndicats danois qui nous aident à mener la discussion avec les responsables de l'association des employeurs tunisiens (UTICA). La grande manifestation des travailleurs des déchets que nous avons organisée à Tunis le 28 avril avec l'aide d'Interco a permis de pousser notre cause et de contribuer à une meilleure considération des travailleurs du secteur des déchets.

Une autre revendication que nous avons portée est celle d'instaurer une journée nationale du travailleur municipal en Tunisie. Améliorer la situation des travailleurs municipaux passe aussi par l'amélioration de la situation des mairies en tant qu'entreprises et institutions : nous travaillons ainsi sur la question de la numérisation de certains services et ses incidences sociales et sociétales mais aussi sur le manque de personnel d'encadrement dans les municipalités.

Grandes difficultés pour collecter l'impôt local

Nous voulons aussi que les

villes progressent en matière de développement durable. Le ministère de tutelle pour les collectivités et les travailleurs municipaux est le « ministère des Affaires locales et de l'Environnement » mais le travail pour la prise en compte de l'environnement par les collectivités locales, ça n'est pas encore ça ! Il y a plein d'autres contraintes qui apparaissent souvent plus urgentes à régler et nous devons faire face à un grand problème d'autonomie administrative et financière des collectivités, qui rencontrent de grandes difficultés pour collecter l'impôt local. Avant la Révolution, les policiers municipaux étaient gérés localement. Maintenant, malgré la décentralisation, la police est devenue nationale. Les policiers sont donc dirigés par le ministère de l'Intérieur. Du coup les maires ne peuvent pas directement intervenir lorsque les citoyens – ils sont malheureusement nombreux dans ce cas – ne payent pas leurs impôts locaux. En outre, certaines taxes dont les recettes sont prévues pour être partagées entre l'État et les collectivités (vignette sur les voitures, taxe sur la location de logement) sont collectées



Lors du colloque sur les conditions de travail
De g. à d. Daria Cibrario et Najwa Hanna de l'ISP, Didier Szliwka, Makrem Amairia et Matthieu Fayolle

La casse programmée des instituts régionaux d'administration

Après le décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration (IRA), ont été publiés les arrêtés relatifs à la réforme des épreuves des concours d'accès (n° CPAF1908739A du 28 mars 2019 et de la formation initiale (n° CPAF1912637A du 26 avril 2019) au sein des IRA. Malgré les oppositions, réaffirmées unanimement en comité technique par la représentation des agents et lors d'une session du conseil supérieur de la fonction publique d'État, ils confirment la casse programmée des instituts. Ainsi, les nouvelles épreuves, identiques pour les trois concours, auront des conséquences néfastes sur l'attractivité des IRA notamment auprès des potentiels candidats déjà agents publics ou issus du privé, en raison d'une préparation nécessairement plus contraignante. De son côté, la nouvelle scolarité, hors sol, basée essentiellement sur un système aléatoire d'évaluation de compétences réduite à moins de cinq mois, en institut, aura pour conséquences, outre la suppression de 70 équivalents temps plein par IRA, la mise en oeuvre d'une formation dévaluée ne correspondant plus aux attentes que l'on peut avoir d'une administration moderne. Les conséquences pour Bastia et la Corse se feront ressentir dès le mois de septembre 2019 avec près de 70 stagiaires-fonctionnaires en moins pour la rentrée de la prochaine promotion.

<http://bit.ly/30F9Xr0>

Pour la section CFDT de l'IRA de Bastia
Didier Grassi

Syndicats mixtes et EPCI

Le Bulletin d'information statistique de la direction générale des collectivités publiques (DGCL) d'avril 2019 titre :

Au 1^{er} janvier 2019, poursuite de la baisse du nombre de syndicats et stabilité des EPCI à fiscalité propre. Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019, le nombre de syndicats baisse de 6%. Sur la période 2010-2019, la baisse globale atteint 35%, ce qui correspond à une baisse de 4% par an en moyenne. En dix ans, la baisse est particulièrement forte pour les syndicats intercommunaux. En 2019, les syndicats ne sont pas également répartis sur le territoire et sont surreprésentés en particulier en Île-de-France et au nord de la région Centre-Val de Loire. Du côté des EPCI à fiscalité propre, la baisse entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019 est très réduite. En dix ans, le nombre d'EPCI à fiscalité propre a diminué de 52%, sous l'effet notamment de la mise en place des schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) ayant conduit à la nouvelle carte intercommunale de 2017. En parallèle, la part des EPCI à fiscalité propre avec une fiscalité professionnelle unique est croissante (85% en 2019 contre 50% en 2010).

<http://bit.ly/2WV40ri>



Affiche annonçant la manifestation des travailleurs des déchets

par l'État qui a omis jusqu'à présent de reverser leurs parts aux villes.

ABK : la même situation se retrouve concernant la Contribution sociale solidaire (CSS), l'équivalent de la CSG. Ce prélèvement sur les salaires est destiné aux caisses de sécurité sociale mais, pour le moment, cette contribution abonde le budget de l'État et n'arrive pas dans les caisses de sécurité sociale.

Suivez-vous la situation sociale et politique en France ? qu'en pensez-vous ?

ABK : nous suivons beaucoup

ce qui se passe en France. Nos ministres sont influencés par ce qui se passe en France. C'est pourquoi, quand une réforme arrive en France, il est souvent possible qu'elle soit reproduite dans la politique tunisienne. Actuellement, nous sommes attentifs par exemple à la réforme de la fonction publique en France. Nous sommes dans une logique de veille car les sujets qui se posent en France, nous pouvons être sûrs qu'ils se poseront de la même manière en Tunisie.

Nous avons de très bonnes relations avec les grands syndicats français. Et pour dire la vérité, nous aimerions les voir réunis dans un grand syndicat comme ici en Tunisie. Nous trouvons

dommage que les syndicats français semblent perdre en influence vis-à-vis des politiques mais également des médias et de l'opinion. Nous constatons qu'en dix ans, les grands journaux français ont perdu en matière d'analyse et d'ouverture d'esprit, et qu'ils ne relaient pas aussi bien qu'avant les points de vue des grands syndicats.

Concernant les gilets jaunes, si nous devons faire un parallèle avec notre situation, nous dirions qu'en Tunisie, l'UGTT soutient fréquemment des actions menées par des citoyens dans la mesure où celles-ci sont pacifiques et à condition qu'elles soient déconnectées de tout caractère d'extrême droite. En Tunisie, contrairement à chez vous, notre extrême droite est officiellement contre la République. L'extrême droite tunisienne est une frange qui veut revenir aux Califes et remettre en cause de nombreux fondamentaux des droits humains comme l'égalité homme-femme.

Chaînes françaises payantes et chaînes confessionnelles gratuites

À ce propos, nous voudrions attirer l'attention sur le fait que, malheureusement, les chaînes françaises ne sont plus gratuites en Tunisie. Elles sont maintenant incluses dans des bouquets payants de télévision. Contrairement à nous, les jeunes générations regardent de plus en plus les télévisions du Moyen-Orient, de Turquie ou d'Égypte dont les émissions et films diffusent comme messages implicites que la société devrait être régie par le Coran ou que la polygamie serait acceptable. Cela n'est pas pour nous aider dans notre combat, d'autant que beaucoup de

jeunes vont passer une bonne partie de leurs trois mois de vacances devant la télévision.

Comment la question migratoire se pose-t-elle en Tunisie ?

ABK : l'UGTT travaille sur la question de la migration en lien avec d'autres organisations, notamment les grands syndicats français, dans le cadre par exemple du Réseau syndical migrations méditerranéennes subsaharienne (RSMMS) pour ce qui concerne l'immigration légale.

L'UGTT travaille à une loi pour protéger les travailleurs immigrés car ceux-ci ne se contentent plus comme avant de passer par la Tunisie pour rejoindre l'Europe mais restent chez nous sans qu'aucun droit ne soit prévu. Les Tunisiens ne sont pas racistes, ni ne rejettent les populations sub-sahariennes, qui ne sont pas très nombreuses en Tunisie. En revanche, nous devons contrer les abus qui existent envers les travailleurs migrants qui, parfois, se font exploiter. Enfin, nous avons dû porter plainte suite au décès d'un travailleur immigré à Sidi Bouzid dont on s'est aperçu qu'il était régulièrement contraint de travailler 14 heures par jour.

MA : sur cette question de la migration comme sur tant d'autres, les syndicats autour de la Méditerranée doivent travailler ensemble. Cela tombe bien puisque c'est le projet que nous portons ensemble avec Interco Cfdt au sein de l'ISP, un projet de travail en réseau ouest-méditerranéen des syndicats des services publics.

*Propos recueillis par
Matthieu Fayolle,
secrétaire fédéral*

Le RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé en 2014 dans la fonction publique d'État et commence à se répandre dans la fonction publique territoriale. La présente fiche décrit les deux composantes de ce nouveau régime indemnitaire puis ses conditions de mise en œuvre.

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT) ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services ¹.

Ainsi, à côté d'un traitement, d'une IR et d'un SFT ², les agents publics peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire. Le régime indemnitaire applicable maintenant tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engage-

ment professionnel. Il s'agit du RIFSEEP qui a été mis en place dans la fonction publique afin de simplifier le paysage indemnitaire. Avant, le système de primes semblait complexe et fragmenté, ce qui pouvait nuire à sa lisibilité selon le ministère de la Fonction publique ³.

Ce RIFSEEP a été créé par le décret n° 2014-513 pour la fonction publique de l'État et tend à s'appliquer tant à la fonction publique de l'État (FPE) qu'à la fonction publique territoriale (FPT) ⁴, sous réserve au sein de cette dernière fonction publique du principe de parité et du principe de libre administration des collectivités territoriales.

À ce jour, quasiment tous les corps et cadres d'emplois sont concernés ⁵. Un projet de décret a été présenté le 10 juillet 2019 au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) afin de rendre éligibles au RIFSEEP les cadres d'emploi qui ne le sont toujours pas.

Dans la FPE, sa mise en œuvre est conditionnée par la publication d'arrêtés établissant les corps qui en bénéficient. Les agents ne peuvent le percevoir que si un arrêté l'a institué dans leur corps ⁶. Dans la FPT, les cadres d'emplois équivalents à ces corps ne peuvent le percevoir que si une délibération le prévoit ⁷. Dans la FPE, certains corps restent exclus de ce

¹ Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

² Qui sont des composantes obligatoires de la rémunération.

³ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-indemnitare-des-fonctionnaires-de-letat-rifseep>

⁴ Article 64 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié, article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée et article 1^{er} du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État modifié.

⁵ Article 7 du décret du 20 mai 2014 précité.

⁶ Article 1^{er} du décret du 20 mai 2014 précité.

⁷ Article 88 de la loi du 26 juin 1984 précité, article 1^{er} du décret du 20 mai 2014 précité et article 1^{er} du décret du 6 septembre 1991 précité et circulaire du 3 avril 2017 précitée.



dispositif⁸, sous réserve d'un réexamen qui doit avoir lieu avant le 31 décembre 2019⁹. Par voie de conséquence, les cadres d'emplois équivalents de la FPT ne peuvent pas non plus en bénéficier¹⁰.

I - Les parts composant le RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)¹¹. Dans la FPT, les employeurs publics qui décident d'instaurer le RIFSEEP pour leurs agents sont tenus de prévoir ces deux parts. Ainsi, il n'est jamais obligatoire dans la FPT, mais s'il existe par délibération, il doit être constitué d'une IFSE et d'un CIA.

A) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'IFSE constitue la part fixe du RIFSEEP. Son montant est déterminé au regard des fonctions exercées par l'agent et de son

expérience professionnelle¹². Ainsi, deux agents occupant des fonctions identiques percevront une part socle d'IFSE identique au titre des fonctions qu'ils occupent et une part modulée d'IFSE tenant compte de l'expérience professionnelle. En somme, deux agents exerçant les mêmes fonctions mais n'ayant pas la même expérience professionnelle, pourront se voir attribuer un montant d'IFSE différent, sans qu'il y ait une rupture d'égalité. L'agent le plus expérimenté doit, en toute logique, percevoir un IFSE sensiblement plus important.

Détermination du montant d'IFSE au regard des fonctions exercées

L'employeur public doit préalablement répartir les agents dans des groupes de fonctions pour lesquels il aura fixé les montants minimaux par grade et statut d'emplois et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions¹³. Dans la FPE, ces groupes de fonctions sont établis par application de critères professionnels classés en trois catégories :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de

LE RIFSEEP?



⁸ Il s'agit des :

- Corps des moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles ;
- Corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ;
- Corps des infirmiers civils de soins généraux ;
- Corps des aides-soignants et agents des services qualifiés civils ;
- Corps des techniciens paramédicaux civils ;
- Corps des cadres de santé paramédicaux civils ;
- Corps des professeurs certifiés ;
- Corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale ;
- Corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

⁹ Le 2^e du III de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 précité.

¹⁰ Tels que, par exemple, les adjoints techniques des établissements d'enseignement, les conseillers des activités physiques et sportives ou encore les puéricultrices.

¹¹ Article 1^{er} du décret du 20 mai 2014 précité.

¹² Circulaire NOR : RDDFI427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

¹³ Article 2 du décret du 20 mai 2014.

IL TIEN COMPT
DE FONCTIONS,
DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE,
ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL !!!



pilotage ou de conception qui font explicitement référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets ;

- **la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualifi-**

cation nécessaire à l'exercice des fonctions, qui ont vocation à valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connais-

sances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions qui permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et leur savoir-faire peuvent également être reconnues ;

- **les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** qui peuvent être constitués en cas de contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes, à une exposition physique due à certains types de poste ou à une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration. Il peut aussi être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels ¹⁴.

À titre d'exemple, dans le corps d'adjoint administratif, le groupe 1 sera composé d'agents exerçant des fonctions induisant des sujétions ou des responsabilités particulières, l'encadrement ou la coordination d'une équipe et la maîtrise d'une compétence rare. Il s'agira notamment des chefs d'équipe ou des coordonnateurs d'une équipe. Au sein du groupe 2 figureront les autres fonctions, telles que celles d'assistant, d'agent d'accueil, de gestionnaire de moyen ou encore d'instructeur. Il convient, en outre, que le

¹⁴ Article 2 du décret du 20 mai 2014 précité et circulaire du 5 décembre 2014 précitée.



© Andrey Pogov - Fotolia.com

nombre de groupes de fonctions pour chaque catégorie soit limité à :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Dans la FPT, si l'employeur public peut suivre ces prescriptions, il n'en a pas l'obligation. Il peut donc inventer un autre système de détermination du montant de l'IFSE puisque l'organe délibérant est libre de déterminer les conditions d'attribution et les montants du RIFSEEP, mais il doit toujours respecter le principe de parité¹⁵.

Appréciation de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle de l'agent est la connaissance acquise par la pratique¹⁶. Le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences. L'expérience professionnelle repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon. Ainsi, la modulation de l'IFSE n'a pas à être rattachée à la progres-

sion automatique de carrière de l'agent. Lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, comme par exemple l'interaction avec les différents partenaires, la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décisions et des éventuelles étapes de consultation.

Dans la FPE, l'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions

¹⁵ CC, décision n°2018-727, QPC du 13 juillet 2018 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale.

¹⁶ Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

que l'agent est censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

Dans la FPT, l'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux employeurs publics d'envisager ou non la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques devront être définies par délibération. Ils ne devront toutefois pas dénaturer la notion en la confondant avec la manière de servir, dont la prise en compte peut être intégrée au sein du complément indemnitaire annuel.

Détermination du montant d'IFSE

L'agent est classé dans un groupe de fonctions, au regard de ces différents critères fonctionnels et de son expérience professionnelle, qui déterminera le montant de l'IFSE qu'il pourra percevoir. L'arrêté, dans la FPE, ou la délibération, dans la FPT, fixe les plafonds et planchers annuels de l'IFSE pour chaque groupe de fonctions et l'autorité administrative procède à sa modulation individuelle en fonction des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle.

Dans la FPE, l'IFSE est versé mensuellement. Dans la FPT, en application du principe de libre administration, les employeurs publics peuvent prévoir un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE.

Le réexamen possible de l'IFSE

Dès lors qu'il tient compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle, le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen dans trois hypothèses :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ¹⁷.

Attention, le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle n'entraîne pas de manière automatique une revalorisation de son montant si la situation de l'agent ne le justifie pas. Par exemple, lorsqu'un agent est promu, le réexamen de l'IFSE est obligatoire. Le montant sera réévalué par le changement de ses fonctions mais aussi au niveau de son expérience professionnelle qui, elle, sera inexistante sur ses nouvelles missions. Ainsi, le montant de son IFSE augmente pour une part mais est réduite sur une autre part. L'agent peut bénéficier finalement du même montant à la suite du réexamen.

B) Le complément indemnitaire annuel

Le CIA est une indemnité facultative qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Son versement est possible mais jamais obligatoire. Les modalités de mise en œuvre de ce CIA sont, en principe, fonction de la politique de gestion des ressources humaines ¹⁸.

Le montant du CIA

Dans la FPE, l'attribution individuelle de ce CIA est comprise entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions et il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre ¹⁹. En outre, dans la FPE, il a uniquement vocation à compléter le régime indemnitaire fixe. C'est pourquoi la circulaire du 5 décembre 2014 susmentionnée préconise qu'il n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Dans la FPT, si l'organe délibérant doit instituer le CIA dans son régime indemnitaire, il est libre de déterminer ses critères d'attribution. Son unique obligation est que la somme des deux parts, IFSE et CIA, n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ²⁰.

¹⁷ Article 3 du décret du 20 mai 2014 susvisé.

¹⁸ Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

¹⁹ Article 4 du décret du 20 mai 2014 précité.

²⁰ Article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précité.



Par exemple, il peut instituer une répartition comme suit : 500 € IFSE et 500 € CIA (ou encore 1 000 € IFSE et 0 € CIA) dès lors que le montant global (1 000 €) ne dépasse pas le montant maximal prévu dans la FPE.

Les critères de versement du CIA

Le montant du CIA est déterminé au regard de l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel²¹. Pour son appréciation, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'agent et plus généralement de sa valeur professionnelle, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail²².

À titre d'exemple, un agent ayant perçu 100 € au titre du CIA en 2018, pourra ne percevoir que 50 € en 2019 s'il a muté le 30 juin 2019. Inversement, un agent n'ayant perçu que 75 € de CIA en 2018, pourra percevoir 100 € de cette indemnité en 2019, s'il a fait l'objet d'une excellente évaluation professionnelle et qu'il a su, par exemple, mener à bien un projet important. Autrement dit, l'agent pourra légalement se voir attribuer un CIA de zéro euro, si cette décision est jus-

tifiée au regard de son engagement professionnel et de sa manière de servir et le montant de cette indemnité pourra varier d'une année à l'autre.

II- La mise en œuvre du RIFSEEP

Certains indemnités peuvent se cumuler avec le RIFSEEP :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : indemnité horaire pour travaux supplémentaires ; indemnité d'astreinte, d'intervention et de permanence),
- l'indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole,
- les indemnités compensant

le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés²³.

Dans la FPT, les avantages collectivement acquis, c'est à dire les compléments de rémunération décidés par la collectivité avant le 27 janvier 1984 (primes de fin d'année ou de 13^e mois) sont maintenus à titre collectif si l'autorité territoriale ne les a pas supprimés en instaurant ce nouveau régime indemnitaire²⁴. En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEMP doivent être incluses dans le RIFSEEP.

Enfin, dans la FPE, le décret prévoit le maintien à titre individuel du montant mensuel indemnitaire antérieur perçu par l'agent, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise²⁵.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter **la section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département** qui demeurent à ta disposition.

*Clara Carbonnel,
Myriam Boussoum,
Juristes fédérales*

²¹ Article 4 du décret du 20 mai 2014 précité.

²² Circulaire du 5 décembre 2014 précité.

²³ Article 5 du décret du 20 mai 2014, arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État modifié et circulaire du 5 décembre 2014.

²⁴ CE, 21 mars 2008, Commune de Bergheim, Req n°287771.

²⁵ Article 6 du décret du 20 mai 2014 précité.



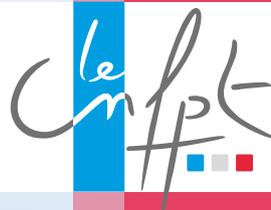
DES MILLIERS
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES DIZAINES DE MILLIERS
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

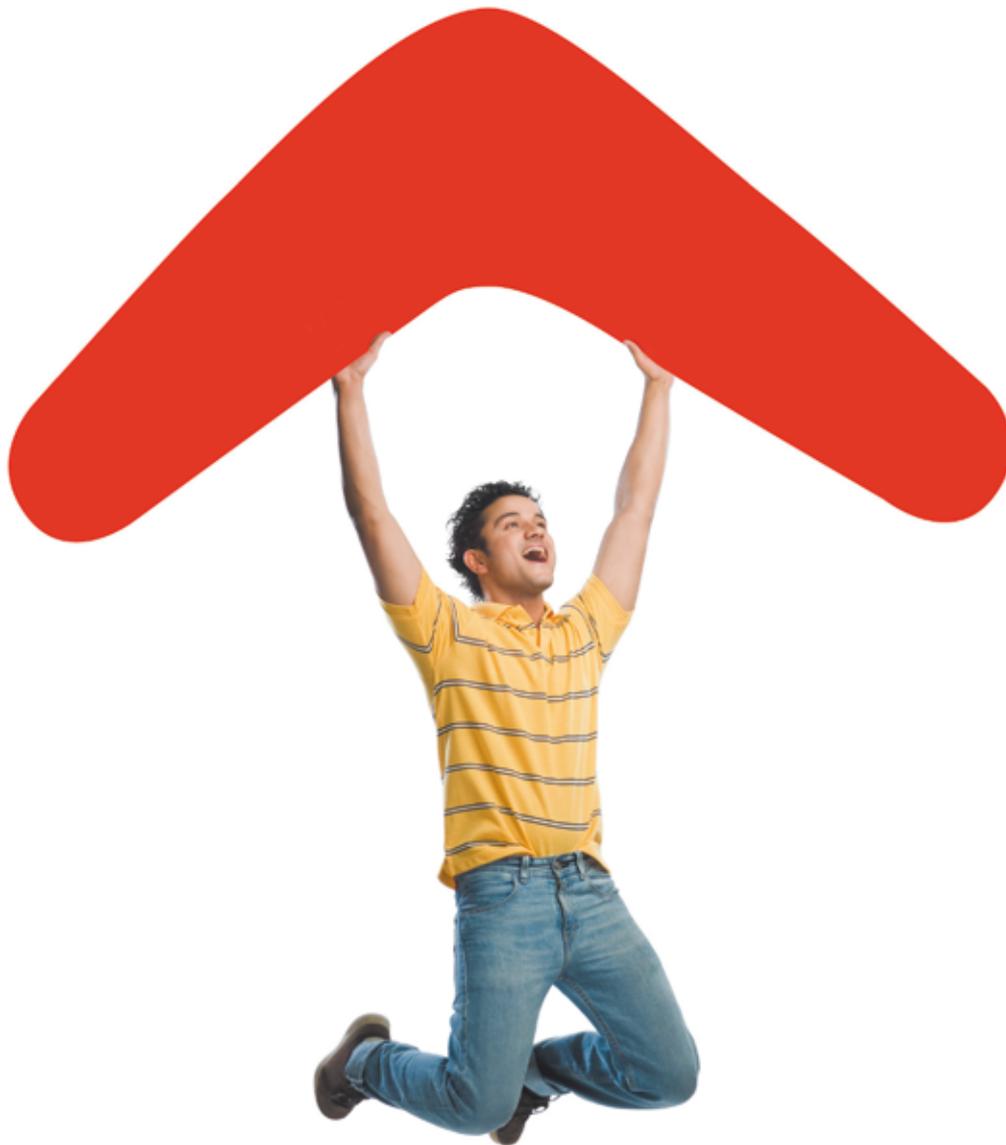
DES CENTAINES DE MILLIERS
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

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

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



EN CAS DE COUP DUR, JE PEUX TOUJOURS COMPTER SUR **LE CNAS**

Nous avons tous besoin d'être soutenus!
Loisirs, famille, logement, difficultés ou grands projets :
le CNAS m'accompagne au quotidien, m'apportant l'aide
dont j'ai besoin au moment où j'en ai besoin.

