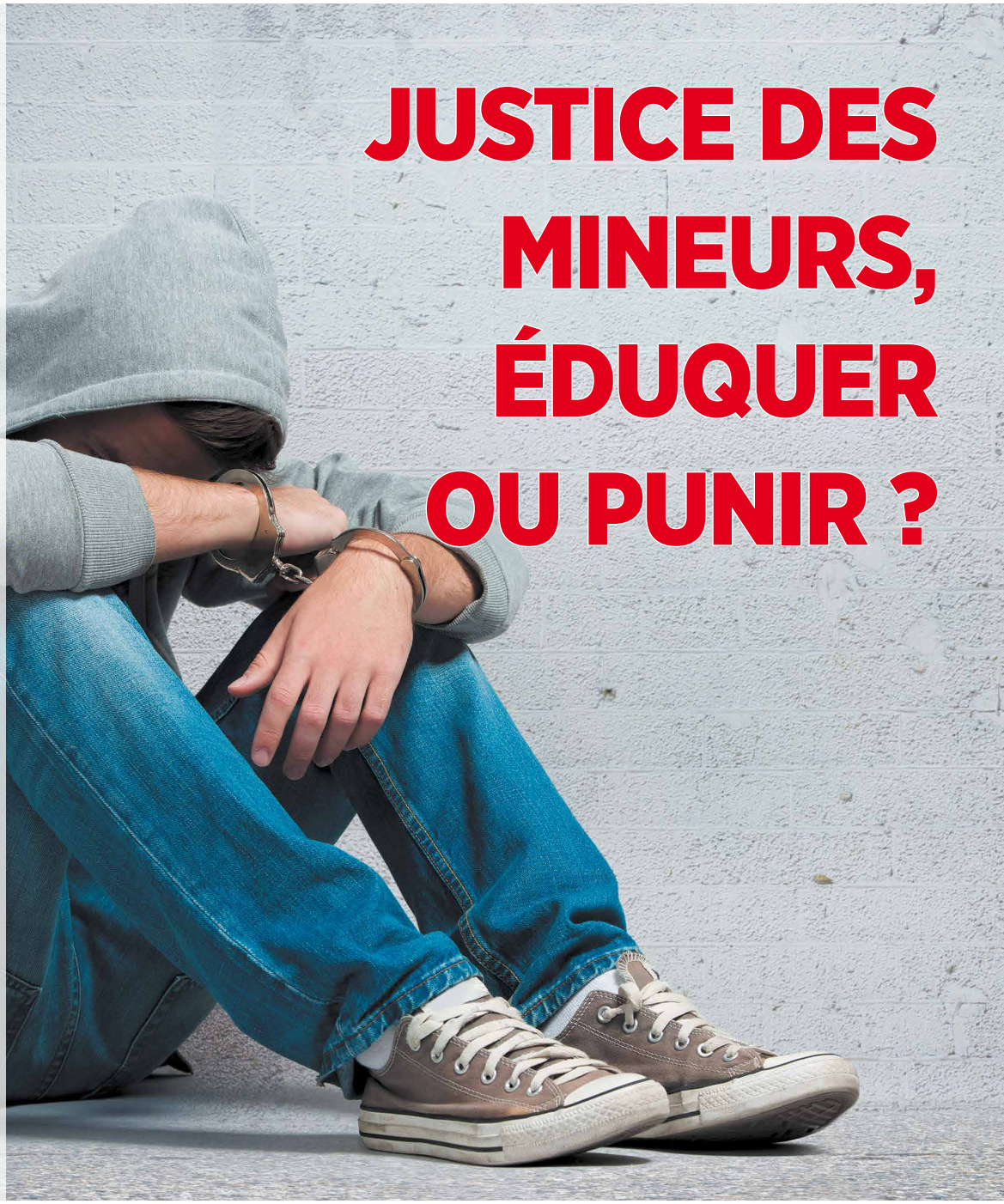
Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°241 • octobre-novembre-décembre 2019



JUSTICE DES MINEURS, ÉDUQUER OU PUNIR ?

Fonction publique territoriale

- La CFDT défend la formation pour tous les agents territoriaux au CNFPT
- Les polices municipales, des acteurs reconnus et appréciés sur le terrain

Actu

- Travail social, les raisons du mécontentement
- Protection judiciaire de la jeunesse
- Agenda chargé pour le secteur affaires sociales
- Préfectures, énième réforme du réseau et des difficultés croissantes dans les services des étrangers

Vie de la fédé

- Une campagne de syndicalisation hors des sentiers battus

International

- Les ambitions de la FSESP pour les cinq prochaines années

Fiche juridique

- Le droit de grève

ISSN 9 771167 587109

Sommaire :

Fonction publique territoriale 4

- La CFDT défend la formation pour tous les agents territoriaux au CNFPT

Actu 9

- Travail social, les raisons du mécontentement

Fonction publique territoriale 13

- Les polices municipales, des acteurs reconnus et appréciés sur le terrain

Actu 18

- Protection judiciaire de la jeunesse
- Agenda chargé pour le secteur affaires sociales
- Préfectures, énième réforme du réseau et des difficultés croissantes dans les services des étrangers

Vie de la fédé 30

- Une campagne de syndicalisation hors des sentiers battus

International 32

- Les ambitions de la FSESP pour les cinq prochaines années

Fiche juridique 39

- Le droit de grève dans la fonction publique

Le Journal Interco-CFDT
octobre-novembre-décembre 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

En supplément encarté dans ce magazine : le calendrier 2020

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 69 800 ex.
Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec
Responsable de la rédaction :
François Thos
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17e

CPPAP 0923 S 05663
ISSN 1167-587X

Page 1 : © Alexander Raths - Adobe Stock.com

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

Cher·e adhérent·e,

Claire Le Calonnec, Secrétaire générale

Ce journal se fait l'écho de revendications fédérales, qui touchent des sujets variés, importants pour la qualité de l'action publique et donc la solidité de la cohésion sociale. Mais il n'évoque pas ce qui sature en ce moment l'actualité sociale : le projet de réforme des retraites. J'y reviens donc ici, au risque que la donne ait évolué et que cet édito soit daté quand tu le liras…

J'espère tout d'abord que tu trouves auprès de ton syndicat – que tu ne dois pas hésiter à solliciter – toute l'information que tu souhaites, également sur les sites internet confédéral et fédéral. Ce n'est ni la première, ni la dernière fois : la CFDT se trouve dans une position singulière, puisque les propositions du rapport Delevoye et les grands principes énoncés par le gouvernement sont pour une bonne part ceux que prônaient déjà la CFDT en 2010 quand, après la énième réforme, nous avions résolu que seul une réforme « systémique » pourrait venir à bout des injustices du système actuel. Lequel est défavorable notamment aux femmes et aux polypensionnés, majoritaires parmi nos collègues.

Certes, nous ne savons pas ce que sera vraiment la réforme du gouvernement et si elle ira au bout des exigences de justice sociale. Certes, nous sommes peu enclins à faire confiance à un gouvernement qui nous a si peu écoutés lors de l'élaboration de sa loi de transformation de la fonction publique. Mais nous ne pouvons pas pour autant nous rallier à ceux qui ne font que contester et qui finalement refusent toute réforme, et laisser perdurer les inégalités actuelles.

Si le projet de loi à venir ne répond pas à nos principales exigences, notamment le relèvement des basses pensions, la meilleure prise en compte de la pénibilité pour tou·tes et l'amélioration des fins de carrière, il sera alors toujours temps de se mobiliser auprès des parlementaires et/ou par la grève, avec des revendications précises pour améliorer le projet.

Tant que le gouvernement tergiverse, et en même temps que nous exigeons qu'il s'engage et précise sa réforme, c'est le moment de mieux faire connaître le projet de la CFDT et d'y rallier un maximum de collègues, pour qu'ils le portent avec nous et, le cas échéant, combattent avec nous toute disposition contraire – en adhérant à la CFDT pour leur avenir, c'est encore mieux !

Le meilleur système de retraite ne pouvant pas corriger tous les aléas d'une carrière, nous devons continuer d'œuvrer aussi pour améliorer les rémunérations. C'est ainsi que nous pouvons nous réjouir d'avoir fait avancer la question de la majoration du paiement des heures complémentaires des agents à temps non complet : c'est un gain immédiat en pouvoir d'achat pour ces personnes souvent en situation précaire, et une incitation pour leurs employeurs à revoir régulièrement la quotité de travail de leur emploi et augmenter leurs droits.

Il y a un temps pour tout : un temps pour la concertation et, le cas échéant, un temps pour la grève. Il y a aussi un temps pour la vie professionnelle et un temps pour la vie personnelle, familiale et amicale : je te souhaite une ressourçante déconnexion de fin d'année !

Claire Le Calonnec

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

http://bit.ly/32QlyDu

Hommage

Pascal BAUDAT était militant CFDT dans l'établissement Véolia Eau Île-de-France.
Décédé le 9 octobre dernier dans sa 62e année, il repose désormais au cimetière de Mériel dans l'Oise.

Il a mis sa vie au service des autres pendant plus de trente ans pour un dialogue social honnête et franc, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Avec son sens aiguisé de la négociation, lié à une détermination hors du commun, il recherchait toujours la meilleure solution pour défendre les collègues. Soucieux de faire progresser la CFDT, il a œuvré pendant plus de dix ans pour la mise en place du syndicat national SNPEA. Dès sa création en 2017, Pascal a fait l'unanimité pour en être le secrétaire général pendant deux ans, et a mis tout son cœur et toute son énergie pour le faire progresser.

Pascal, au nom des salariés que tu défendais sans faille, via le secteur Eau et assainissement de la fédération Interco, la CFDT te remercie pour ton engagement.

La CFDT défend la formation pour tous les agents territoriaux au CNFPT

Les agents territoriaux, fonctionnaires ou contractuels, connaissent le Centre national de la fonction publique territoriale car cet organisme de formation est implanté dans toutes les régions, y compris en Outre-mer. La CFDT place la formation professionnelle pour toutes et tous en tête de ses revendications, car c'est un des moyens d'émancipation et de renforcement du pouvoir d'agir sur son travail et sur son parcours professionnel. Dans le contexte de changement permanent dans les fonctions publiques, il est plus que jamais important de défendre et d'améliorer la formation tout au long de la vie professionnelle. C'est ce que s'emploient à faire les mandatés d'Interco CFDT dans les délégations et au siège du CNFPT.

Le CNFPT, organisme de formation des agents territoriaux, établissement unique, paritaire et décentralisé, a été créé et s'est développé en même temps que la fonction publique territoriale. C'est un outil précieux et à défendre car il délivre de la formation pour un grand nombre de métiers territoriaux et pour toutes les catégories d'agents, partout sur le territoire. C'est un outil perfectible car il est d'abord au service des employeurs et qu'il faut lui rappeler que ce sont les agents qui se forment et qui font le travail au quotidien dans les collectivités. C'est pour cela qu'il est nécessaire que des représentants CFDT portent la parole des agents dans les instances nationales et régionales du CNFPT.

Des nouveaux représentants CFDT dans toutes les instances nationales et régionales du CNFPT

À côté de notre équipe de mandatés au conseil d'administration (CA) et au conseil national d'orientation (CNO), des représentants CFDT siègent dans les conseils régionaux d'orientations (CRO) des 29 actuelles délégations régionales du CNFPT. Ils et elles ont été désigné·e·s après les élections professionnelles de décembre 2018 par l'intermédiaire des syndicats Interco départementaux. Les mandatés CFDT dans ces instances émettent un avis sur les formations dispensées sur le territoire, mais aussi sur la préparation et l'exécution du budget. Ils ont un rôle important à jouer pour faire remonter aux décideurs du CNFPT les questions et les besoins en matière de formation des agents des collectivités. Par exemple, ils ont bataillé pour améliorer les formations à distance en expliquant que beaucoup de collectivités et d'agents n'étaient pas prêts et qu'il était nécessaire de prévoir un temps d'accompagnement et d'aide à la mise en place. Ce sont aussi les représentants CFDT qui ont amené le CNFPT à introduire le CLéA dans son dispositif de formation.

Qu'est-ce que le CLéA [1] ?

Ce **« nouveau certificat pour un nouveau départ »** s'adresse à tous les salariés et agents peu ou pas qualifiés qui souhaitent faire reconnaître leurs savoirs

et leurs compétences dans sept domaines clés du monde professionnel définis par les partenaires sociaux (organisations syndicales et représentants des employeurs) :

- s'exprimer en français ;
- calculer, raisonner ;
- utiliser un ordinateur ;
- respecter les règles et travailler en équipe ;
- travailler seul et prendre des initiatives ;
- avoir l'envie d'apprendre ;
- maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

L'accès au CLéA peut remettre le pied à l'étrier aux agents les plus éloignés de la formation car, dans la fonction publique territoriale comme ailleurs, la formation va en général aux plus formés et qualifiés. Un rapport de 2015 [2] indique qu'un tiers des agents sans diplôme a suivi une formation dans l'année contre 72% des agents ayant bac+2 ou plus [3].

Un revendicatif sur la formation à renforcer dans le contexte de changement imposé par la loi de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique se préoccupe peu de la formation des agents territoriaux. Elle renvoie ce sujet à une ordonnance avec en ligne de mire des évolutions du CNFPT. La loi a d'ores et déjà décidé que le CNFPT financera 50% des frais de formation des apprentis dans les collectivités. Si la CFDT est très favorable à l'apprentissage dans les collectivités locales, elle est en désaccord avec le choix qui a été fait par le Gouvernement de réduire le CNFPT au seul rôle de financeur. La loi institue également une formation

1 *Socle de connaissances et compétences professionnelles, défini par le décret 2015-172 du 13 février 2015.*

2 *Édition 2015 du rapport annuel sur la fonction publique.*

3 *Voir la vidéo d'explication du CLéA : https://www.certificat-clea.fr/*

Concrétiser enfin un réel droit à la reconversion

Créer un droit à la reconversion pour avoir le temps et les moyens de se réorienter en cas de mobilité induite par les réformes, pour éviter l'usure professionnelle ou pour se construire une seconde carrière. Ce droit à la reconversion permettrait, grâce à un financement mutualisé, de réaliser un parcours d'orientation et de formation adapté à la situation et au projet de la personne : définition du projet, bilan de compétence, VAE, congé de formation professionnelle.

Dans leur parcours professionnel, des agents ont à vivre des reconversions, subies ou choisies. S'il y a consensus sur la nécessité de les faciliter, la mise en œuvre effective tarde à se concrétiser alors que les besoins et attentes sont criants. La fonction publique peut s'enorgueillir de garder en activité ses agents jusqu'à leur départ en retraite, si elle anticipe et veille à maintenir l'employabilité de tous tout au long de leur carrière.

La période de préparation au reclassement [4] (PPR) pour les agents en situation d'inaptitude à leurs fonctions est un premier pas, nécessaire mais largement insuffisant. Pour la CFDT le droit à la reconversion doit concerner les agents qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions. Il doit aussi être mobilisable dans un contexte de réorganisation et permettre une seconde carrière pour les agents qui le souhaitent. Le droit à la reconversion doit permettre, à chaque fois que c'est possible, d'anticiper plutôt que réparer. Le droit à la reconversion doit donner la possibilité à tout agent de mobiliser différents dispositifs sans forcément passer par son employeur pour en obtenir le financement. Cela signifie concrètement que toutes les dispositions de l'ordonnance de janvier 2017 relative au compte personnel d'activité [5] se concrétisent enfin, en particulier le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Et que soit enfin étudiée la constitution d'un fonds mutualisé géré paritairement pour ce droit.

S'il faut développer des droits portables à l'initiative de l'agent, il n'en reste pas moins que l'employeur garde une responsabilité majeure en matière de formation tout au long de la carrière pour répondre à de nouveaux enjeux, comme celui du développement du numérique dans les pratiques sociales, professionnelles et de formation.

Le dialogue social doit y tenir une place centrale, notamment pour l'élaboration du plan de formation ou, dans et avec les plus grandes collectivités et les centres de gestion, des concertations sur la la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la politique de formation qui en découle. Dans les instances du CNFPT comme au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), les mandatés Interco CFDT portent cette revendication. Une expérimentation et des dispositifs de formation se mettent en place au CNFPT. Le sujet avance également dans le cadre de la formation spécialisée du CSFPT consacrée à la formation professionnelle qui est présidée par la CFDT.

obligatoire pour les agents accédant à des fonctions d'encadrement ainsi qu'une formation d'intégration pour cadres contractuels. Interco considère qu'il y a beaucoup de chaînons manquants en matière de formation et d'accompagnement des parcours professionnels et de carrière pour les agents territoriaux, encore plus dans un contexte de changements permanents des organisations et du contenu du travail, d'usure professionnelle, de développement de la précarité, en particulier pour celles et ceux, de plus en plus nombreux, qui seront recrutés comme agents contractuels. La revendication d'un véritable droit à la reconversion choisie, avec des moyens pour pouvoir le faire sans dépendre de la seule décision et des moyens de son employeur, continue à être portée partout où c'est possible et sera encore défendue dans le cadre des discussions sur la future ordonnance formation.

Comment peser dans la formation professionnelle des agents de la FPT ?

La structuration de la CFDT est une chance et elle peut jouer pleinement son rôle en permettant le partage d'informations, la mise en réseau des militants et mandatés pour échanger sur les revendicatifs et mettre à jour les informations sur la formation professionnelle des agents. Les mandatés CRO peuvent devenir des référents « formation professionnelle » dans les régions. Ils portent le revendicatif de la CFDT auprès du CNFPT mais aussi dans les syndicats. Ils portent aussi ce revendicatif dans les sections sur les plans de formation des collectivités, sur les périodes de préparation au reclassement, sur les mobilités, sur la reconversion professionnelle… Ils font remonter du terrain au niveau national les attentes des agents, les réussites ou les difficultés de mise en œuvre des actions de formation, les obstacles au déploiement des dispositifs et les problématiques de formation. Le CNFPT est un organisme au service des employeurs mais il doit aussi être un outil pour les agents dans leur évolution professionnelle. Il a pour objectif de permettre aux agents de monter en compétence pour suivre l'évolution des emplois, le maintien de la qualité des services publics, sans oublier la promotion sociale des agents.

Portabilité des droits au CPF

En cas de mobilité entre les secteurs public et privé, les droits CPF sont maintenus et un système de conversion heures/euros a été mis en place. Cette

---

[4] *Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.*

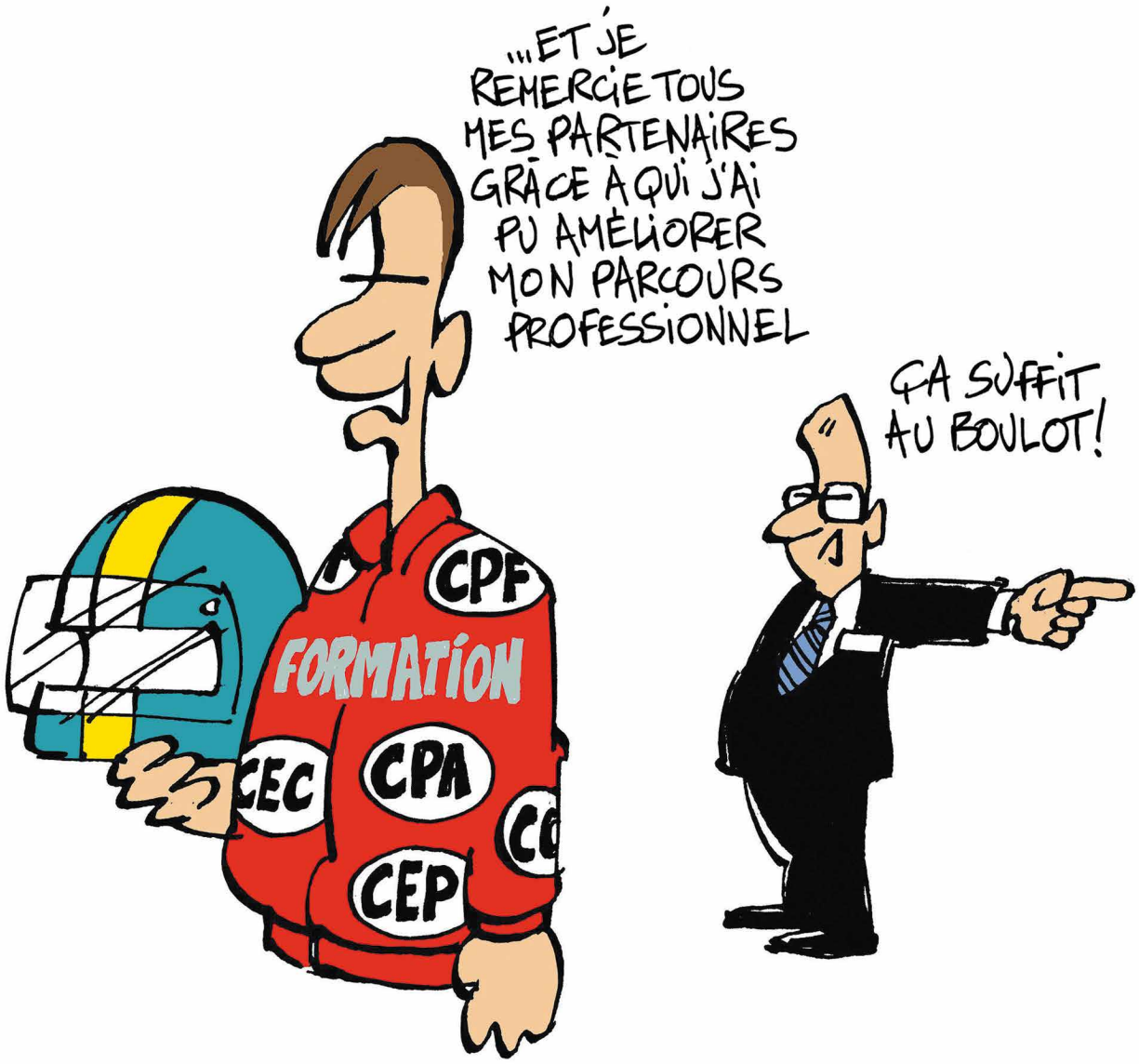
[5] *Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.*

[6] http://bit.ly/2pazLxq

portabilité était prévue déjà par l'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 [6]. Or, depuis l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, la monétisation du CPF dans le secteur privé l'entravait. Le décret d'application a été examiné en Conseil commun de la fonction publique dernièrement. Par ailleurs, lors de **« l'entretien professionnel annuel d'appréciation de la valeur professionnelle »** des fonctionnaires, ces derniers recevront, à compter du 1er janvier 2021, une **information sur l'ouverture et l'utilisation**

La CFDT s'engage pour améliorer la formation des agents territoriaux :

- acquisition des fondamentaux à travers des dispositifs tels que le Cléa pour les agents ayant un faible niveau de qualification ;
- validation des acquis de l'expérience : le CNFPT doit développer la formation personnalisée vis-à-vis des agents et leur donner accès à des diplômes officiels ;
- préserver les moyens de la formation professionnelle. Il y a un danger à voir les fonds ponctionnés par le Gouvernement avec des obligations nouvelles sans financement complémentaire ;
- organiser le financement de l'apprentissage à 50% par le CNFPT, qui devrait avoir une compétence transférée sur l'apprentissage. Il n'est pas la banque de la formation !
- œuvrer à tous les niveaux pour la reconversion professionnelle des agents de la FPT et pour la création d'un fonds dédié et géré paritairement, bénéficiant de financements complémentaires ;
- maintenir la proximité de la formation sur le territoire malgré la nouvelle organisation régionale, c'est la grande force du CNFPT et la seule assurance de rapprocher de la formation les agents qui en sont le plus éloignés et de garantir l'égalité d'accès à la formation ;
- faire connaître les outils tels que le CPF ou le conseiller en évolution professionnelle pour développer la promotion sociale des agents et rendre effectif ce droit.



C'est officiel :

Médecins coordinateurs

Au JO du 6 juillet 2019 est paru le **décret n° 2019-714 du 5 juillet 2019 portant réforme du métier de médecin coordonnateur en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.** Il encadre et précise les conditions d'exercice du pouvoir de prescription médicamenteuse des médecins coordonnateurs.

https://bit.ly/2F0nbok

État civil des Français de l'étranger

- Au JO du 11 juillet 2019 a été publiée **l'ordonnance n° 2019-724 du 10 juillet 2019 relative à l'expérimentation de la dématérialisation des actes de l'état civil établis par le ministère des Affaires étrangères.** À titre expérimental et pour une durée de trois ans, l'établissement, la conservation, la mise à jour et la délivrance des actes de l'état civil effectués par le service central d'état civil du MAE et les autorités diplomatiques et consulaires sont réalisés sous forme électronique.

http://bit.ly/2JNto9P

- Au JO du 28 septembre 2019 est paru le **décret n° 2019-993 du 26 septembre 2019 pris en application de cette ordonnance.** Ce décret crée un registre des actes de l'état civil électronique au sein duquel sont conservés les actes de l'état civil électroniques dans des conditions de sécurité leur conférant un caractère authentique. Il précise les conditions d'établissement et de mise à jour des actes sous format électronique, s'agissant notamment du recours à des procédés d'horodatages et de signature électroniques. Il crée les modalités de télétransmission des déclarations relatives à l'état civil ainsi que de publicité électronique vers les usagers des copies intégrales ou extraits d'actes électroniques (*Cf Journal Interco n° 240)*.

http://bit.ly/2n6RwfY

Amendes forfaitaires

Au JO du 11 juillet 2019 est paru le **décret n° 2019-725 du 9 juillet 2019 modifiant le décret n° 2011-348 du 29 mars 2011 portant création de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions.** La loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice prévoit que certains délits puissent être traités via le dispositif de l'amende forfaitaire. Le présent décret prévoit la compétence de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions pour le traitement de ces procédures.

http://bit.ly/2LU4Ka1

Dématérialisation des bulletins de paye

Au JO du 21 juillet 2019 est paru **l'arrêté du 21 juin 2019 portant application, pour le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'État, des magistrats et des militaires** qui s'applique depuis le 1er août 2019 aux personnels du MAE et depuis le 1er août 2019, aux agents payés par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger.

http://bit.ly/2Ynq9iG

Fonction publique territoriale :

de leurs droits afférents au CPF. Voici un nouveau droit à actionner.

Les nouvelles formations

La loi élargit le recours au contrat à durée déterminée pour occuper des **emplois de direction** dans les trois versants de la fonction publique. Ces agents contractuels devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Les fonctionnaires bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de **formations au management des primo encadrants.** Pendant un arrêt maladie, les agents peuvent, sur la base du volontariat et avec l'accord de leur médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

Mesures concernant l'apprentissage

Plusieurs dispositions de la loi du 6 août 2019 ont pour objet de faciliter le développement de l'apprentissage au sein des trois fonctions publiques. Le CNFPT versera aux centres de formation d'apprentis une **contribution fixée à 50% des frais** de formation des apprentis employés par les communes, les départements, les régions ou les établissements publics en relevant. Cette obligation de financement s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020. La CFDT regrette que le Gouvernement n'ait pas prévu de recette complémentaire, cette nouvelle charge financière est ponctionnée dans les crédits actuels de formation des agents, estimée entre 35 et 50 M€. **Les modalités de rémunération des apprentis** du secteur public sont alignées sur celles du droit commun prévu par le secteur privé. Pour les contrats conclus depuis le 8 août 2019, elle est donc fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. Elle ne tient plus compte du niveau de diplôme préparé.

Bien que la concertation n'ait pas encore débuté, Interco CFDT continue de porter ses revendications pour les agents.

Marie Mennella
Secrétaire fédérale
Véronique Sauvage
Secrétaire nationale

Les ordonnances

La loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre trois séries de mesures par voie d'ordonnances, dans un délai de dix-huit mois sur le rapprochement et la modification du financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents, sur le développement de la formation continue des corps et cadres d'emplois de catégorie A *« afin d'accroître leur culture commune de l'action publique »* et sur le renforcement de la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap, ou particulièrement exposés aux *« risques d'usure professionnelle »*.

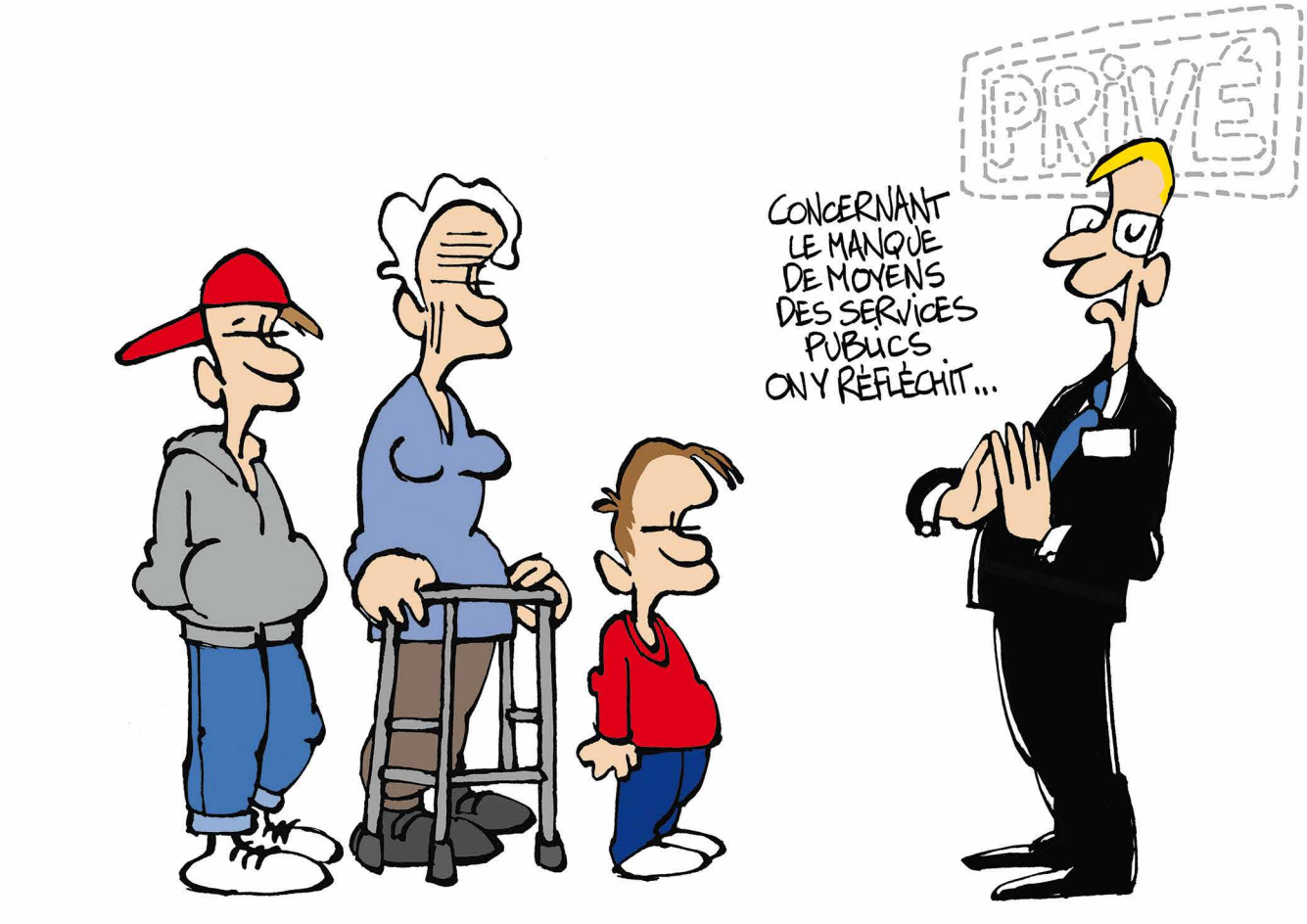
Travail social, les raisons du mécontentement

L'automne a été riche en mobilisations des professionnels dans le secteur du social et médico-social. Les raisons du mécontentement sont nombreuses et toutes orientées vers de meilleures conditions de travail qui sous-tendent une prise en charge acceptable des usagers et personnes âgées. Si la réforme des modes de garde de la petite enfance laisse espérer des avancées, les services et établissements pour personnes âgées et la protection de l'enfance sont des secteurs en forte tension.

Réforme des modes de gardes de la petite enfance

Le projet d'ordonnance du cadre normatif, applicable aux modes d'accueil de la petite enfance [1] est annoncé par le Gouvernement comme l'occasion d'une simplification de la règlementation au sens d'une clarification des normes applicables par les employeurs publics et privés. Il annonce aussi une offre plus « transparente » et diversifiée pour les parents, ainsi qu'un

[1] *Article 50 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance.*



cadre mieux défini pour les professionnels.

Un levier pour lutter contre les inégalités

Pour Interco, cette politique publique de la petite enfance - puéricultrices, éducatrices de jeunes enfants, assistantes maternelles, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de crèche -, est un levier important de lutte contre les inégalités et la pauvreté. Elle joue un rôle majeur dans la prévention sociale et éducative. Pour notre syndicat, **cette réforme doit être l'occasion d'un changement de paradigme** par la prise en compte d'abord de l'enfant dans une sphère sûre et bienveillante, mais aussi de ses conditions de vie en collectif ou chez les assistants maternels, donc des qualités relationnelles développées par tous les professionnels.

Concertations et groupes de travail

Après les mobilisations des professionnels en mars et mai 2019, le ministère des Solidarités et de la Santé - direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - a décidé de prendre le temps de la concertation. Nous avons été auditionnés en mai avec les fédérations CFDT des Services et Santé-Sociaux. Le 18 juin, avec la confédération, une délégation a été reçue sur ce sujet par le cabinet de Christelle Dubos, secrétaire d'État en charge du dossier. À l'issue de cette première phase de concertation, nous avons transmis au ministère, le 19 juillet une contribution CFDT commune à nos trois fédérations. Nous avons insisté sur un **taux d'encadrement** - un professionnel pour cinq enfants de moins de 18 mois puis un pour sept au-delà -, la **surface utile dans les établissements d'accueil de jeunes enfants** (EAJE) - sept m² par enfant -, l'importance de la **protection maternelle et infantile** (PMI) dans l'accompagnement et les conseils en santé ainsi que les agréments, le refus de l'assouplissement des **horaires atypiques**, l'organisation de temps d'analyse de la pratique pour tous les professionnels, le développement des **formations** et la création d'une vraie filière du secteur avec la **reconnaissance en catégorie B des auxiliaires de puériculture**.

Actuellement, la seconde phase de concertation avec la DGCS se poursuit avec des groupes de travail sujet par sujet. L'objectif du ministère est un projet de texte début 2020, pour une décision politique finalisée en février 2020.

Services et établissements pour personnes âgées : où sont les moyens supplémentaires promis pour 2019 et 2020 ?

Depuis novembre 2017, dix syndicats nationaux et l'Association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA) s'unissent pour défendre les services d'aide à domicile et tous les établissements d'accueil (EHPA, EHPAD, MARPA, structures hospitalières...). Après les grèves réussies des 30 janvier et 15 mars 2018, le Gouvernement a été contraint de reconnaître les difficultés de l'aide à domicile et des établissements pour personnes âgées. Nous avons mis en évidence **les budgets en diminution, le manque important de personnel, les conditions de travail difficiles des soignants, le manque de considération, les faibles rémunérations.** Les militants, les professionnels, les résidents ont signé 35 000 cartes pétitions, remises au cabinet du Président de la République en avril 2019. Après les nombreux échanges avec le ministère de la Santé, la publication des rapports parlementaires et les 175 mesures du rapport Libault en mars dernier sur la concertation Grand âge et autonomie [2], les professionnels n'ont pas vu

[2] http://bit.ly/34TgfEQ

[3] http://bit.ly/34O26ss

Dernière minute

Le rapport de Myriam El Khomri sur l'attractivité des métiers du grand âge et de l'autonomie [3], remis à la ministre des Solidarités et de la Santé le 29 octobre, ouvre des pistes pour sortir de la crise dramatique que connaît le secteur, tant dans les établissements que dans le maintien à domicile. Interco CFDT en partage les constats. Elle invite le Gouvernement à *« en prendre toute la mesure pour recruter, revaloriser et rémunérer les professionnels à la hauteur de ce qu'ils assument pour préserver la dignité de nos aînés »*. Alors chiche : **une nouvelle fois, passons des intentions aux actes et trouvons les financements pour cette politique !**

© Reddragonfly - AngelleStock.com

changer leurs conditions de travail. C'est pourquoi, après le 1er juillet, Interco avait appelé à une nouvelle mobilisation intersyndicale des personnels le 8 octobre avec ce slogan développé lors des rassemblements : *« Monsieur Macron, répondez-nous »*. Il s'agissait de rappeler au Gouvernement, mais surtout au financeur de Bercy, que les préconisations contenues dans les rapports - par exemple le ratio de six soignants pour dix résidents en EHPAD - doivent se mettre en place rapidement. Le Premier ministre s'était engagé, tout comme la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, à dégager des moyens financiers dès 2019. **Malheureusement nous n'avons rien vu venir !** Et le projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS 2020) est très en deçà des besoins de financement des structures d'aide à domicile ou des établissements. C'est pourquoi l'intersyndicale a refusé de rencontrer le conseiller de la ministre le 8 octobre dernier. Nous savons qu'il nous faut poursuivre notre travail pour nous faire entendre auprès du Président de la République dont la politique *« Grand âge et autonomie »* doit être une priorité du quinquennat. L'Intersyndicale va proposer en novembre de nouvelles modalités d'action, en proximité des équipes de terrain et sous forme « d'adresse » aux élus et décideurs à tous les niveaux.

Protection de l'enfance : un secteur professionnel en danger

Le secteur des professionnels de l'aide sociale à l'enfance (ASE) travaillant en établissement dans les services des conseils départementaux est en souffrance depuis plusieurs années. Même si les situations sont inégales, les problèmes sont récurrents et nécessitent, pour Interco CFDT, des mesures fortes pour aider ces professionnels à exercer au mieux leurs missions. Nous l'avons écrit et formalisé dans notre plaquette revendicative *« Travailleurs Sociaux »* en 2014. Les différents témoignages et expériences des *« anciens mineurs »* passés par l'ASE, le rapport du CESE *« Prévenir les ruptures dans les parcours en protection de l'enfance »* [4], les rapports récents de la mission parlementaire de Perrine Goulet (mission d'information de la Conférence des présidents sur l'aide sociale à l'enfance [5]) et de Brigitte Bourguignon (commission des affaires sociales sur la proposition de loi *« visant à renforcer l'accompagnement des jeunes majeurs vulnérables vers l'autonomie »*) [6], sont les signes d'un système en grande difficulté, qui répond d'une manière très insatisfaisante aux exigences légales et aux besoins des mineurs et de leurs familles.

Aujourd'hui, Interco ajoute le découragement et la grande lassitude de beaucoup d'agents de la fonction publique qui ont le sentiment de ne pas avoir les moyens de remplir leur mission de protection et d'éducation. Bien avant la nomination du secrétaire d'État à la Protection de l'enfance, le 25 janvier 2019, Interco avait alerté le ministère. Après plusieurs relances nous avons été reçus au ministère des Solidarités et de la Santé, le 18 juin 2019, par Aude Muscatelli, directrice du cabinet du secrétaire d'État et Maxime Boidin, conseiller technique. Nous avons développé nos arguments et revendications concernant les personnels, dont les assistants familiaux. Un document complet intitulé *« Contribution de la fédération Interco CFDT - Problématiques de la Protection de l'Enfance - Rendez-vous du 18 juin 2019 avec le Cabinet d'Adrien Taquet »* est disponible auprès de votre syndicat Interco. Nous demandons la **limitation de 27 à 30 mesures ASE** au maximum, par travailleur social, la mise en œuvre de la supervision ou l'analyse de la pratique professionnelle, le travail et la réflexion en équipe de travail à taille humaine (8 à 10 personnes maximum), la **protection fonctionnelle des agents** par un soutien technique, psychologique, juridique et financier en cas de mise en cause personnelle, l'aide aux jeunes professionnels sous forme de **tutorat** avec des professionnels expérimentés, la prise en compte du **risque de burn-out**, la **fin de carrière** par des aménagements de poste, la mise en place de **plans de prévention** dans le cadre des CHSCT, en y asso-

4 http://bit.ly/36PmlCy
5 http://bit.ly/2O1CYYM
6 http://bit.ly/2QaLOpv

Caméras individuelles

Au JO du 19 juillet 2019 a été publié le **décret n° 2019-743 du 17 juillet 2019 relatif aux conditions de l'expérimentation de l'usage de caméras individuelles par les sapeurs-pompiers dans le cadre de leurs interventions.** Ce décret autorise à titre expérimental, jusqu'au 5 février 2022, les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, militaires de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon des marins-pompiers de Marseille à procéder, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident de nature à mettre en péril leur intégrité physique, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées. Il prévoit également les modalités d'autorisation d'emploi de ces caméras et de mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment, leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et leur durée de conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées.

http://bit.ly/2shYbGJ

Administrations centrales

Au JO du 25 juillet 2019 a été publié le **décret n° 2019-760 du 24 juillet 2019 relatif aux secrétaires généraux des ministères et à la transformation des administrations centrales.** Il précise les compétences des SG des ministères dans le cadre des projets de réorganisation des administrations centrales et de la gestion des emplois d'encadrement supérieur. Il fixe au 31 décembre 2019 l'échéance au terme de laquelle des évolutions doivent être apportées à l'organisation des administrations centrales afin, notamment, de faciliter leur adaptation à la conduite de projets et de supprimer les fonctions redondantes.

http://bit.ly/2SDngVk

Comité interministériel régional

Toujours au JO du 25 juillet 2019 est paru le **décret n° 2019-769 du 24 juillet 2019 relatif au comité interministériel régional de transformation des services publics.** Le comité de l'administration régionale se réunit en comité interministériel régional des transformations des services publics qui examine et valide les projets affectant de façon significative la répartition des services de l'État sur le territoire. Il donne un avis sur les projets des opérateurs de l'État qui est transmis aux ministres de tutelle et au Premier ministre ainsi qu'au président de l'établissement public afin que le conseil d'administration de celui-ci en délibère.

http://bit.ly/2K5THYD

Référents déontologue et « alerte »

Au JORF du 28 juillet 2019 est paru le **décret n° 2019-799 du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'indemnisation dans la fonction publique de l'État des missions du référent déontologue et du référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.**

http://bit.ly/2MlqkEx

ciant tous les professionnels, y compris les assistants familiaux. Spécifiquement pour ces professionnels, nous demandons : une rémunération d'un **salaire minimum égal au SMIC** dès le recrutement, avec une grille de rémunération en fonction du nombre d'agréments et avec un vrai déroulement de carrière ; l'inscription des emplois des assistants familiaux comme emplois permanents des collectivités territoriales ; leur véritable intégration dans les équipes de l'ASE ; la généralisation de la protection fonctionnelle par l'employeur et la présomption d'innocence qui doit s'imposer ; le maintien du salaire en cas de retrait des enfants consécutif à un dépôt de plainte tant qu'une décision définitive de justice n'a pas été rendue.

Le 14 octobre 2019, Aurélien Taquet a présenté une *« Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022 »* [7]. Cette présentation était très attendue par les professionnels de terrain, les familles, les mineurs et les jeunes adultes concernés par cette politique. Face à l'ASE-bashing depuis plusieurs années dans les médias, au manque de reconnaissance des professionnels et à des situations urgentes et humainement dramatiques de jeunes mineurs et majeurs, il fallait un signal fort et des moyens conséquents.

Une stratégie qui n'est pas à la hauteur des besoins

Pourtant, malgré des mesures qui vont dans le bon sens, cette stratégie n'est pas, pour Interco, à la hauteur des besoins et des attentes d'une population fragilisée et de tous les professionnels. Visiblement, le secrétaire d'État n'a pas pris la dimension des difficultés et de la situation de crise de la protection de l'enfance dans son ensemble. En dépit d'un discours volontariste, nous disons qu'il n'a pas les moyens de « sa stratégie ». Les budgets ne sont pas tout mais ils permettent d'accueillir, d'accompagner, de prendre en charge concrètement les familles et les enfants, donc de promouvoir les 34 mesures décidées. Comment feront les professionnels et les structures à budgets pratiquement constants ? On nous annonce, pour 2020, 50 M€ de l'État et 30 M€ de la Sécurité Sociale, soit 1% des 8 Mds€ consacrés à cette politique sociale par l'ensemble des départements : ce sont bien 340 000 enfants concernés au titre de l'ASE par les conseils départementaux dans 101 départements français qui pourront en bénéficier ! La stratégie propose de contractualiser les mesures, en 2020, avec les 30 exécutifs départementaux « volontaires », mais quid des 71 départements restants ? De plus, ce plan ne contient aucune mesure pour l'amélioration des conditions de travail des professionnels ! Face à cette situation et afin de suivre l'évolution de cette *« stratégie nationale »*, la fédération met en place un groupe de travail sur cette thématique et fait appel aux travailleurs sociaux et assistantes familiales en activité. La première réunion de ce groupe se tiendra le 12 décembre 2019 à la fédération.

Michel Leclerc
Secrétaire fédéral

[7] http://bit.ly/2qIxeLu

Les polices municipales, des acteurs reconnus et appréciés sur le terrain

Considérées par les policiers nationaux et les gendarmes comme des partenaires à part entière, dont le professionnalisme est attesté, les polices municipales s'appuient souvent sur des équipements modernes qui symbolisent la volonté des élus d'investir dans leurs attributions en matière de sécurité. Forces de proximité ayant une connaissance fine de leur territoire, les polices municipales assurent des missions de conciliation.

Coordination insuffisante avec les forces de sécurité de l'État

Les policiers municipaux regrettent souvent une coordination insuffisante avec les forces de sécurité de l'État. S'ils sont reconnus et appréciés sur le terrain tant par les partenaires institutionnels que par la population, nombre d'agents se sentent dans une situation de subordination par rapport aux policiers nationaux et gendarmes. Ils ne demandent pas à exercer les mêmes compétences mais ils souhaitent être perçus comme une force qui exerce des missions propres. Placées sous le contrôle conjoint des procureurs, des préfets et des maires, ce serait une erreur de parler des polices municipales au singulier tant elles sont hétérogènes aussi bien dans les fonctions qu'elles assurent au quotidien que dans leurs formats.

Les missions de police administrative

La police municipale effectue au quotidien des missions de police administrative liées à la prévention, à la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ces interventions sur la voie publique et les lieux publics sont celles d'une police de proximité. Les policiers municipaux ont pour mission de contrôler et de rédiger des arrêtés municipaux liés à la **circulation routière** dans la commune, au **stationnement** et aux **rassemblements publics**. Ils veillent à ce que les rues

© catalyseur7 - AdobeStock.com

de la commune soient bien entretenues et que les axes de passage soient sécurisés et dégagés. Ils peuvent être appelés en cas de démolition ou de réparation de **monuments funéraires**. Ils ont le pouvoir de réprimer les atteintes à la tranquillité publique. Ils assurent le maintien du bon ordre public lors d'événements qui attirent du monde. La police municipale a également pour mission de s'assurer de **l'hygiène des produits alimentaires** vendus sur les marchés. Elle agit lorsque certaines situations critiques l'exigent (accidents, pollutions massives, incendies, inondations, éboulements, avalanches...). En cas de catastrophes majeures, la police municipale peut être réquisitionnée par les autres forces d'État. Pour assurer la sécurité des personnes, la police municipale peut prendre en charge de manière temporaire des personnes atteintes de troubles psychiques. Les policiers municipaux doivent éviter que des **animaux errants** déambulent dans la commune. Ils interviennent en lien avec des travailleurs sociaux afin de secourir des personnes en **situation de détresse ou de précarité**. La police municipale peut aussi assurer la sécurité aux entrées et aux **sorties d'écoles** ou venir en aide aux **personnes vulnérables**.

Les missions de police judiciaire

Les policiers municipaux sont des agents de police judiciaire adjoints (APJA) avec pour mission de seconder les officiers de police judiciaire. Si la police municipale est témoin ou est requise pour des faits de crimes, de délits ou de contraventions, elle a pour obligation de transmettre les informations qu'elle détient aux officiers de police judiciaire de la police nationale ou de la gendarmerie et au maire. La police municipale a ainsi pour mission de verbaliser les infractions aux arrêtés de police du maire, **les infractions au code de l'environnement et à la conservation du domaine routier, les infractions routières** liées à la circulation ou aux stationnements gênants, **les nuisances sonores** et les infractions relatives à la législation sur les **chiens dangereux**. Pour remplir leurs missions de police judiciaire, les policiers municipaux disposent d'un arsenal juridique non négligeable : relevé d'identité, contrôle d'alcoolémie, rétention du permis de conduire, immobilisation et mise en fourrière de véhicules, consultation des fichiers des immatriculations et des permis de conduire, accès aux parties communes des immeubles d'habitation, palpations de sécurité, inspection visuelle ou fouille des sacs et des bagages dans certains cas tels que les rassemblements de plus de 500 personnes, etc. En termes d'organisation, les villes moyennes dotées d'un service de police municipale disposent dans 57% des cas d'une **brigade cycliste**, plus ponctuellement (22%) d'une **brigade cynophile**, éventuel-

lement d'une **brigade équestre** (moins de 10%). La composition moyenne du parc automobile et deux roues pour une ville de France de 40 000 habitants est de trois véhicules légers, un fourgon, cinq deux-roues motorisés, des VTT et des vélos à assistance électrique. Des voitures électriques de type Zoé, des segways et des gyropodes peuvent compléter ce parc dans les villes à forte affluence saisonnière ou touristique.

Égalité d'accès à la sécurité publique

Pour Interco CFDT, il est nécessaire de borner la sécurité publique dans le giron de la puissance publique (État/collectivité territoriale) afin de se prémunir d'agissements déviants et de garantir une égalité d'accès à la sécurité publique pour chaque citoyen. Il est urgent de repositionner les forces de sécurité publique sur le territoire avec pour objectif la couverture intégrale du territoire dans le cadre d'une adaptation aux besoins réels. En effet, ces besoins ne sont pas identiques suivant que l'on parle de milieu urbain ou rural. Cette approche différenciée de la sécurité conduit à une définition et adaptation des moyens au plus près des territoires. L'exemple de la départementalisation des sapeurs-pompiers est à ce titre assez révélateur dans le sens où la sécurité incendie a été nettement améliorée pour la population à partir du moment où, d'une organisation communale, ils sont passés à une organisation départementale pilotée par l'État au niveau opérationnel.

La libre administration des collectivités ne doit pas conduire à une « sous » ou « sur » politique de sécurité locale. Le ratio police municipale sur nombre d'habitants en France est très inégal. Il n'y a pas de cohérence pour expliquer ces ratios, mais plus des questions de volonté politique, pas nécessairement en lien avec la réalité du terrain en matière de sécurité. Pour la CFDT, il n'est pas tolérable que les citoyens ne disposent pas d'une égalité en matière de sécurité sur l'ensemble du territoire national. Cette égalité en droit à la sécurité ne suppose pas une égalité de moyens car ceux-ci doivent être adaptés aux besoins du territoire. Il faut aujourd'hui réfléchir à une organisation à partir d'une police métropolitaine, d'agglomération, de communautés de communes couvrant l'ensemble du territoire.

Les promesses de Manuel Valls

La loi, annoncée par Manuel Valls en 2014 devant les hauts gradés de la police et de la gendarmerie, avait pour but de créer tout d'abord un nouveau cadre d'emplois issu de la fusion de ceux de policier municipal et de garde champêtre. Ce qui aurait dû impliquer une formation commune sans doute assortie de spécialisations complémentaires en fonction du type de missions que les agents seraient amenés à effectuer (police de l'eau, de la chasse, etc.). Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) auraient disposé d'un statut venant préciser leurs missions. Ils auraient dû suivre une formation initiale obligatoire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il était question de rendre obligatoire la signature d'une convention de coordination entre les communes disposant d'une police municipale, *« quel que soit le nombre d'agents »*, avec le préfet. Le maire aurait dû *« informer le conseil municipal de l'emploi qu'il compte faire de sa police municipale »*. Enfin, le projet de loi avait pour objectif d'apporter un meilleur contrôle des services afin de lutter contre les dérives hiérarchiques observées dans certaines polices municipales. À ce jour, malgré de nombreuses réunions et entretiens engagés, aucun texte n'est sorti.

En conséquence, la fédération Interco CFDT se prononce pour l'organisation d'**une police municipale/territoriale au niveau de chaque intercommunalité en copilotage avec l'État, garante d'un socle de missions en matière de sécurité publique.** Il

Logement social

Le 28 juillet 2019 a été publié le **décret n° 2019-801 du 26 juillet 2019 relatif aux conventions d'utilité sociale des organismes d'habitation à loyer modéré et des sociétés d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux.** Ce décret modifie les dispositions relatives aux conventions d'utilité sociale (CUS) pour tenir compte des évolutions issues de la *loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018* portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (ELAN), en ce qui concerne notamment la vente de logement social, les groupes d'organismes de logement social et l'obligation de disposer d'un cadre stratégique d'utilité sociale et d'un cadre stratégique patrimonial.

http://bit.ly/2K1RAXb

Période de préparation au reclassement

Le 30 juillet 2019, la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités a adressé aux préfets de région et aux préfets de département une **note d'information sur les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement** (PPR), instituée par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, **au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.**

http://bit.ly/2lBRj3o

Collectivité européenne d'Alsace

Au JO du 3 août 2019 a été publiée la **loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace**, qui précise dans son article 1 : *« À compter du 1er janvier 2021, les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin sont regroupés sous le nom de « Collectivité européenne d'Alsace ».*

http://bit.ly/347cI6d

Dura lex, sed lex

Au JORF du 7 août 2019 a été publiée la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.**

http://bit.ly/2MQzvy7

Filière culturelle

Au JO du 21 août 2019 ont été publiés les **décrets n° 2019-846 et 2019-847 du 19 août 2019 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels d'accès aux grades d'attaché principal de conservation du patrimoine et de bibliothécaire principal.** Ces décrets fixent les épreuves et les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès aux grades d'attaché principal de conservation du patrimoine et de bibliothécaire principal créés par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux en application du protocole PPCR.

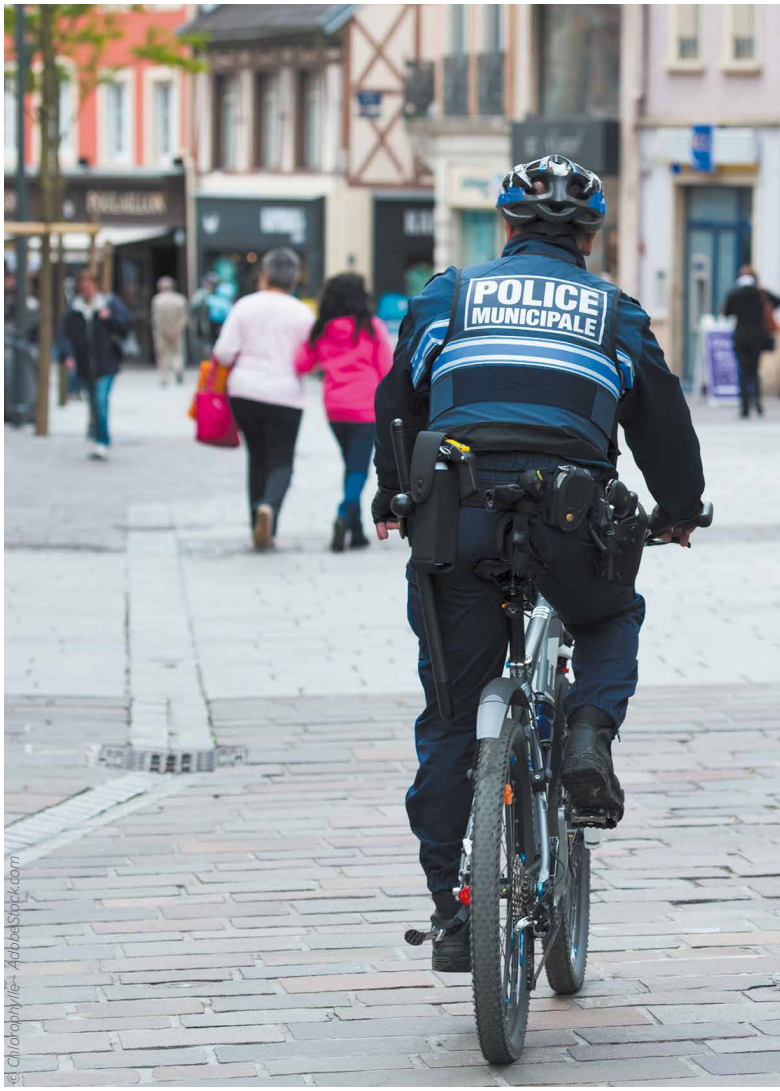
http://bit.ly/2ZyQLtg

http://bit.ly/2ZyMs1l

Fonction publique territoriale :

ne s'agit pas d'un transfert de compétence où l'État n'aurait plus de responsabilité, mais d'une coproduction de sécurité au service des citoyens. La police nationale et la gendarmerie auraient pour mission d'agir sur des missions régaliennes (crimes et délits contre l'État, rétablissement de l'ordre public, police aux frontières, terrorisme, coopération internationale et renseignement intérieur). Il ne s'agit pas de diminuer le rôle de l'État dans sa responsabilité visant à garantir la sécurité des citoyens, mais bien de le réaffirmer en articulant les forces de sécurité et en s'appuyant sur la relation élus/usagers, pour les adapter au plus près des réalités de terrain.

Les moyens accordés aux forces de sécurité doivent être conditionnés par la nature des missions à accomplir. Au même titre que les services spécialisés de la police nationale ou de la gendarmerie disposent pour telle ou telle mission de matériels ou armes particuliers, les polices municipales/territoriales doivent être équipées de tenues et d'armes en adéquation avec la nature des missions qui leur sont dévolues. Il nous paraît aujourd'hui inadmissible que des personnels chargés d'intervenir dans des



© Chlorophylle+ AdobeStock.com

secteurs classés en zone de sécurité prioritaire ou en zone urbaine sensible soient confrontés à une délinquance organisée et violente sans être à même d'assurer la sécurité des citoyens mais également la leur. Partout où cela est possible, **la prévention doit être privilégiée** et, dans ce contexte, le dialogue avec la population doit être recherché dans le cadre d'une police de proximité. La sécurité publique dépend en grande partie des mesures de prévention qui passent par la mise en place de moyens diversifiés définis par les politiques publiques. Cette prévention dépend aussi bien de la politique de la ville dans laquelle la question de l'habitat est primordiale, que de celle de l'éducation en et hors milieu scolaire. La fédération Interco se prononce pour **une utilisation plus efficiente et plus homogène des polices municipales/territoriales**, ainsi que pour un **copilotage État/collectivités territoriales.** Elle se prononce pour le développement d'une police de proximité assumée de fait par la police municipale/territoriale. Une définition d'un socle des moyens et des missions minimums doit être élaborée par l'État et doit s'imposer à l'ensemble des communes et/ou des EPCI.

Des forces de sécurité qui se complètent avec des statuts comparables

Gendarmerie, police nationale et police municipale ne partagent pas la même culture mais dans un contexte récurrent de manque d'effectifs, un rapprochement opérationnel, dans un souci de pragmatisme, s'est opéré entre les policiers municipaux et les policiers nationaux ou gendarmes. Les policiers municipaux ne forment pas un bloc monolithique. Dans ce contexte et quelles que soient les réformes progressives, cette fracture statutaire entre ces trois corps de police en l'état actuel des choses sera difficile à réduire. Par ailleurs, dans le schéma que la fédération Interco propose, il ne peut y avoir de couverture efficace sans mobilité des effectifs constituant les trois corps. Cela suppose de définir une homologie entre les corps de la police nationale et les cadres d'emplois de la police municipale. Ceci n'exclut pas des formes statutaires additionnelles prenant en compte les spécificités de la police nationale notamment sur les fonctions spécialisées. Ces corps ou cadres d'emplois pourraient comprendre un certain nombre de grades conditionnant les fonctions assumées selon le niveau de ceux-ci. Cela suppose un corpus de formations communes et des exigences communes en matière de formation prenant en compte les missions à accomplir.

Serge Haure
Chargé de mission

C'est officiel :

Guyane

Au JO du 29 août 2019 est paru le **décret n° 2019-894 du 28 août 2019 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane**, qui vise à renforcer l'interministérialité au sein des services territoriaux de l'État en Guyane sous l'autorité du représentant de l'État. Ces services seront dorénavant regroupés en cinq directions régionales et bénéficieront d'une mutualisation des fonctions support.
http://bit.ly/2MFxDbb

Sapeurs-pompiers

Au JO du 30 août 2019 a été publié **l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.** Les formations de sapeurs-pompiers sont organisées conformément à la doctrine élaborée par le ministre chargé de la sécurité civile, en particulier les guides de doctrine opérationnelle et les guides de technique opérationnelle.
http://bit.ly/2kgGy6t

Élections municipales

Au JO du 5 septembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-928 du 4 septembre 2019 fixant la date du renouvellement des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers métropolitains de Lyon, et portant convocation des électeurs les dimanches 15 et 22 mars 2020.**
http://bit.ly/2k5vbhC

Protection judiciaire de la jeunesse

Le Gouvernement a reçu mandat pour simplifier, adapter et codifier l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante[1], qui a instauré une justice spécialisée et a organisé les réponses judiciaires aux enfants en conflit avec la loi. La fédération Interco CFDT rappelle son attachement à la préservation et à la valorisation de la ***primauté de l'action d'éducation*** *sur l'action de répression car nous considérons qu'un enfant en conflit avec la loi est avant tout un enfant en danger.*

[1] http://bit.ly/2PVExtT

Des points de convergence mais...

La fédération Interco CFDT apprécie la volonté affichée de la garde des Sceaux de tenter de limiter la détention provisoire des mineurs, même si nous restons réservés quant à sa mise en application dans les faits. Interco CFDT réaffirme également son **adhésion à une pratique large de la césure dans la procédure pénale** avec les réserves énoncées ci-après sur ses conditions initiales de mise en œuvre et sur le temps psychique de l'enfant, et salue l'introduction d'un seuil d'âge de responsabilité pénale. Pour autant, si nous partageons ces objectifs et une partie des moyens exposés, il n'en est pas de même s'agissant de l'ensemble des dispositions défendues au travers de ce projet. Il importe de porter à la connaissance de chacun, dans un contexte de prochain passage au Parlement, l'essentiel des positions prises par la branche justice de la fédération Interco.

Instrumentalisation politique de la justice des mineurs

Sur le plan sociétal, la justice des mineurs, inspirée fondamentalement par l'historique « ordonnance de 1945 », a fait l'objet d'instrumentalisation politique continue à partir des années 90. Au fil des années s'est constitué un arsenal répressif et privatif de liberté ; les centres éducatifs fermés (CEF), dont 20 supplémentaires sont programmés, sont des espaces privatifs de liberté.

Ce sont là des options politiques, nullement alimentées par des analyses de professionnels. Nous avions transmis à Madame Taubira, lorsqu'elle est entrée en fonction, un rapport sur les CEF mais elle n'a finalement pas mis en place le programme initialement avancé lors des élections de 2012. Pour nous, un mineur doit par définition bénéficier des dispositions légales qui le protègent et font de lui une personne en construction reconnue comme n'ayant pas la maturité d'un adulte.

L'erreur majeure du Gouvernement consiste à envisager la création d'un Code des mineurs exclusivement sur le volet pénal alors qu'il conviendrait d'y ajouter la partie civile : la justice des mineurs est un tout, les magistrats ont la double compétence, les mineurs ont eux-mêmes des parcours judiciaires alternant civil et pénal et le suivi éducatif réalisé dans un cadre pénal relève comme au civil du dispositif plus global de protection de l'enfance. Ne pas envisager un code couvrant les deux versants de la justice applicable aux mineurs constitue un non-sens historique.

Sur le plan éducatif

Plusieurs éléments viennent bousculer la pratique. La rigidification des délais de procédure ne tient pas compte des délais réels de mise en œuvre, ni du temps psychique de l'adolescent par rapport à l'intervention éducative, dans le cadre de situations familiales souvent problématiques. D'après tous les professionnels, la déclaration de culpabilité dès le début d'une mesure a aussi un effet non mesurable et change potentiellement l'approche éducative.

Individualiser les réponses éducatives et judiciaires

Aussi, nous réaffirmons notre souhait de voir aboutir - une fois ne serait pas coutume - une réforme de la justice des mineurs envisagée **dans le strict respect de ses principes fondateurs**, permettant de répondre utilement à la nécessité d'individualiser les réponses éducatives et judiciaires à chaque mineur concerné. C'est pourquoi nous prônons que le seuil d'âge de responsabilité pénale, fixé à treize ans, soit non dérogeable, et que les magistrats aient la possibilité d'étendre l'examen de la capacité de discernement de l'enfant au-delà de ce seuil : **en Allemagne, en Italie et en Espagne, ce seuil est fixé à 14 ans**. Nous estimons que les enfants de France ne sont pas plus mûrs que leurs voisins européens. De même, nous réclamons l'abandon de l'exception possible à l'excuse de minorité, qui nous parait contredire l'esprit même de l'ordonnance de 1945 alors qu'à sa création, la minorité durait jusqu'à 21 ans. La faculté d'appliquer à un mineur des peines sans tenir compte de sa minorité est un non-sens. Enfin, nous réclamons la systématisation d'une mesure éducative de milieu ouvert couvrant les phases d'instruction et de détention. La capacité d'un accompagnement éducatif réel en sortie d'incarcération pour ceux qui ont montré par leurs actes qu'ils en avaient besoin, se heurte sans doute à l'obligation qui en résulterait pour l'État de s'atteler à la situation des mineurs non accompagnés.

C'est officiel :

Réforme de la Justice

Au JO du 1er septembre 2019 sont parus **trois décrets du 30 août 2019 pris en application des articles 95 et 103 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la Justice :**

- Le **décret n° 2019-912 modifiant le code de l'organisation judiciaire** traite de la fusion des tribunaux de grande instance (TGI) et des tribunaux d'instance (TI) au sein du tribunal judiciaire, de la création des chambres de proximité et du juge des contentieux de la protection, de l'extension des compétences du service d'accueil unique du justiciable, de la spécialisation des tribunaux judiciaires et de la fusion des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes.

http://bit.ly/2kunnpM

- Le **décret n° 2019-913** tire les conséquences de la substitution du tribunal judiciaire au TGI et au TI, ainsi que de la création du juge des contentieux de la protection. Il modifie les dispositions en vigueur relatives à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des juridictions définies par référence au TGI, au TI ou au juge d'instance.

http://bit.ly/2k5eUt0

- Le **décret n° 2019-914 modifiant le code de l'organisation judiciaire** pour tirer les conséquences de la création du tribunal judiciaire et du juge des contentieux de la protection. Il détermine les compétences matérielles et territoriales des chambres de proximité des tribunaux judiciaires.

http://bit.ly/2lzzqSO

Sapeurs-pompiers

Au JO du 11 septembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-945 du 9 septembre 2019 modifiant le décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels.** Le décret modifie les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

http://bit.ly/2lHmvyF

Haut-commissaire aux retraites

Au JO du 13 septembre 2019 est paru le **décret n° 2019-954 du 12 septembre 2019 relatif aux attributions du haut-commissaire aux retraites.** Jean-Paul Delevoye traite, par délégation de la ministre des Solidarités et de la Santé, des affaires relatives aux régimes et à la gestion des organismes de Sécurité Sociale ainsi qu'aux organismes complémentaires en matière d'assurance vieillesse. À ce titre, il prépare et met en œuvre la réforme des retraites, en lien avec les ministres intéressés.

http://bit.ly/2necAkC

C'est officiel :

Justice des mineurs

Au JO du 13 septembre 2019 a été publiée **l'ordonnance n° 2019-950 du 11 septembre 2019 portant partie législative du Code de la justice pénale des mineurs.** *Voir ci-contre.*

http://bit.ly/2kkehf5

Indicateurs pour le bilan social

Au JO du 14 septembre 2019 a été publié **l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.** Cet arrêté, pour lequel la CFDT avait voté favorablement au conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 10 juillet 2019, permettra d'établir le questionnaire pour le bilan social sur des données au 31 décembre 2019.

http://bit.ly/2kPS1dd

Tribunaux judiciaires

Au JO du 19 septembre 2019 ont été publiés **trois textes du 18 septembre 2019 qui tirent les conséquences de la substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance :**

- **L'ordonnance n° 2019-964 prise en application de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la Justice.**

http://bit.ly/2ks8Lav

- **Le décret n° 2019-965 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance dans les textes réglementaires en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.**

http://bit.ly/2kkJkHE

- **Le décret n° 2019-966 portant substitution du tribunal judiciaire au tribunal de grande instance et au tribunal d'instance en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et diverses dispositions relatives à l'organisation judiciaire (...).**

http://bit.ly/2kU2zIi

Ministère de l'Intérieur

Le 28 septembre 2019 est paru le **décret n° 2019-994 du 27 septembre 2019 modifiant le décret n° 2013-728 du 12 août 2013 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'Intérieur et du ministère des Outre-mer.** Ce décret crée la direction du numérique, rattachée au secrétariat général du ministère de l'Intérieur. Cette réforme est la conséquence d'un processus de rapprochement de l'ensemble des acteurs des systèmes d'information et de communication (SIC) du ministère, de la fusion de la direction des SIC et de la mission de gouvernance ministérielle des SIC et de la prise en considération de missions nouvelles concernant la transformation numérique des métiers du ministère.

http://bit.ly/2oABOFE

Actu :

Les enjeux éducatifs

La fédération Interco CFDT réclame **une application progressive** de la réforme afin de mesurer l'impact de la nouveauté de la césure - qui instaure une audience initiale d'examen de culpabilité située dès l'engagement des poursuites - sur la pratique éducative et de permettre une adaptation des professionnels en raison des retours que les agents pourront en faire. La déclaration initiale de culpabilité, si elle ouvre des droits à la victime, peut contrarier le travail sur l'acte délinquant en rapport avec la culpabilité personnelle du mineur assumée ou déniée par celui-ci. Le fait de déclarer coupable exerce une sorte de jugement préalable sur l'acte et la personne qui l'a posé, détaché de la peine qui sera ultérieurement prononcée. Il est difficile de faire abstraction de cet élément nouveau ; jusqu'à présent le travail éducatif avait lieu dans la perspective du jugement qui prononçait concomitamment la déclaration de culpabilité et la condamnation à une peine... ou la déclaration de non-culpabilité et la relaxe. En voulant réduire les délais de procédure à six mois avec prolongation possible de trois mois, le nouveau code expose à **des délais de procédures rigides et intenables** aux regards des moyens humains actuellement alloués aux services judiciaires et à la protection judiciaire de la jeunesse, et de **la complexité de certaines situations judiciaires ou familiales.** La possibilité de prononcer une prolongation motivée supplémentaire de trois mois nous semble indispensable.

Un manque absolu de moyens pour envisager sereinement la mise en œuvre de la réforme

La loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la Justice [2] prévoit en postes supplémentaires 70 juges, 100 greffiers et 70 éducateurs. Cela montre, de la part de l'administration, une méconnaissance de la charge de travail d'un cabinet de juge pour enfant [3] et une sous-estimation du travail supplémentaire entrainé par la réforme. Dans le même temps, la création annoncée du corps de cadre éducatif à la PJJ va retirer, sans doute en 2020, au moins autant de chefs de service éducatif non fonctionnels que de postes d'éducateurs créés au dernier budget, prélevant des chefs de service éducatif, qui sont des professionnels expérimentés remplissant actuellement des fonctions d'éducateurs, sans création de postes budgétaires supplémentaires pour les remplacer.

La fédération Interco CFDT déplore les conditions du dialogue social dégradé mis en œuvre par l'administration à l'occasion des échanges sur la réforme de l'ordonnance de 1945. Nous sommes et resterons vigilants tout au long du débat parlementaire qui s'ouvre sur ce sujet.

Patrice Chollier
Secrétaire fédéral
Michel Tissier-Beaumont
& Yohann Tourgis,
Élus au comité technique
de la protection judiciaire de la
jeunesse (PJJ)

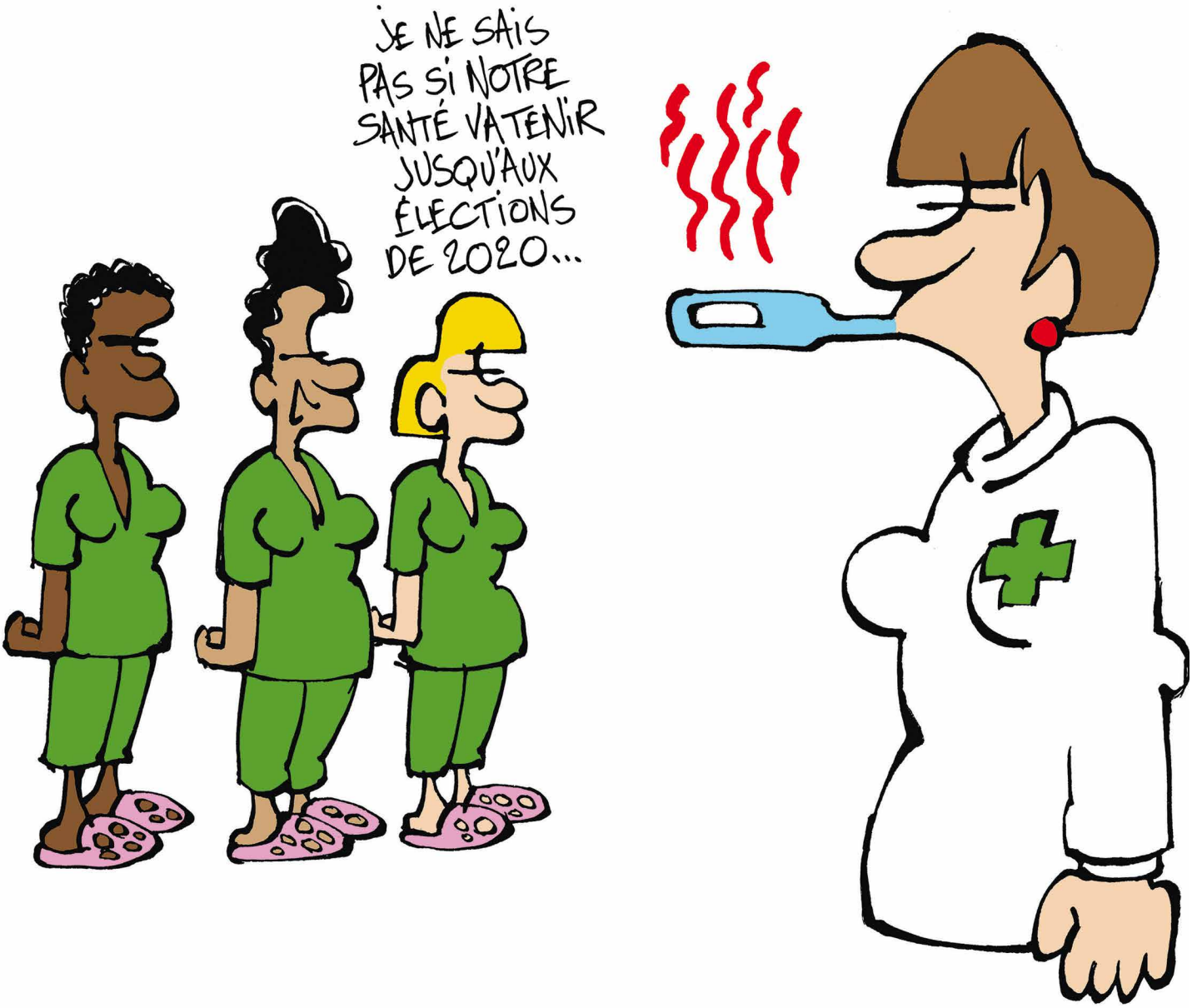
---

[2] http://bit.ly/2WJG0Vr

[3] *70 juges impactent bien au-delà de 70 éducateurs.*

Agenda chargé pour le secteur affaires sociales

L'actualité est chargée au secteur affaires sociales de la fédération et au syndicat SASS-IDF avec la mise en place des secrétariats généraux communs dans les départements, les élections professionnelles à la Haute autorité de santé et, en ligne de mire, les élections dans les agences régionales de santé.



L'organisation territoriale de l'État (OTE) ou la désorganisation à tout va !

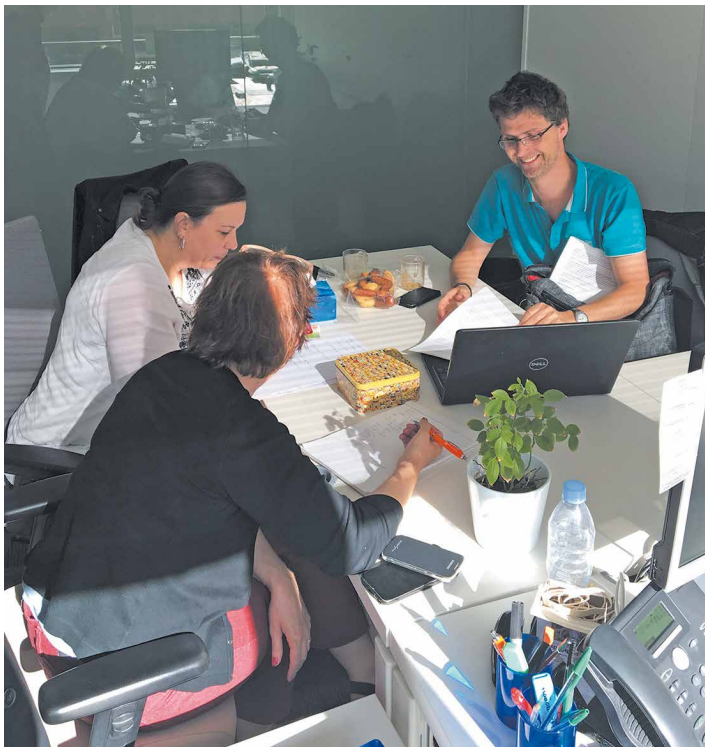
La création des secrétariats généraux communs (SGC) interviendra de janvier à juin 2020 dans les départements. Ce SGC mutualisera les services support (achats, immobilier, gestion financière…) des directions départementales interministérielles (DDI), les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) pour notre secteur affaires sociales, mais également les DDT, DDTM, DDPP des secteurs écologie et finances et les services RH en préfecture. La création d'une nouvelle structure inquiète et désappointe, faute de réelles informations aux agents et à leurs représentants.

Quand, dans les instances interministérielles, la CFDT s'informe du devenir d'une mission d'un service déconcentré, le représentant des ministères sociaux affirme que cette mission ne relève pas du SGC en cours de création et qu'elle restera en DDCS, tout va bien pour les agents concernés. Mais quand, dans une autre instance, au ministère des Solidarités et de la Santé, il est dit que la réflexion sur cette mission n'a pas beaucoup avancé et que finalement *« pourquoi ne pas envisager de l'intégrer au SGC ? »*, cela ne s'appellerait-il pas *« faire tourner les agents en bourrique » ?* Par ailleurs, l'avenir du comité médical et de la commission de réforme est toujours incertain, faute d'une réelle réflexion de notre ministère.

Lydie Welsch
Chargée de mission

Interco prêt pour la campagne des élections ARS

La date des élections dans les agences régionales de santé (ARS) a été avancée de trois semaines, soit le 14 mai 2020 au lieu de début juin. Le dépôt des listes de candidats est donc avancé au 2 avril 2020. Dans le cadre de cette préparation, nous avons organisé le 12 août 2019 une réunion pour lancer le renouvellement militant à l'ARS d'Ile-de-France (ARS IDF). Notre référente en ARS IDF, qui partira à la retraite en juin 2020, tuilera notre nouvelle collègue, Gaëlle Humbert, afin qu'elle soit notre nouvelle porte-voix en ARS IDF et dans le Grand-Est, sa région d'origine. Le syndicat des affaires sociales-santé (SASS IDF-CFDT Interco) est dans la place, avec son secrétaire général Damien Durand et Jacqueline Fiorentino, sa future trésorière adjointe, ainsi que le secteur affaires sociales de la fédération Interco, en la présence de Lydie Welsch, aux deux casquettes de responsable syndicalisation et formation au SASS IDF et chargée de mission du secteur affaires sociales à la fédération.



Tournée des régions

En parallèle, le secteur affaires sociales de la fédération, composé d'Alain Olmos et de Lydie Welsch prépare une tournée des régions dans les ARS qui démarrera le 2 décembre à Caen, puis se poursuivra à Rennes le 3, à Nantes le 4 et à Orléans le 5. Pour cette tournée, l'équipe fédérale sera accompagnée des militants ARS locaux et des militants volontaires des Interco CFDT locaux. Du potentiel dans la syndicalisation et le renouvellement militant !

Lydie Welsch

La CFDT sort renforcée des élections à la Haute autorité de santé

Situation (encore) d'exception dans nos administrations, les instances de dialogue social de la Haute autorité de santé (HAS) devaient se transformer en comité social et économique (CSE) avant le 31 décembre 2019. C'est chose faite depuis les élections par vote électronique des 9 et 10 octobre 2019. Les résultats sont très positifs pour la CFDT qui devient la deuxième force et mise sur le développement syndical.

Une campagne expresse avec une équipe très dynamique

Avec une séance de négociation le 12 septembre dernier, où la CFDT a essayé de faire entendre sa différence notamment pour la mise en place d'un collège unique (sans succès), il a fallu mobiliser des adhérents qui, pour nombre d'entre eux, n'avaient aucune expérience d'une élection et de l'organisation d'une campagne. L'implication du service communication de la fédération a été essentielle et ainsi permis d'alterner une campagne de tractage et de diffusion.

Les spécificités de ces élections sont les suivantes : deux collèges pour distinguer les cadres et les non-cadres, 24 sièges à pourvoir (8 pour le collège non-cadre, 16 pour les cadres). Dans le respect de la proportionnalité à savoir une très forte proportion de femmes (plus de 70%) à l'image du périmètre des ministères sociaux. La CFDT a déposé des listes complètes, ce qui n'avait pu être le cas les scrutins précédents, notamment chez les non-cadres. Les résultats sont très positifs avec près de 80% de participation et une équipe CFDT qui se positionne en deuxième position avec six élus (trois titulaires dont une élue titulaire au sein du collège non-cadre) avec 27% des voix tous collèges confondus. Outre ce bon résultat, la CFDT va créer de nouveau une section syndicale au sein de la HAS avec l'ambition d'un collectif d'adhérents autour de 10% des effectifs (400 équivalents temps plein (ETP) fin 2019).

Nous allons tirer les enseignements de cette campagne et mobiliser nos militants pour dès à présent engager une campagne de proximité dans les agences régionales de santé.

Damien Durand
SG du syndicat SASS-IdF

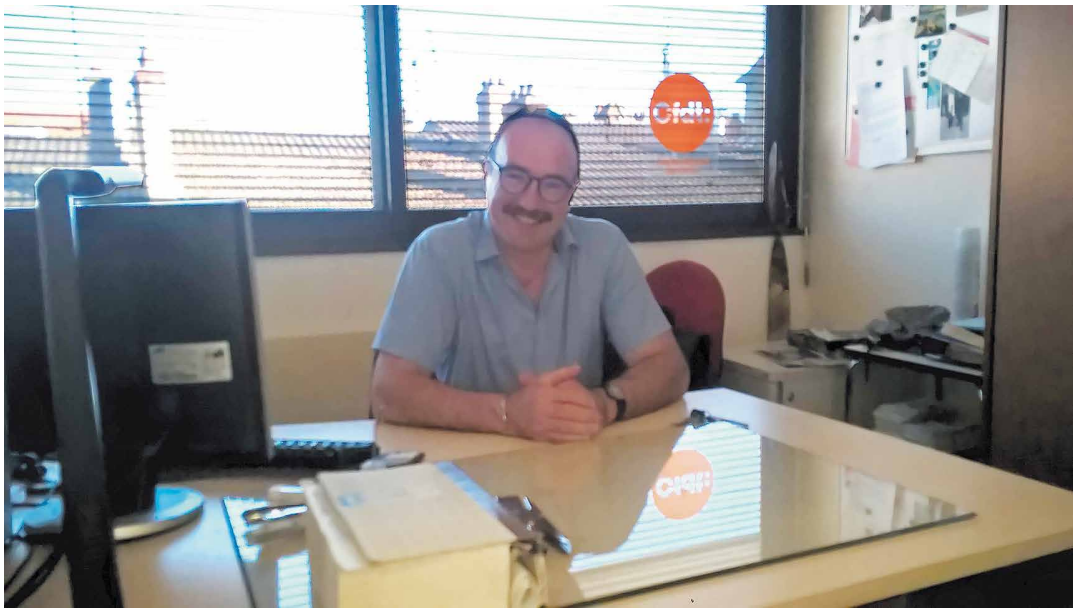
Préfectures, énième réforme du réseau et des difficultés croissantes dans les services des étrangers

Didier Gaujour, secrétaire de la section « Intérieur » du syndicat Interco CFDT de la Saône-et-Loire et représentant titulaire CFDT au comité technique national des préfectures, répond aux questions de la rédaction sur la nouvelle réforme de l'État en cours.

Didier, le secrétariat général commun départemental (SGCD) c'est quoi ?

La création du SGCD se présente comme une énième réforme visant à mutualiser les fonctions supports de la préfecture et des DDI (directions départementales interministérielles). L'élément novateur de cette réforme est son caractère interministériel qui est d'ailleurs pour la CFDT le seul aspect positif. Mais pour le reste, son calendrier de mise en œuvre est à lui seul une aberration avec deux exemples frappants :

- *La circulaire correspondante est sortie le 2 août dernier, indiquant que les préfigurateurs locaux devaient postuler au plus tard le 2 septembre pour être nommés le 15 septembre et remettre leur copie aux préfets pour fin octobre !*
- *L'objectif affiché est de mettre en place le nouveau service mutualisé entre le 1er janvier et le 30 juin 2020. Tout simplement irréaliste compte tenu des enjeux !*



Surtout quand on sait qu'un rapport inter-inspection avait déjà pointé des échéances difficilement tenables. Et qu'en est-il de la réforme elle-même ?

Sur le fond, la circulaire du 2 août liste les fonctions support concernées par le nouveau service mutualisé : les achats, les ressources humaines, la logistique, l'immobilier, le SIDSIC (informatique) et… « la gestion courante de tous les

autres moyens affectés aux différentes entités soutenues ». Voilà un bel exemple de charabia fourre-tout propre aux énarques. Pour se retrouver dans ce maquis, une annexe à la circulaire précise quand même les choses. Le problème c'est que pour certaines fonctions comme l'accueil ou le pré-accueil physique, la communication interne ou externe aux services de l'État ou encore le conseil juridique, l'intégration ou non dans le nouveau service mutualisé relèvent de l'appréciation du préfet local. À première vue, cela peut être perçu comme une souplesse mais en réalité – faute d'une communication claire et régulière – cela ajoute de l'incertitude voire un facteur anxiogène supplémentaire pour les agents concernés.

Quelles sont les conséquences pour les agents mais aussi pour les usagers ?

RGPP, MAP, REATE, PPNG et maintenant organisation territoriale de l'État (OTE), création des SGCD, fusion des programmes budgétaires : voilà le mixeur que l'administration ne cesse d'imposer aux agents et, par voie de conséquence, aux usagers qui rencontrent de plus en plus de difficultés à s'adapter à ces changements constants. En effet, une réforme n'est même pas terminée que l'administration en engage une autre et, aujourd'hui, c'est même plusieurs simultanément.
Cette vis sans fin de la mutualisation, via des revues de missions incessantes visant à réduire encore et encore les effectifs, est devenue au fil des multiples réformes un broyeur de fonctionnaires aboutissant à une perte de sens de leur métier et du service public dont ils ne perçoivent plus l'utilité car la relation humaine qui présidait jusqu'alors est progressivement mais inéluctablement bannie au profit de la dématérialisation. La réforme de l'OTE, qui engendre redécoupage des structures et transferts de missions, se télescope avec celle des SGCD, qui transfère les agents chargés de la gestion de proximité, notamment RH, créant une situation anxiogène pour l'ensemble des agents. Ils constatent la dégradation continue de leurs services supports depuis le début des réformes et craignent le pire avec la rupture de ce lien humain. Enfin, les annonces sur les suppressions des compétences des CAP et sur leurs futures retraites aggravent encore leurs inquiétudes pour l'avenir. Au final, les agents ont la désagréable impression d'être entraînés dans le maelstrom des réformes et les usagers ont de moins en moins de visibilité sur leurs services publics.

Dans ce maelstrom justement, comment s'organise le dialogue social en région et dans les départements ?

Sur la forme et de façon générale, aussi bien le préfet de région que les préfets de département cherchent à être les premiers de la classe et s'appliquent à remplir toutes les cases du dialogue social : réunion de l'instance de concertation informelle des organisations syndicales (ICOS) au niveau régional, réunions informelles de l'ensemble des membres des CT de la préfecture et des DDI au niveau départemental et diffusion de lettres d'information aux agents à cadences variables selon les préfectures. En revanche, sur le fond, le dialogue social fait fi de toute volonté de concertation ou de négociation : il s'agit là d'entraîner les agents dans une marche forcée vers un objectif donné avec des délais plus que contraints qui, de toute façon, ne permettent pas de laisser la place nécessaire et indispensable au dialogue social.

Cela se traduit comment ?

Mal ! Prenons l'exemple de l'ICOS régionale au sein de laquelle nous représentons la CFDT : le préfet de région, après avoir été « contraint » d'entendre notre déclaration liminaire nous a asséné un cours magistral de droit public pour faire passer le message en substance que les fonctionnaires ont des obligations et qu'ils sont là pour obéir (sans commentaire !). En outre, chaque question que nous avons posée pour tenter d'avoir un travail constructif s'est soldée par une fin de non-recevoir, à l'exemple de notre demande de communication du bilan de préfiguration devant être adressé fin octobre au Premier ministre. Au niveau départemental, même si les situations sont inégales, le dialogue social de fond n'est pas au rendez-vous et l'on sent bien que les préfets naviguent à vue et sont eux-

En bref :

Période de préparation au reclassement

Le 30 juillet 2019, la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités a adressé aux préfets de région et aux préfets de département une **note d'information sur les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement** (PPR), instituée par le **décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**.
http://bit.ly/2lBRj3o

Guide des coopérations

Pour que les collectivités locales puissent s'emparer pleinement des dispositifs de coopérations et de mutualisations, les ministres Jacqueline Gourault et Sébastien Lecornu ont adressé aux territoires un *« Guide des coopérations »* facilitant la coordination de leurs actions. Ce guide recense les dispositifs existants leur permettant de mettre en commun leurs moyens et de coordonner leur action en vue de l'élaboration de leurs projets : mutualisation des services supports ou missions fonctionnelles comme les ressources humaines, l'ingénierie, l'administration, la mutualisation des compétences ou des missions opérationnelles.
http://bit.ly/2kycovk

Légion d'honneur

Au JO du 8 octobre 2019 a été publié le **décret du 7 octobre 2019 portant nomination au grade de chevalier de la Légion d'honneur.**
Par décret du Président de la République, sont nommés :

- M. ERNEST Damien, major responsable d'une unité locale de police ; 28 ans de services. Tué, dans l'exercice de ses fonctions.
- M. LANCELOT Anthony, gardien de la paix ; 11 ans de services. Tué, dans l'exercice de ses fonctions.
- M. LE MESCAM Brice, adjoint administratif principal ; 6 ans de services. Tué, dans l'exercice de ses fonctions.
- Mme TRIFIRO Aurélia, gardienne de la paix ; 17 ans de services. Tuée, dans l'exercice de ses fonctions.

http://bit.ly/30Xyh6

GIPA

Au JO du 10 octobre 2019 ont été publiés :

- **le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat** qui proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2019 et fixe du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018 la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

http://bit.ly/2pJ8PVl

- **l'arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA.** Le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte sont les suivants : taux de l'inflation : +2,85% ; valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 € ; valeur moyenne du point en 2018 : 56,232 €.

http://bit.ly/2BvWk26

Indemnités de mission

Au JO du 12 octobre 2019 a été publié **l'arrêté du 11 octobre 2019 modifiant (à compter du 1er janvier 2020) l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État :**

	Hébergement	Repas
Taux de base	70 €	17,50 €
Grandes villes, communes du Grand Paris	90 €	17,50 €
Paris	110 €	17,50 €
Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, St-Pierre-et-Miquelon, St-Martin, St-Barthélemy	70 €	17,50 €
Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française	90 € ou 10 740 F CFP	21 € ou 2 506 F CFP

http://bit.ly/33MWuOF

mêmes prisonniers des délais. Reste le niveau national où j'ai la chance de faire remonter les réalités du terrain avec mes camarades et où nous sommes globalement mieux entendus... à défaut d'être toujours satisfaits.

Que défend la CFDT ?

Si certains objectifs de la réforme ouvrent des opportunités en termes de parcours professionnels en favorisant les mobilités interministérielles, la CFDT tient à dénoncer fermement la méthode et les décisions déjà imposées par les circulaires sans aucune négociation. Un exemple : le passage des Maisons de services au public aux Maisons labellisées « France Services » ne répond pas aux exigences de la CFDT sur les services de proximité définies dans sa revendication de « bouclier territorial de services publics ». La CFDT demande de vrais services avec de vrais agents et une réelle proximité.
Si l'objectif d'un site par canton est affiché, la CFDT rappelle que c'était le maillage des « perceptions » du Trésor public et que la disparition de ce réseau est en cours. Pour la CFDT, le réseau des trésoreries devrait au contraire être consolidé et servir de support à de vraies maisons de services au public. Mais ce n'est pas le seul, il y a aussi les sous-préfectures. Plus généralement, la CFDT demande :

- *Qu'en amont de toute réforme, un bilan de la précédente soit fait et que les enseignements (bons ou mauvais) soient tirés. Ce n'est jamais le cas !*
- *La reconnaissance par l'administration de la qualification de « restructuration » pour les réformes engagées afin de permettre l'ouverture des droits d'accompagnement afférents pour tous les agents concernés. Il faut aller à la recherche d'une remotivation des agents par la proposition de mesures « gagnant-gagnant » allant au-delà des simples promesses d'appel au volontariat et de garantie de rémunération évoquées dans la circulaire SGC. La CFDT pèse de tout son poids sur ce point crucial et a adressé en ce sens un courrier au Premier ministre :*
- *Un desserrement des calendriers pour donner le temps nécessaire à une réelle négociation.*
- *Une étude d'impact préalable, comme prévu dans les accords nationaux signés avec les organisations syndicales.*
- *La réunion d'instances de concertation avec des représentants des personnels légitimes. Par exemple, réunir conjointement les comités techniques des préfectures et des DDI pour les SGCD. Sur ce point, la demande de la CFDT a été suivie d'effet.*
- *Une communication transparente de la hiérarchie vers les agents à chaque étape de la démarche et non une simple présentation des décisions a posteriori. Il est anormal que lors des exper-*

[1] *Téléchargeable sur cfdt.fr : https://bit.ly/2CDsMjJ*

tises demandées par les CHSCT sur l'impact des réformes sur les conditions de travail et les risques encourus par les agents, ces derniers citent les organisations syndicales comme premier vecteur d'information. Enfin, les préfigurateurs doivent aussi pouvoir communiquer aux organisations syndicales, sans être frappés par un « embargo préfectoral ».

Propos recueillis par la rédaction

Attentat à la préfecture de police de Paris, reconstruire un collectif de travail efficace et sécurisé

Impossible de ne pas évoquer les tragiques évènements survenus à la préfecture de police de Paris le 3 octobre dernier, au cours desquels la vie de quatre de nos collègues a été sauvagement ôtée.

Bien évidemment, les équipes militantes du Syndicat du ministère de l'Intérieur (SMI-CFDT), du Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (SCSI-CFDT), d'Alternative Police CFDT et du Syndicat des services publics parisiens (SPP-CFDT) se sont portées, dès les premières heures ayant suivi le drame, auprès de nos collègues dont bon nombre étaient littéralement en état de choc.

Par ailleurs, lors des premiers échanges avec les directions dédiées de la préfecture puis lors d'un CHSCT extraordinaire présidé par le préfet de police, nos représentants CFDT ont notamment demandé des moyens exceptionnels afin que les collègues puissent bénéficier d'un suivi approprié et dans la durée.

Enfin, la CFDT a réclamé au préfet la mise en œuvre d'un protocole dédié (type alerte incendie) afin d'améliorer la sécurité des agents (technique de repli et de confinement, mécanismes d'alerte) dans ce type de situation.

Au-delà de l'effet de sidération et du traumatisme durable au sein de l'institution policière, il faudra s'interroger sur les mécanismes ayant pu conduire à pareille situation et reconstruire, le plus posément possible et sans céder aux poussées délétères, un collectif de travail efficace et sécurisé.

François Thos
Secrétaire national

La CFDT n'a cessé et ne cesse de dénoncer les conditions de travail exécrables des agents des services des étrangers comme les conditions déplorables d'accueil des étrangers. Elle fait aussi des propositions pour que les agents retrouvent la sérénité et que les étrangers soient pris en charge avec efficacité et humanité.

Des agents qui n'en peuvent plus

Objectifs hors sol, files d'attente toujours plus longues, application informatique toujours pas opérationnelle, agressions verbales et physiques, injonctions ministérielles qui ne tiennent pas compte de la réalité de l'exercice des missions, dogme des statistiques, circulaires qui s'empilent, missions fluctuantes… tel est le quotidien des collègues qui font ce qu'ils peuvent avec ce qu'ils ont, sans espoir d'amélioration de leurs conditions de travail si rien n'est fait.

Des étrangers qui sont perdus

Dématérialisation à tout va, files d'attente qui s'allongent, lois en perpétuels changements, rendez-vous impossibles… tel est le quotidien des étrangers qu'ils soient demandeurs d'asile, d'un titre de séjour ou d'une demande de naturalisation.

Des conséquences pour les agents

Sentiment de solitude toujours croissant, stress exponentiel, arrêts maladie, dénis hiérarchiques des difficultés, course aux chiffres perpétuelle, perte de sens… tels sont les effets subis par les collègues dans le rouleau compresseur mis en place par l'administration.

Des conséquences pour les étrangers

Peur de ne pas être en règle, délais trop longs, stress en tout genre, incompréhension des dispositifs… tels sont les effets subis par les étrangers dans le rouleau compresseur mis en place par l'administration.

Pour mettre fin à ces situations inacceptables, la CFDT réclame une mise à plat de l'organisation de ces services qui passe par :

- Le déploiement d'un outil enfin opérationnel. Espérons à cet égard que la qualité du nouveau logiciel ANEF, qui doit remplacer AGDREF, sera au rendez-vous.
- L'affectation de renforts pérennes formés **avant** leur prise de poste.
- L'arrêt de la politique du chiffre : ce n'est pas en mettant la pression sur les agents et sur les encadrants que le nombre de demandeurs diminuera.
- La mise en place d'un vrai travail en réseau avec l'ensemble des acteurs de la chaîne d'instruction : émettre par exemple des OQTF[1] sans qu'elles soient exécutées faute de disponibilité des services de police n'a pas de sens.
- Des conditions matérielles d'accueil des demandeurs à la hauteur des enjeux : faire la queue depuis cinq heures du matin, debout et par tout temps, ne facilite certainement pas la tâche des collègues chargés du primo accueil. Cela ne peut que favoriser les incidents.

Ce sont les conditions nécessaires pour que les agents des services étrangers retrouvent la sérénité à laquelle ils ont droit pour exercer leur mission et pour que les étrangers soient pris en charge avec efficacité et humanité.

Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale

[1] *Obligation de quitter le territoire français : http://bit.ly/2NWLhEZ*

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ARC
mon réseau militant

Accompagnement, Ressources, Conseil

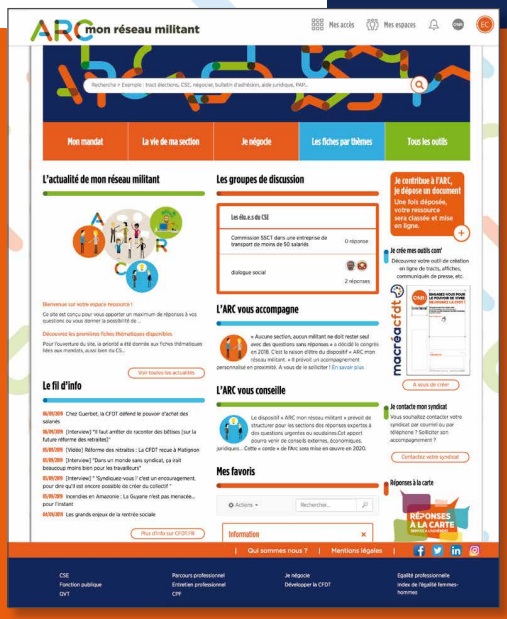
La CFDT a développé un dispositif conçu pour les militantes et militants d'entreprise ou d'administration : l'ARC, pour Accompagnement, Ressources et Conseil. Lancé progressivement depuis juin 2019, ce dispositif se présente comme un droit à l'accompagnement.

Trois types de solutions vous sont proposés :

- **un accompagnement,** à votre demande, qui se traduit par l'intervention dans votre section syndicale d'un militant formé à l'accompagnement. Celui-ci ne vient pas « faire » à votre place mais intervient pour vous aider à résoudre un problème.
- **un espace de ressources en ligne,** pour obtenir facilement et rapidement un premier niveau de réponse.
- **une offre de conseil** par des experts internes ou externes à la CFDT.

Si l'espace Ressources est déjà en ligne, les deux autres facettes du dispositif sont en cours de déploiement.

POUR PLUS D'INFORMATIONS : HTTPS://ARC.CFDT.FR



DÉCOUVREZ VOTRE ESPACE DE RESSOURCES ET D'ENTRAIDE !

Vous êtes élu·e ou militant·e d'entreprise et de l'administration ? Le site arc.cfdt.fr est à la fois une porte d'entrée vers votre dispositif ARC et un espace de ressources très complet. Vous y trouverez cinq rubriques incontournables : les fiches thématiques, les documents, les conversations, un outil de création en ligne de tracts et autres supports aux couleurs de la CFDT, et Réponses à la carte.

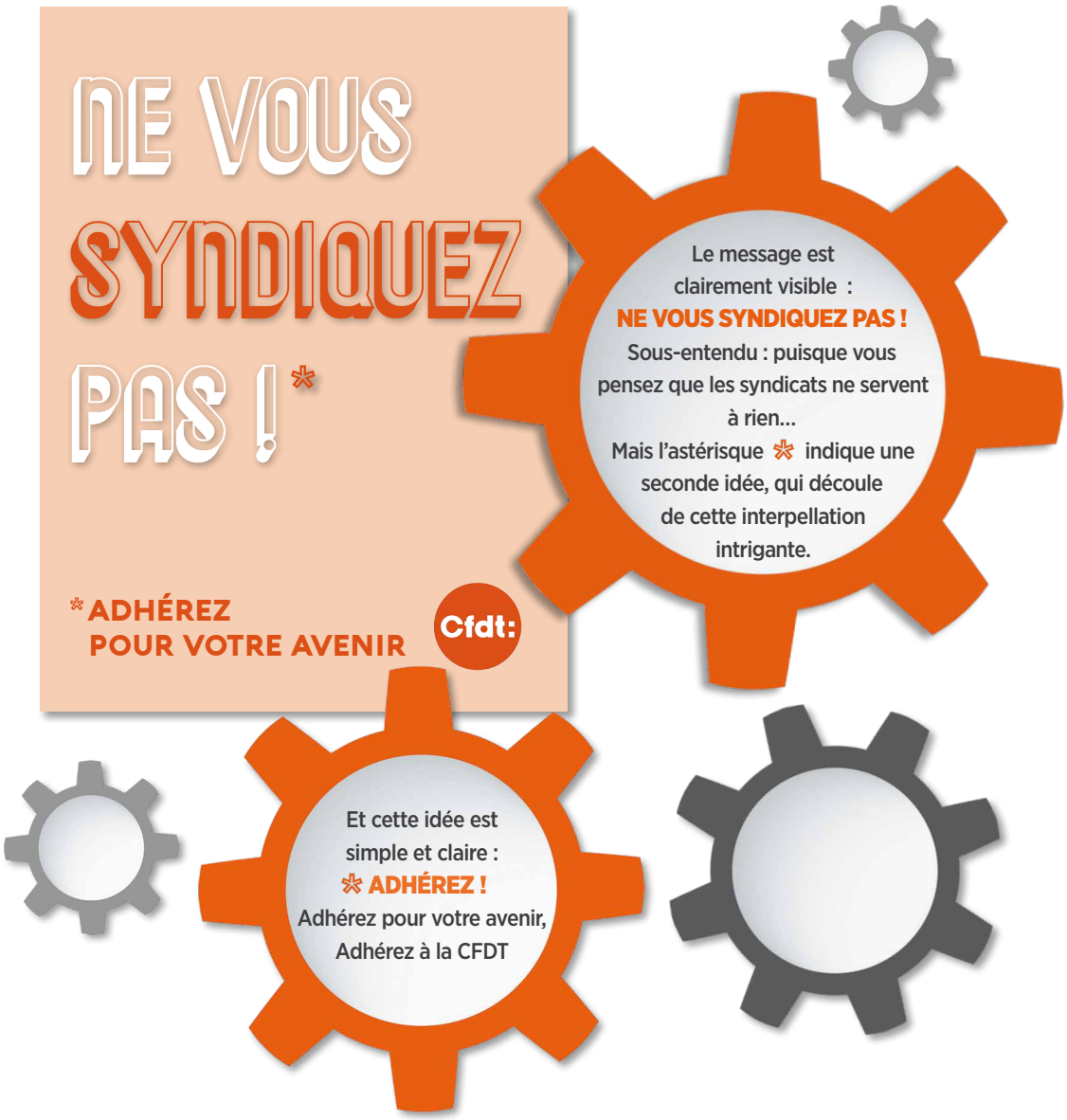
COMMENT Y ACCÉDER :

1. Activez votre espace adhérent CFDT (si ce n'est pas déjà fait) en allant sur **https://monespace.cfdt.fr**
2. Rendez-vous sur **https://arc.cfdt.fr**

CFDT - Service Information Communication - Octobre 2019.

Une campagne de syndicalisation hors des sentiers battus

Depuis le 19 septembre dernier, date du lancement officiel de cette campagne de syndicalisation, les équipes syndicales vont à la rencontre de leurs collègues pour leur proposer d'adhérer à la CFDT. La fédération Interco a travaillé sur une campagne volontairement différente des précédentes.



Puisque le constat est généralement admis que les travailleurs ne sont plus attirés par les syndicats et que se syndiquer n'est plus une action évidente pour beaucoup, le slogan choisi vise à interpeller en jouant sur la surprise, l'humour, l'esprit décalé... pour entamer des discussions sur les véritables avantages à rejoindre la CFDT.

Les objectifs de cette campagne sont multiples, mais le principal est de faire parler de l'adhésion entre adhérents, militants, syndicalistes chevronnés ou débutants avec une idée toute simple : chaque militant est le mieux placé pour proposer l'adhésion ! Bien entendu, un tel slogan ***« Ne vous syndiquez pas !* * Adhérez pour votre avenir »*** a fait réagir les adhérents. Certaines réactions ont été mitigées, d'autres enthousiastes, mais le but est atteint : faire parler de l'adhésion aux adhérents.

Nous sommes 621 274 adhé-

rents à la CFDT. Le calcul est simple, si chacun d'entre nous propose et obtient l'adhésion d'une personne de son entourage professionnel, de sa famille, de ses amis, de son boulanger, de son postier, de son médecin… la CFDT sera encore plus représentative de tous les travailleurs, des secteurs privés ou publics et pourra peser plus fort dans les négociations tant au niveau national qu'au niveau des collectivités, établissements ou entreprises.

Florence Krajka
Secrétaire fédérale

VERBATIM :

Voici quelques-unes des réactions entendues au fil des rencontres

Quand on a une voiture on l'assure, quand on veut faire du foot on prend sa licence, quand on part en voyage on souscrit à une assurance rapatriement, et au travail, non ? Comme s'il ne pouvait rien nous arriver de mal au boulot !

C'est vrai que les gens ne veulent plus se syndiquer.

Ça change des messages tout en orange.

Ça choque, mais c'est bien, au moins ça fait réagir les gens.

L'écriture est un peu rétro, un peu vieillotte, mais le orange, ça pulse !

C'est bien, la CFDT elle est différente des autres organisations syndicales, du coup un message différent c'est logique.

Comme il n'y a que le logo CFDT, et non celui d'Interco, ça marche pour tout le monde, quel que soit l'endroit où l'on travaille. C'est pratique.

Le slogan marchera avec ceux qu'on ne connait pas encore.

De loin, on ne voit que le mot « SYNDIQUEZ », et le message passe bien !

C'est bizarre de commencer par un « Ne pas »…

© Abundzu - AdobeStock.com

Les ambitions de la FSESP pour les cinq prochaines années

Du 4 au 7 juin se déroulait à Dublin, en Irlande, le 10e congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) à laquelle est affiliée notre fédération Interco CFDT. Les 109 fédérations syndicales affiliées ont adopté un programme d'actions sur cinq ans, fixant les grandes orientations de la FSESP et de ses affiliés pour promouvoir les valeurs de justice, de développement durable, et renforcer les services publics et les conditions de travail des agents publics en Europe.

Toute la CFDT invitée à s'investir dans le syndicalisme européen

Fin mai, Laurent Berger, élu président de la Confédération européenne des syndicats (CES)[1], a réuni les secrétaires généraux et les responsables Europe des fédérations de la CFDT. Il leur a indiqué que cette présidence de la CES n'est pas seulement une plus grande responsabilité pour lui-même et pour la confédération, mais une responsabilité qui incombe à toute la CFDT. Il nous a invités à être présents dans chacune des fédérations européennes sectorielles et de se servir de sa présidence comme un levier pour faire grandir le mouvement syndical européen et permettre à l'Union européenne de devenir plus juste et plus sociale. Fortes de ce message, nos fédérations Interco CFDT et CFDT Santé-Sociaux se sont rendues à ce congrès de la FSESP qui est la plus grande des dix fédérations de la CES. Preuve de l'importance que nous donnons à l'Europe, nos délégations étaient chacune menées par nos secrétaires générales Claire Le Calonnec et Eve Rescanières.

La délégation CFDT. De g. à d. Claire Le Calonnec, Didier Szliwka, Matthieu Fayolle et Catherine Blanc (Interco), Eve Rescanière, Maryvonne Nicolle et Cyrille Duch (Santé-Sociaux)

Le congrès de la FSESP : un levier d'action européenne pour Interco

En ouverture du congrès, Michael D. Higgins, président de la République d'Irlande, a souligné la nécessité d'un combat social mené au niveau international sur la question des migrations, l'urgence environnementale et la marche vers l'égalité entre les genres. Puis le « Groupe jeunes » au

sein de la FSESP est intervenu avec un slogan fort : *« Nous ne sommes pas votre avenir, mais déjà votre présent ! »*. Outre ces temps forts, les débats autour des modifications statutaires et du programme d'action de la FSESP ont occupé les quatre jours de congrès. Les représentants CFDT sont intervenus sur les difficultés que rencontre le secteur public de la santé, sur l'égalité femme-homme [2] et sur la modification des processus décisionnels au sein des instances de la FSESP. Ils ont réclamé des votes plus fréquents et ils ont appelé nos collègues européens à redoubler de motivation pour révéler le potentiel social de l'UE. Ils invitent la FSESP à travailler le plus collectivement possible avec d'autres forces sociales en Europe et à s'appuyer sur la présidence de Laurent Berger pour travailler plus étroitement avec la CES.

LE PROGRAMME D'ACTION 2019-2024

À la suite des votes sur les amendements, un programme d'action a été adopté pour guider le travail de la FSESP et de ses affiliés pour les cinq prochaines années. Ce programme d'action sert dorénavant de base aux travaux des comités et groupes de travail de la FSESP couvrant les secteurs de la santé, des services sociaux, des administrations locales et régionales, y compris un réseau « pompiers », des administrations centrales, dont un réseau « services pénitentiaires », des entreprises publiques et services délégués, y compris les actions au sein des comités d'entreprise européens délivrant des services publics, ainsi qu'un comité des « femmes et égalité entre les sexes » et un comité « jeunes travailleurs ».

Défendre, promouvoir et renforcer l'Europe sociale

Dans son introduction, le texte indique que *« le principal défi pour la FSESP est de défendre, promouvoir et renforcer ce que nous appelons l'Europe sociale : une Europe où le développement durable, des services publics de qualité, le plein emploi, les droits des travailleurs, l'égalité des sexes, le bien-être des citoyens et un État providence bien financé occupent le devant de la scène* [...] *encouragée par des finances publiques plus solides et des investissements publics accrus basés sur une fiscalité progressive, une répartition plus équitable des revenus et des richesses, des négociations collectives et des droits syndicaux plus forts et plus étendus ; une Europe dont le modèle social continue de montrer l'exemple au niveau mondial. Le socle européen des droits sociaux [3] fournit un point de départ mais nous devons mener une action plus large et plus énergique pour renforcer les droits des travailleurs et les droits sociaux au niveau européen et rééquilibrer la dimension économique avec la dimension sociale »*. Il est rappelé également que *« Notre vision d'une Europe alternative, avec les services publics comme épicentre, doit être une véritable alternative au système actuel dont « l'héritage de l'austérité – et ses effets persistants – continue d'affecter de nombreux pays »* avec *« des millions de personnes* [qui] *ont été touchées par des coupes dans les dépenses et les investissements publics* [...] *ce qui entraîne souvent des pénuries importantes de personnel dans les services publics, en particulier dans le domaine de la santé et des services sociaux. Il est urgent de mettre en place des politiques sociales et économiques progressistes et équitables afin de parvenir à une Europe plus unie et de réduire radicalement les inégalités tant à l'intérieur des pays qu'entre eux »*.

Une militante Interco CFDT élue en tant que commissaire aux comptes de la FSESP

Symbole de notre volonté à contribuer à renforcer la FSESP, notre fédération a accepté de représenter Catherine Blanc-Vandesteene (conseillère fédérale et SG du syndicat ERD 59) en tant que commissaire aux comptes. Elle a été brillamment élue avec 98,89% des voix, preuve du sérieux de son travail et de son implication au mandat précédent.

A - Avenir des services publics

Des services publics de qualité sont essentiels si l'on veut mettre en place des sociétés équitables et si l'on veut arriver à relever les défis sociaux, économiques et environnementaux auxquels l'Europe est confrontée. C'est pourquoi la FSESP et ses affiliés ont élaboré un ensemble de mesures et d'actions visant à défendre l'établisse-

1 https://www.etuc.org/fr

2 *Ce congrès comptait une majorité de femmes parmi les représentants présents et également une majorité de prise de parole par des femmes.*

3 *Adopté en novembre 2017 par la commission européenne et les 28 chefs d'États.*

ment de services publics démocratiques et accessibles à tous, et qui répondent aux besoins des citoyens :

Lutter pour des finances publiques plus solides et pour plus de justice fiscale

Les services publics doivent être accessibles et fondés sur les besoins des citoyens. Un financement équitable et solidaire doit être favorisé plutôt que des réductions de budget souvent arbitraires. La FSESP entend travailler pour obtenir une politique fiscale progressive qui s'attaque à l'inégalité des revenus et de la richesse, pour éradiquer la fraude fiscale et le recours aux paradis fiscaux.

Défendre un modèle économique alternatif

Promouvoir dans toute l'Europe des politiques économiques qui *« préviennent de la spéculation financière et fassent en sorte que l'économie ne soit pas dominée par des intérêts financiers »,* des budgets qui *« reconnaissent le rôle de l'investissement et des dépenses publiques, non pas comme un fardeau, mais comme jouant un rôle essentiel dans la conduite de l'économie et accordent l'importance voulue aux questions sociales et environnementales ».*

Des services publics plus nombreux et de meilleure qualité pour tous

« Garantir le droit fondamental de tous à des services publics de qualité, y compris le droit à l'eau, à l'énergie, aux soins de santé et à l'éducation et des transports en commun abordables ».

Défendre la démocratie et l'État de droit et lutter contre la corruption

« Soutenir l'action des travailleurs des services publics et de leurs syndicats qui jouent un rôle vital pour garantir des prestations de services publics justes et équitables, et lutter contre la corruption et les pratiques antidémocratiques. Se battre pour des lois qui protègent les lanceurs d'alerte ».

Résister à la privatisation et à la libéralisation pour défendre des services publics de qualité

Continuer à démontrer les effets négatifs de la privatisation en fournissant des études scientifiques et en menant des campagnes pour mettre en évidence les avantages de la gestion publique et du contrôle démocratique des services sociaux et des secteurs de l'énergie, de l'eau et de la gestion des déchets.

Tirer le meilleur parti de la transformation numérique des services publics

Les technologies numériques *« ouvrent de nouvelles possibilités d'offrir de meilleurs services à un plus grand nombre mais elles menacent de déshumaniser les services publics, de les éloigner des usagers ; elles font courir un risque concernant le droit à la vie privée et le renforcement des inégalités d'accès aux services publics ».* Il est crucial de promouvoir « *un contrôle démocratique du processus de numérisation ».* Pour cela, il faut *« associer les syndicats et les travailleurs au processus d'évolution technologique, afin d'améliorer les services fournis et de s'assurer que les avantages soient équitablement répartis ».* Il faut s'assurer que le numérique reste *« un choix et non une obligation pour les usagers »* et *« travailler aussi sur l'imposition des opérateurs privés du numérique ».*

Exiger des accords sur le commerce équitable et les investissements

« Demander que les services publics soient exclus des accords commerciaux et exiger la transparence totale et la consultation sur les accords commerciaux » afin de *« réagir lorsqu'ils constituent une menace pour les services publics, la protection de l'environnement ou les droits des travailleurs et des consommateurs. S'opposer aux processus tels que les systèmes multilatéraux de tribunaux d'investissement qui donnent aux investisseurs la priorité sur les services publics et l'intérêt général ».*

S'attaquer aux changements climatiques et à la dégradation de l'environnement

« Réaffirmer que les préoccupations sociales et environnementales sont au cœur de la mission » des entreprises assurant des missions de service public et que *« les services publics jouent un rôle clé dans la réponse au changement climatique à court et à long terme. Faire pression pour la mise en œuvre effective de l'accord de Paris et des objectifs de développement durable des Nations Unies »* qui passent par des investissements publics accrus. *« Promouvoir la recherche et le développement »* pour

« développer une énergie propre et accessible » et *« s'opposer à la poursuite de la libéralisation »* dans le secteur énergétique. *« Lutter contre les causes de la précarité énergétique »* et faire pression en faveur du développement de larges réseaux de transports publics abordables, comme *« étape vers la gratuité des transports publics ».*

Améliorer les services d'aide aux migrants et aux réfugiés

La réponse européenne et nationale aux demandeurs d'asile a souvent été lamentablement en deçà de ce que l'on peut attendre de la région la plus riche du monde. Les services publics aux migrants et aux demandeurs d'asile ont besoin d'un financement, d'un personnel et d'une protection appropriés contre la menace de privatisation. Les travailleurs migrants devraient être autorisés à travailler pendant que leur statut est en cours d'évaluation pour leur permettre de s'intégrer dans la société.

Nous appelons aussi à l'action pour défendre les droits humains fondamentaux et s'attaquer aux causes des flux de réfugiés liées au changement climatique, à la stagnation économique et aux conflits.

B - Avenir du travail dans les services publics

Des services publics de qualité vont de pair avec des emplois de qualité, garantis et à durée indéterminée, des conditions de travail décentes et sûres, des formations, de la protection sociale. Pourtant des milliers de travailleurs des services publics à travers l'Europe connaissent une précarisation de leurs conditions de travail : blocage des promotions et réduction ou gel des salaires, augmentation du temps de travail, gel des recrutements et suppressions d'emplois. *« C'est pourquoi les affiliés de la FSESP à travers l'Europe tentent de reconstruire et renforcer les structures de négociation collective, de résister aux tentatives d'atteinte aux droits du travail »* et syndicaux, et de faire face aux menaces qui pèsent du fait de la numérisation.

Défendre les droits fondamentaux au travail

Face aux menaces de nouvelles attaques sur nos droits, nous défendons *« la capacité de tous les travailleurs des services publics et de leurs syndicats de s'organiser et mener des actions ».* Nous militons pour *« mettre en place ou renforcer la participation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance »* des entreprises assurant des missions de service public.

Renforcer la négociation collective

« Le renforcement et l'extension de la négociation collective est le moyen le plus efficace pour protéger et améliorer les salaires mais aussi les conditions de travail des travailleurs des services publics, quelle que soit la forme de leur contrat de travail ou leur statut dans la fonction publique ». Nous entendons *« défendre et étendre ce droit à la négociation collective dans les services publics sur la base des droits généraux promus par la convention 151 de l'OIT ».*

Promouvoir et étendre le dialogue social européen

« Les comités de dialogue social sectoriel européen dans les secteurs de la FSESP ont fait des progrès au cours des cinq dernières années, notamment en matière de santé et de sécurité. L'impact de ce travail doit être renforcé en améliorant la représentativité des organisations syndicales et patronales » au sein des comités existants, mais aussi *« en instaurant de nouveaux comités de dialogue social européens dans d'autres secteurs »* d'activité suivis par la FSESP, en particulier *« dans le domaine des services sociaux et de la gestion des déchets ».* Nous voulons *« intensifier la pression sur les institutions européennes pour qu'elles res-*

Administration pénitentiaire

Au JO du 11 octobre 2019 est paru le **décret n° 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire.** Ce décret modifie les conditions de recrutement et de reprise d'ancienneté au sein du corps d'encadrement et d'application ainsi que les missions et la structuration du corps de commandement. Il crée un troisième corps au sein de la filière de surveillance de l'administration pénitentiaire dénommé « chefs des services pénitentiaires ». Le texte prévoit, à titre transitoire, un avancement facilité au grade de premier surveillant ainsi qu'un plan de promotion interne facilitant l'accès aux corps de commandement et de chefs des services pénitentiaires.

http://bit.ly/2qwQICD

Allocation adultes handicapés

Au JO du 13 octobre 2019, est paru le **décret n° 2019-1047 du 11 octobre 2019 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés et à la modification du calcul du plafond de ressources pour les bénéficiaires en couple.** Ce décret procède à la revalorisation exceptionnelle de l'AAH afin de porter son montant à 900 € pour les allocations dues à compter de novembre 2019. Il procède à la modification du coefficient multiplicateur permettant le calcul du plafond de ressources pour les bénéficiaires de cette allocation en couple.

http://bit.ly/32Aji3Z

pectent leur engagement en matière de dialogue social » et, pour cela, nous voulons *« coordonner les travaux menés au sein des comités de dialogue social sectoriel avec ceux du dialogue social intersectoriel »* européen où siège la CES. Nous visons à négocier et à évaluer des accords les plus contraignants possibles afin d'obtenir un maximum d'effets positifs au niveau national.

Défendre les travailleurs contre la privatisation

Mettre en évidence les impacts négatifs de la privatisation sur les droits, les salaires et les conditions de travail des agents du service public et *« soutenir les actions visant à inverser la privatisation et l'externalisation »*. Utiliser les clauses sociales et environnementales dans les marchés publics afin de défendre les droits des travailleurs du secteur privé qui fournissent des services publics, et promouvoir des conventions collectives sectorielles qui assurent des règles du jeu équitables. *« Faire pression pour que les entreprises soient tenues par un devoir de vigilance à l'égard des sous-traitants pour assurer le respect des droits humains, y compris les droits syndicaux »*.

S'attaquer aux pressions exercées sur le temps de travail

Les travailleurs des services publics ont besoin que les syndicats puissent influencer et contrôler la rapide restructuration en cours liée aux transformations numériques (intelligence artificielle, automatisation, robotisation) qui peuvent avoir des impacts négatifs : pertes d'emploi, risques liés au télétravail ou encore à une supervision et à un contrôle accrus, recours à des formes de travail flexibles et imprévisibles comme de faux indépendants ou des contrats zéro heure. Nous voulons continuer à analyser et remédier à ces impacts, par le biais d'accords collectifs ou de lois *« et insister sur le droit à la déconnexion »*. Exiger une formation appropriée, en vue d'une préparation optimale des travailleurs aux défis posés par la transformation numérique et pour s'assurer que les travailleurs conservent leur emploi. *« Faire campagne pour une semaine de travail plus courte, sans perte de revenus pour les travailleurs »*.

Améliorer la santé et la sécurité au travail et faire appliquer les mesures en la matière

L'UE a adopté d'importantes directives en faveur de la santé et de la sécurité au travail et pour aider l'emploi des personnes handicapées, en particulier la directive-cadre relative à la sécurité et à la santé au travail. *« Nous voulons promouvoir cette législation européenne et sa transposition dans le droit national, notamment concernant les risques pour la santé mentale et le système musculosquelettique »*. Il faut assurer des ressources financières et humaines aux services d'inspection pour garantir le respect des règles européennes et nationales.

Promouvoir la création massive d'emplois verts

« Promouvoir une transition juste vers un modèle économique durable sans carbone », en faisant valoir les droits à la consultation et à la négociation afin d'assurer un processus de transition qui protège l'emploi des travailleurs publics et assure des formations pour migrer vers de nouveaux emplois. Faire de l'analyse approfondie des répercussions potentielles sur l'emploi *« un préalable incontournable à toute proposition de décision au niveau européen, à l'échelle nationale et internationale par le biais d'investissements publics »* pour une mise aux normes environnementales les plus élevées de services tels que la fourniture d'énergies durables, le logement social et les réseaux de transports publics.

Assurer l'égalité entre femmes et hommes au travail

La FSESP a mis en évidence, via des études, l'impact négatif de l'austérité pour l'égalité des sexes, et a défini les principales priorités d'action dans sa Déclaration de Prague. Nous voulons mettre en lumière les initiatives visant à améliorer les salaires mais aussi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les professions à prédominance féminine ; *« améliorer le renforcement et l'application de la législation sur l'égalité de rémunération ; faire de la Journée internationale de la femme et de la Journée européenne de l'égalité de rémunération des événements majeurs pour les travailleurs des services publics ; œuvrer à éliminer les obstacles inhérents aux régimes de fiscalité nationale qui freinent la participation des femmes au marché du travail, comme l'imposition commune des conjoints »*.

Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité sur le lieu de travail

« Le racisme et le fascisme ont augmenté dans toute l'Europe ». Les syndicats des services publics qui ont souvent mené la lutte contre toute forme de discrimination doivent élaborer de nouvelles stratégies communes de lutte contre les discriminations et la violence, dans la société en général et sur le lieu de travail en particulier, via le dialogue social et la négociation. Nous entendons utiliser les marchés publics comme leviers de promotion de l'égalité, *« continuer à faire campagne pour l'adoption d'une convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour la protection de la dignité travailleurs/euses »*, faciliter la création d'un réseau FSESP de représentants syndicaux BAME [4] parmi les affiliés, encourager le soutien mutuel, l'échange des idées et la solidarité dans les luttes contre l'oppression, la marginalisation et la discrimination et pour la reconnaissance de l'apport économique des migrants et des immigrés.

[4] *Black, Asian, and minority ethnic.*

En bref :

Contractuels FPT

Le **bulletin d'information statistique de la DGCL** daté de septembre 2019 titre : *« Fin 2017, un peu plus de deux contractuels de la FPT sur cinq occupent un emploi permanent - Exploitation nationale des bilans sociaux au 31/12/2017 »*.

Extrait : *« Au 31 décembre 2017, les trois quarts des 1,97 million d'agents de la FPT sont fonctionnaires et un quart contractuels, dont 3% de contrats aidés, 2% d'assistants maternels et familiaux et 1% d'apprentis et collaborateurs de cabinet. Parmi les contractuels, 42% occupent un emploi permanent et 58% un emploi non permanent. Si les agents en emploi permanent ont majoritairement un CDD (79%), ceux en emploi non permanent, par nature en CDD, sont nombreux à avoir été recrutés à la suite d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. En plus des emplois permanents et non permanents, le recours aux agents contractuels peut prendre la forme du recrutement de personnel temporaire, qui correspond surtout au personnel mis à disposition par les centres de gestion. En termes de flux d'entrée, les contractuels arrivés dans une collectivité au cours de l'année 2017 ont principalement été embauchés en tant que remplaçants. Les contractuels qui ont quitté une collectivité au cours de l'année 2017 l'ont majoritairement fait en raison d'une fin de contrat. Parmi les départs, il convient aussi de tenir compte des 4 000 titularisations Sauvadet qui quittent le statut de contractuel pour celui de fonctionnaire »*.

http://bit.ly/2M09RFh

Reclassement-maintien dans l'emploi

La direction générale des collectivités locales a mis en ligne une foire aux questions très détaillée sur **l'application de la période de préparation au reclassement (PPR) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics :** modalités d'entrée en vigueur du dispositif, agents bénéficiaires, accompagnement, articulation avec les congés de maladie, situation des agents à temps non complet, rémunération…

http://bit.ly/2ng5H2c

C - Avenir des syndicats de la fonction publique

Il est vital de renforcer les fédérations des services publics. Les affiliés de la FSESP à travers l'Europe recrutent des centaines de milliers de nouveaux membres chaque année mais cela ne compense pas les membres qui partent. Le défi est donc *« d'inverser le déclin du taux de syndicalisation que l'on enregistre dans de nombreux pays »* car nos organisations sont bien sûr plus efficaces lorsqu'elles peuvent compter sur la participation de membres actifs, sur une forte densité syndicale, et sur un soutien large des travailleurs.

Stimuler le recrutement et la syndicalisation

Nous voulons renforcer et étendre à plus d'affiliés les initiatives de la FSESP visant à soutenir les fédérations affiliées dans l'élaboration de leurs stratégies de recrutement et d'organisation. Pour cela, nous entendons *« Encourager les affiliés à prendre de nouvelles initiatives »,* notamment en faveur du recrutement des jeunes et des migrants (proposer des stages pour permettre aux jeunes de découvrir le syndicalisme) ; sur la zone Europe centrale et orientale : concentrer les ressources régionales de la FSESP sur le soutien à des activités de recrutement et d'organisation.

Améliorer la représentation des femmes et des jeunes travailleurs et travailleuses

Continuer à accroitre la représentation des femmes dans les instances de la FSESP et inciter les affiliés à faire de même. *« Continuer de soutenir un réseau dynamique de jeunes travailleurs et travailleuses et ses initiatives en matière de mentorat et d'autres mesures visant à assurer la participation des jeunes travailleurs ».*

Renforcer la FSESP

La FSESP et les fédérations syndicales des services publics en Europe ont un rôle majeur à jouer dans la définition des priorités des confédérations syndicales et de la CES. La FSESP doit agir efficacement avec d'autres organisations du mouvement syndical et social européen pour parvenir au changement en Europe. Nous serons plus forts si toutes les fédérations affiliées à la FSESP sentent qu'elles font partie d'un même mouvement et communiquent sur le travail syndical européen. Pour y parvenir, la FSESP continuera d'être *« financièrement saine, autonome, accroissant sa capacité d'action juridique et politique, qu'elle ciblera davantage ses actions auprès des institutions européennes et d'organisations du mouvement syndical et social »* pour améliorer l'efficacité des campagnes et des autres formes possibles d'action syndicale. Nous voulons aussi améliorer la coordination au sein de la FSESP *« en veillant à ce que les affiliés soient pleinement impliqués dans les processus de planification de la FSESP »* et informent leurs militants afin que les actions de la FSESP *« bénéficient d'un soutien et de la participation les plus larges possibles »*, élever le niveau des initiatives de la FSESP pour façonner une Europe alternative fondée sur la solidarité et l'équité, *« travailler au sein de la CES et de l'Internationale des services publics (ISP)* [5] *et avec les mouvements sociaux et syndicaux pour lutter pour une Europe sociale qui ait une influence positive sur l'Europe élargie et sur les évolutions mondiales ».*

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

[5] http://www.world-psi.org/fr

Le droit de grève dans la fonction publique

Le droit de grève dans la fonction publique (I) et un examen de ses modalités (II) et de ses conséquences d'exercice (III) est indispensable au regard des récentes modifications apportées pour certains services publics de la fonction publique territoriale (FPT) par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui crée notamment l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.

Avant 1946, les fonctionnaires étaient privés du droit de grève[1]. Le préambule de la Constitution de 1946, qui fait aujourd'hui partie de notre Constitution, reconnait que *« le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent »*. Ce droit a ensuite été accordé aux agents publics aussi bien par le Conseil d'État[2] que par le Conseil Constitutionnel[3]. Le statut général a repris la formulation suivante : ***« les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent »***[4].

La grève se définit comme une cessation du travail concertée reposant sur un mouvement collectif en vue d'appuyer des revendications. Ne sont donc pas considérées comme des grèves les cessations de travail qui ne visent pas des revendications professionnelles[5] ou celles qui se limitent à la tenue d'une réunion pendant les heures de service[6]. Certains types de grève sont interdites : les grèves ayant un motif politique[7], les grèves tournantes lorsque les agents exercent leur droit de grève par roulement[8], les grèves « sur le tas » ou l'occupation des locaux de travail[9], les grèves du zèle qui paralysent l'activité de l'administration[10] ou encore les grèves administratives lorsque les agents n'assument pas une partie de leurs tâches[11]. En outre, une grève s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent. Ces lois sont peu nombreuses mais elles tendent, ces dernières années, à se multiplier avec l'instauration des services minimums[12] ou d'autres modalités comme très prochainement dans la fonction publique

[1] CE, 7 août 1909, Winkell, n°37317.
[2] CE, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645.
[3] CC, 25 juillet 1979, n°79-105.
[4] Article 10 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.
[5] CE, 1er février 1963, Ministre des Armées contre Audibert.
[6] CE, 18 janvier 1963, Perreur.
[7] CE, 8 février 1961, Rousset.
[8] Article L2512-3 du Code du travail.
[9] CE, 11 février 1966, Legrand, n°65509.
[10] CE, 21 septembre 1992, Office national des forêts, n°93289.
[11] CE, 13 décembre 1991, Syndicat CFDT Interco Vendée et Audrain, n°80709 : des sapeurs-pompiers refusaient des tâches d'entraînement, d'entretien et de contrôle.
[12] Loi n°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

territoriale pour certains services publics[13].

I - Conciliation du droit de grève et de la continuité du service public : la possibilité pour l'employeur public de contraindre l'agent à travailler

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique a toujours dû et doit encore se concilier avec les exigences de la continuité du service public[14]. Le législateur a d'abord prévu des dispositions interdisant purement et simplement le droit de grève à certains agents, comme par exemple, les policiers[15], les gardiens de prison[16], les magistrats judiciaires[17]. Si l'un de ces agents y participe, il s'expose à des sanctions disciplinaires en dehors des garanties statutaires[18]. Dans d'autres hypothèses où il n'était pas possible d'interdire le droit de grève, le législateur l'a limité en instaurant un service minimum dans certaines activités comme la radio ou la télévision[19], dans les transports terrestres réguliers de voyageurs[20] ou à l'école[21].

Localement, il est maintenant possible, dans la fonction publique territoriale, pour les employeurs publics locaux, d'engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de certains services publics : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapés, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire[22]. **Tant que les négociations ne sont pas engagées, ces dispositions ne s'appliquent pas.** C'est seulement lorsque les négociations débuteront et seulement si aucun accord n'est acté dans un délai de douze mois après le début des négociations qu'une délibération pourra déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité de ces services publics. En somme, et pour l'instant, rien ne change dans la FPT concernant la possibilité pour l'employeur de contraindre certains agents à travailler un jour de grève.

Comme dans la fonction public d'État (FPE), il existait et il existe encore aussi dans la FPT deux dispositifs pour limiter le droit de grève afin d'assurer la continuité de tous les services publics : la réquisition et la désignation.

La réquisition d'agents grévistes

La loi donne la possibilité au Gouvernement de réquisitionner des agents grévistes dans le cas d'une atteinte suffisamment grave à la continuité du service public. La décision doit être prise par décret. Ce pouvoir a été actionné en 1963 pour réquisitionner des agents de la sécurité aérienne en grève[23]. Le préfet aussi dispose de ce pouvoir de réquisition. En application de l'article L2215-1 4° du Code général des collectivités territoriales (CGCT), *« en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service,* ***requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service*** *ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées ».* Un arrêté pré-

[13] *Article 56 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui crée notamment l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

[14] *CC, 25 juillet 1979, n°79-105.*

[15] *Loi n°48-1504 du 28 septembre 1948 portant statut spécial des personnels de police modifiée.*

[16] *Ordonnance n°58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire modifiée.*

[17] *Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature modifiée.*

[18] *CAA Bordeaux, 18 octobre 2012, M. L. req. n°12BX00451.*

[19] *Loi n°86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication modifiée.*

[20] *Loi n°2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.*

[21] *Loi n°2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire et cf. les articles « Le point sur le droit d'accueil des élèves en cas de grève », L'Hebdo Interco n°776 du 15 janvier 2009 (Émilie Géraud) et « Service minimum d'accueil scolaire », L'Hebdo Interco n°778 du 5 février 2009 (Myriam Boussoum).*

[22] *Article 7-2 I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

[23] *CE, 9 février 1966, fédération nationale de l'aviation civile, n°62467.*

fectoral doit fixer la nature des prestations requises, la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application. Il s'agit de procédures très encadrées qui ne s'appliquent qu'en cas de crise. Plus souvent, les agents publics sont « désignés ».

La désignation d'agents grévistes

Toujours afin d'assurer la continuité du service public, les chefs de service peuvent réglementer le droit de grève[24]. Pour garantir la continuité d'un service public considéré comme indispensable (par exemple, le greffe d'un tribunal[25]), les autorités administratives peuvent désigner le personnel. La désignation porte sur des emplois indispensables et par voie de conséquence, seulement sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes. Le juge administratif vérifie strictement ces conditions[26]. Les emplois donnant lieu à la restriction du droit de grève doivent être précisément désignés par un arrêté ministériel ou une décision de l'autorité territoriale. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés. C'est donc la procédure de désignation qui est le plus fréquemment utilisée par les autorités administratives pour tenter de concilier le droit de grève et la continuité du service public. Dès lors que les agents sont désignés, ils doivent accomplir la totalité de leur service, sinon ils encourent une sanction disciplinaire.

II - Les restrictions affectant les modalités de l'exercice du droit de grève

L'exercice du droit de grève est régi par le Code du travail[27] et ses dispositions imposent notamment l'obligation d'un préavis de grève. L'article L2512-2 du Code du travail précise les modalités de dépôt du préavis de grève.

Six conditions doivent être réunies pour exercer légalement le droit de grève :

1) *« Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé »*[28] : sont représentatives les OS de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ainsi que les OS de fonctionnaires affiliées

[24] *CE, ass, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645 pour les ministres et CE, 9 juillet 1965, Pouzenc, n°58778 et 58779 pour les collectivités territoriales.*

[25] *CE, 21 décembre 1977, n°04713 Syndicat national des cours et tribunaux.*

[26] *CE, 10 juin 1959, Syndicat national des personnels des préfectures et sous-préfectures : le personnel des ateliers mécanographiques du ministère de l'intérieur n'exerce pas un service public indispensable.*

[27] *Articles L 2512-1 à L 2512-5 du Code du travail.*

[28] *Article L2512-2 alinéa 2 du Code du travail.*

à une union de syndicats de fonctionnaires[29].

2) *« Le préavis précise les motifs du recours à la grève »*[30] *:* il doit toujours s'agir de revendications professionnelles.

3) *« Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève* [...] *»*[31] : le jour du dépôt et le jour de l'arrêt de travail ne comptent donc pas dans le calcul des cinq jours francs. Si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, le délai n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant[32].

4) [...] *à l'autorité territoriale ou à la direction de l'établissement ou de l'organisme intéressé*[33] *:* en cas de grève nationale, tout agent public souhaitant faire grève peut se prévaloir d'un préavis déposé par une OS au niveau national. Il suffit que le préavis soit déposé auprès d'une autorité publique qualifiée sur le plan national (comme le ministère du Travail, des Solidarités, de la Fonction publique ou de l'Intérieur) pour que les agents de la FPE et de la FPT puissent se prévaloir du droit de grève sur l'ensemble du territoire. Bien souvent c'est la fédération Interco CFDT qui dépose le préavis auprès des ministères compétents. Il n'est donc pas nécessaire de déposer des préavis auprès de chaque collectivité ou de chaque ministère en cas de grève nationale[34]. En cas de grève locale, les syndicats doivent déposer des préavis de grève auprès des autorités administratives compétentes.

« Le préavis mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée »[35] *:* le Code du travail précise que l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé[36]. Ces dispositions ont été interprétées par le juge judiciaire et le juge administratif qui considèrent que la participation des agents à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de départ fixée par le préavis est légale, dans la mesure où ils y prennent part à leur heure de prise de service[37].

6) *« Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier »*[38] *:* les OS et les autorités administratives ont donc cinq jours pour tenter de trouver une solution et éviter la grève.

Si le préavis est une condition nécessaire de mise en œuvre de l'exercice du droit de grève, **il ne lie pas le personnel qui n'a pas à se déclarer gréviste à l'avance.** Ce principe va souffrir prochainement d'une exception. En effet, dans la FPT, les agents affectés au sein de certains services publics (collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapés, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire) **et** qui participent directement à leur exécution[39], qui souhaitent participer à la grève, devront en informer leur employeur[40] mais **tant que l'accord ou la délibération n'est pas entré en vigueur, cette nouvelle obligation n'est pas applicable**[41]**.** Lorsque cette obligation sera applicable, l'agent public, concerné par ce nouveau dispositif, qui ne la respecterait pas, sera passible d'une sanction disciplinaire[42]. **Attention :** cette nouvelle mesure ne s'applique pas à l'ensemble des agents publics de la fonction publique territoriale[43]. Ces dispositions n'interdisent pas à l'agent qui ne s'est pas déclaré gréviste au début du mouvement, le décide ensuite et en informe

[29] *Article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*
[30] *Article L2512-2 alinéa 3 du Code du travail.*
[31] *Article L2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[32] *Cass, soc., 30 mars 2010, n°09-130065.*
[33] *Article L2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[34] *CE, 16 janvier 1970, Hôpital rural de Grandvilliers contre Dame Poinsard, n°73894 et réponse ministérielle du 13 mai 1991 n°39557*
[35] *Article L2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[36] *Article L2512-3 du Code du travail.*
[37] *Cass, soc., 8 décembre 2005, n°03-43934 et CE, 29 décembre 2006, n°286294.*
[38] *Article L2512-2 alinéa 5 du Code du travail.*
[39] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[40] *Article 7-2 – II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*
[41] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[42] *Article 7-2 – IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*
[43] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*

alors son employeur au plus tard 48 heures à l'avance[44], d'être ensuite gréviste.

III - Les conséquences de l'exercice du droit de grève

L'exercice du droit de grève par un agent public emporte des conséquences sur sa rémunération et en cas de participation à une grève illégale, il peut se voir infliger une sanction disciplinaire.

La retenue sur rémunération

« Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération »[45]. Il y a donc absence de service fait pendant toute la durée de participation à une grève[46].

Dans la FPE, la règle du trentième indivisible s'applique[47]. Quelle que soit la durée de la grève, la retenue est égale à un trentième du traitement mensuel[48]. Ainsi par exemple, si la grève dure 24 heures et que l'agent fait grève 3h30 pour se rendre à la manifestation, il se verra retenir 1/30e de son traitement mensuel.

Dans la FPT, la retenue sur rémunération est proportionnée à la durée d'interruption du service fait[49]. Les retenues sont donc les suivantes : 1/151,67e de la rémunération pour une heure de grève, 3/151,67e pour trois heures de grève...[50]. Cette possibilité de n'exercer son droit de grève pour une durée limitée ne sera plus possible dans la FPT **si, par accord ou par délibération,** l'employeur public impose aux agents ayant l'obligation de déclarer leur intention de participer à la grève, d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme[51]. Toutefois, cette restriction ne concernera que les agents soumis par la loi à cette obligation[52]. **Tant que l'accord ou la délibération n'est pas entré en vigueur, cette nouvelle obligation n'est pas applicable[53].**

Le juge administratif considère que lorsque la période de grève comporte des jours fériés ou chômés (samedi, dimanche) et même si l'agent public n'est pas de service, la retenue sur rémunération porte sur l'ensemble des jours compris dans cette période[54]. C'est pourquoi, il est fortement recommandé aux OS de déposer des préavis ne comprenant pas les samedis, dimanches et jours fériés, pour éviter une retenue sur rémunération des agents publics ces jours-là. Par ailleurs aucune mention de la participation à une grève d'un agent public ne doit être portée sur son bulletin de salaire[55].

La discipline

Le principe est que la participation à une grève régulièrement déclenchée ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire[56]. Toutefois, dès lors que l'agent public commet une faute lors de l'exercice de son droit de grève, il est passible de sanctions dans le respect de la procédure disciplinaire[57], comme par exemple les agents publics qui utilisent sans autorisation du matériel appartenant à l'administration. En outre, lorsque l'obligation de se déclarer grévistes et/ou l'obligation d'exercer son droit de grève dès sa prise de fonction et jusqu'à son terme seront entrées en vigueur et applicables, l'agent public, concerné par l'une et/ou l'autre, qui ne la ou les respecterait pas, serait passible d'une sanction disciplinaire[58].

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer sur les règles qui te sont applicables dans l'exercice de tes fonctions sur une thématique donnée, tu peux bien sûr avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, **tu peux contacter le syndicat Interco CFDT de ton département ou de ton ministère**.

Myriam Boussoum,
Juriste fédérale

---

[44] *Idem.*
[45] *Article 20 de la loi n°n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*
[46] *CE, 21 avril 1994, SDIS Haute-Garonne, n°146119.*
[47] *Loi n°87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social modifiée et CC, 28 juillet 1987, n°87-230DC.*
[48] *CAA Bordeaux, 7 décembre 2000, N°96BX30269.*
[49] *CE, 27 avril 1994, SDIS Haute-Garonne, n°146119 et CAA Nancy, 31 mai 2001, n°97NC00480.*
[50] *En fait, la retenue de 1/30e pour une journée ou 1/60e pour une demi-journée de grève est moins élevée que celle calculée en heures : il faut alors demander son application !*
[51] *Article 7-2 – III de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*
[52] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[53] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[54] *CE, 19 mars 1971, ministère des PTT contre Dame Cuquel, n°78802 et CE, 7 juillet 1978, Omont, n°03918.*
[55] *Article R3243-4 du Code du travail.*
[56] *CE, 26 juin 1996, n°135098 et 139935.*
[57] *Article L2512-4 du Code du travail.*
[58] *Article 7-2 – IV de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

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

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

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi

MACIF

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

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).