



LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Cfdt-Interco • n°213 • décembre 2012 - janvier/février 2013 • 1 €

Des vitamines pour 2013 !

Actu revendicative

- Contractuels de la fonction publique : premiers résultats de l'enquête
- Garanties collectives pour les agents contractuels : c'est le début !

Fonction publique territoriale

La décentralisation au CSFPT du 20 décembre 2012

Europe/International

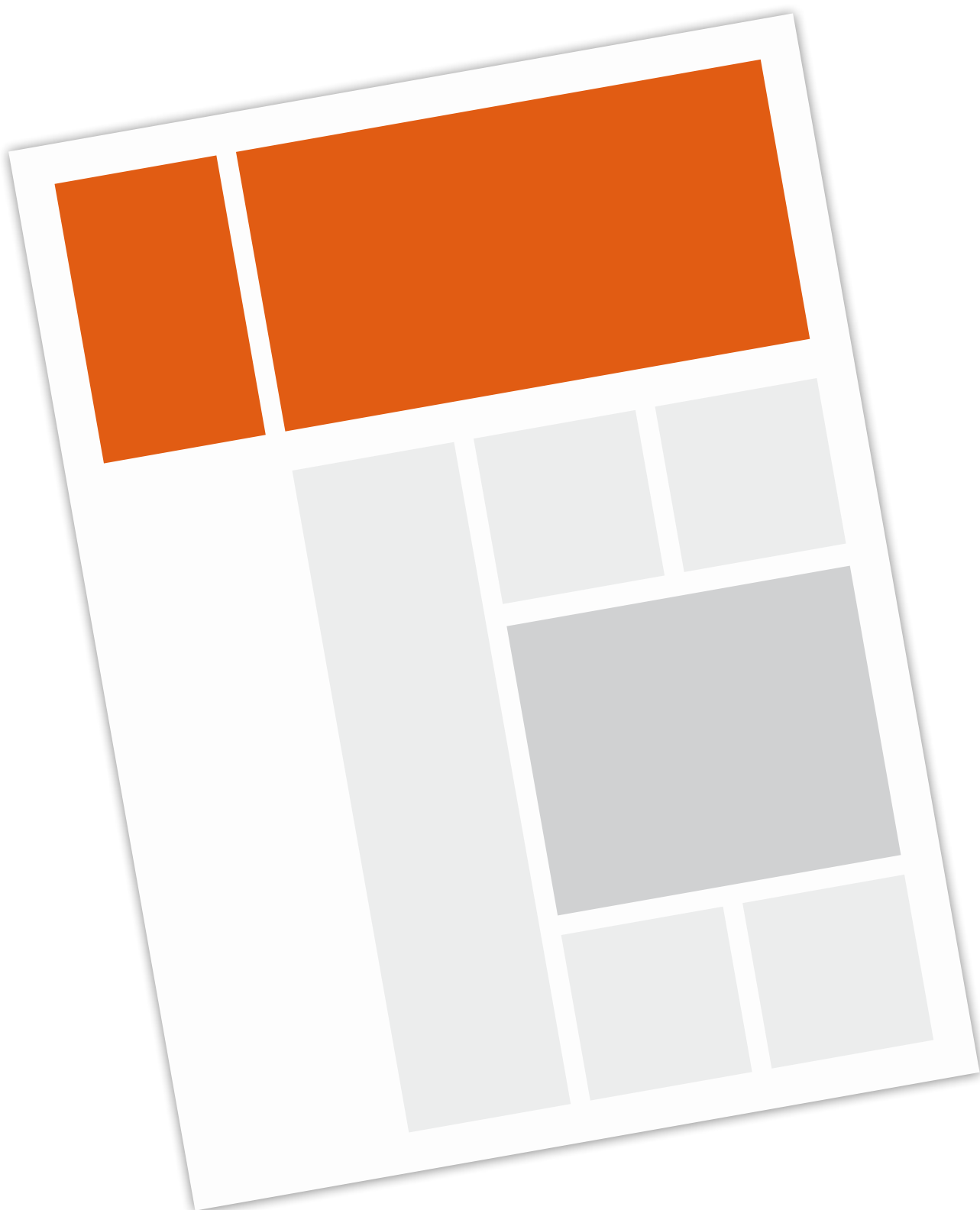
Fiche retraite

Fiche juridique



**LE JOURNAL
INTERCO**

**: NOUVELLE MAQUETTE
POUR VOTRE PROCHAIN
NUMERO DU JOURNAL !**





Des vitamines pour 2013 !

En ce début d'année 2013, je souhaite tout d'abord présenter à tous nos lecteurs les vœux les plus chaleureux de la part de l'ensemble des permanents de la Fédération. « *Les années passent et se ressemblent* » dit le dicton populaire que j'aimerais vraiment, avec vous, pouvoir contredire.

En effet si 2013 ressemble à l'année dernière, vous conviendrez que nous sommes « mal barrés ». Or, la fonction première du syndicalisme que nous portons est bien de ne pas baisser les bras en confortant la morosité et le pessimisme ambiant mais de croire que par notre action auprès des salariés nous produisons du changement.

Alors c'est cela que je nous souhaite à tous. Transformons la rage en conquêtes, soyons audacieux et ambitieux à notre échelle pour écarter les murs qui nous enferment. Bâtissons des projets et portons les avec fierté et détermination. Pour rappel 2013 sera notre année de congrès qui se tiendra à Evian... soyez assurés que nous n'en mettrons pas pour autant de l'eau dans notre vin revendicatif !

Depuis l'automne, le 1^{er} ministre au nom de son gouvernement et en écho au Président de la République, nous fait des appels du pied pour construire, à travers différents projets, un « *nouveau modèle français* ».

La fédération à travers son vaste champ, au cœur de très nombreuses politiques publiques est prête à relever le défi d'une démocratie sociale à inventer pour mettre un terme aux trop nombreuses inégalités qui minent notre société. Même si nous sommes déterminés, nous n'y arriverons pas seuls, c'est pourquoi il nous faut sans relâche rappeler à nos employeurs publics et au patronat leur responsabilité en la matière. Le projet d'un nouvel acte de décentralisation constitue dans cet objectif un espace que nous voulons saisir.

Alors que 2013 débute, il nous reste moins de deux ans pour nous organiser en vue du premier grand et nouvel épisode électoral qui mesurera notre représentativité. Les prochaines élections professionnelles se dérouleront selon les nouvelles règles issues des « accords de Bercy », au cours de la première quinzaine de décembre 2014. Pour les préparer, la fédération a organisé des « tournées fédérales sur la représentativité » pour rencontrer les militants à travers toute la France. Elles ont constitué des grands moments de rencontres et d'échanges avec les militants. A nous de créer d'autres occasions d'une reconquête collectivement partagée et nous nous y employons. Mais d'ores et déjà, tout adhérent CFDT, tout adhérent Interco, peut prendre sa place dans cet enjeu, à commencer par se poser la question de savoir si, finalement, le moment ne serait pas venu d'envisager sérieusement de se porter candidat pour ces élections !

Représenter ses collègues, s'exprimer en leur nom en portant les valeurs de la CFDT, c'est accepter d'être acteur dans un dialogue social que nous souhaitons rénové.

A nous tous cette année, d'ouvrir les vannes d'un revendicatif optimiste servant l'intérêt général et celui des services publics d'avenir et faire que 2013 soit une année lumineuse et... vitaminée !

Marie-Odile Esch
Secrétaire Générale

Edito



Sommaire

Actu revendicative p. 4

- Contractuels de la fonction publique : premiers résultats de l'enquête p. 4
- Garanties collectives pour les agents contractuels : c'est le début ! p. 6

Fonction publique territoriale p. 8

- La décentralisation au CSFPT du 20 décembre 2012 p. 8

Europe/International p. 10

- L'Internationale des services publics fait son coup d'éclat à Durban p. 10

Vie de la fédé p. 14

- Interview : au revoir à Yves Labasque p. 14

C'est officiel p. 17

La retraite pratique p. 18

- Surcotisation et temps partiel p. 18

Juridique p. 19

- Que faire en cas de danger grave et imminent ? Le droit d'alerte - Le droit de retrait dans la fonction publique p. 19



Contractuels de la fonction publique : premiers résultats de l'enquête

Les premiers résultats de l'enquête GASCON⁽¹⁾ auprès des contractuels du secteur public mettent en avant leur sentiment d'insécurité, leur souhait d'accéder plus facilement à la titularisation ou au CDI et aussi d'être reconnus par leur hiérarchie et... leurs collègues.



Un dossier détaillé à suivre

Les premières données mentionnées dans cet article sont le fruit de l'exploitation de 95% des réponses collectées et sont fournies sans redressement. Un dossier détaillé sera publié dans la prochaine livraison de notre journal.

Entre juin et septembre 2012, 4 093 agents contractuels de la fonction publique ont répondu à l'enquête en ligne GASCON, initiée par la fédération, relayée par de nombreux syndicats de notre fédération et également accompagnée d'une campagne de promotion sur Google. Plusieurs éléments marquants se dégagent de cette enquête qui ne prétend toutefois pas à la représentativité au sens statistique du terme mais où se sont exprimées de fortes attentes, tous versants de la fonction publique confondus et même, toutes catégories socioprofessionnelles concernées. Ces préoccupations sont donc très partagées.

Les enquêtés :

Sont majoritairement des femmes : 65,6%.

Plutôt salariés dans la territoriale (74%), mais aussi à l'Etat (17,6%), ainsi qu'à l'hospitalière (8,4%).

Pour la territoriale, les agents ayant répondu travaillent dans les départements (54%), les communes (18,2%), les régions (15%), l'intercommunalité (10,3%).

Pour l'Etat, les agents ayant répondu travaillent plus particulièrement au ministère des Affaires étrangères, à l'Education Nationale, au ministère des Affaires Sociales, au ministère de la Justice, au ministère de l'Intérieur.

Ils travaillent majoritairement dans la filière administrative (34,1%), puis dans la filière technique (20,9%), la filière sociale représente (10,6%), la filière médico-sociale (9,4%), la filière culturelle (5,6%).

Ils travaillent en Contrat à Durée Déterminée (67,2%), en Contrat à Durée Indéterminée (27,2%).

35,4% ont un contrat d'une durée d'un an, 19,1% ont un contrat de 3 ans, 15,6% ont un contrat d'une durée de 6 mois, 9,1% ont un contrat d'une durée de 3 mois.

Ils travaillent sous contrat pour la plupart, depuis moins de 3 ans (29,4%), 27,9% travaillent depuis plus de 6 ans, 24,7% travaillent depuis moins de 6 ans, 17,9% travaillent depuis moins d'un an sur des emplois permanents (70,1%), des emplois de remplacement (18,4%).

Notre « panel » est composé d'agents de catégorie A (38%), de catégorie B (29,9%) ou de catégorie C (22,6%).

Leur niveau de formation est majoritairement de niveau égal ou supérieur à bac+3 (53,9%), de niveau Bac+2 (23,1%), de niveau Bac (10,6%), de niveau CAP (9,9%).

Ils ont très majoritairement un seul employeur (95,4%).

⁽¹⁾ GASCON : Garanties Spécifiques pour les Contractuels



progression de la rémunération, la prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience notamment en situation de mobilité.

Dire que ces éléments d'ordre général nous surprennent serait exagéré même si manifestement des différences de situation apparaissent selon les métiers, le genre et souvent le ministère considéré.

A cet égard, ils ont été également très nombreux à laisser un commentaire – souvent détaillé et parfois dramatique sur leur expérience personnelle de contractuel(le) qui viendra à propos pour illustrer auprès de nos interlocuteurs, la situation qui peut leur être faite.

Chose imprévue ; près de 900 d'entre-eux (soit plus de 20%) ont souhaité nous communiquer leur adresse de messagerie pour être tenus informés des suites de cette enquête dont l'exploitation est prévue pour s'achever à la fin du mois de février.

Olivier Mourot

Près de 80% d'entre-eux s'estiment insuffisamment informés sur leurs droits et (hélas) leur première source d'information n'est pas syndicale. Très largement, en cette matière, ils se débrouillent par eux-mêmes ou font appel aux collègues ou même au service RH, les syndicats n'arrivent qu'en 4^{ème} position.

cès à l'emploi titulaire (... et de préférence sans concours...).

Solution alternative très largement plébiscitée, l'accès au CDI et notamment le passage plus rapide du CDD au CDI. Dans ce dernier cas, ils souhaitent des règles de

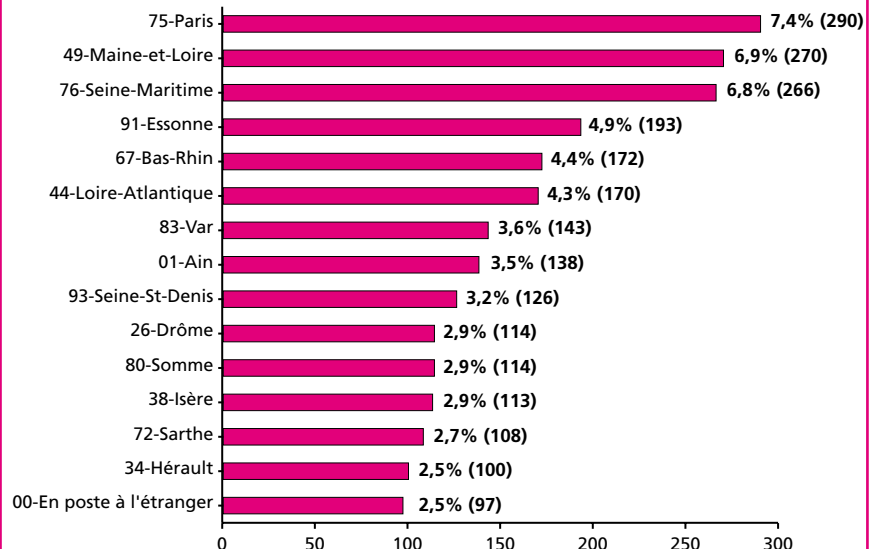
Dans leur travail, ils sont assez nombreux à manifester un dépit du manque de considération que leur porte leurs collègues titulaires ou leur hiérarchie. Si leur formation et leur expérience semblent très majoritairement correspondre aux missions qui leur sont confiées, beaucoup estiment qu'il y aurait à redire sur la prise en compte de leur responsabilité et surtout leur ancienneté. Ce qui correspond sans doute au fait qu'ils placent la progression de leur rémunération au second rang de leur préoccupations.

Mais la première, c'est l'insécurité dans laquelle ils sont placés et qui explique que toutes les options qui leur étaient proposées et susceptibles de la réduire dans ce questionnaire, ont été prioritaires.

A la première place, ils ont placé le souhait que nous agissions pour leur faciliter l'ac-

L'enquête GASCON :

Dans ce graphique, les 15 premiers départements d'origine des réponses.
Paris inclut également les agents contractuels des ministères.





Garanties collectives pour les agents contractuels : c'est le début !

*Plus de contractuels titularisés
et plus de garanties pour les autres.
Le comité de suivi de l'accord
du 31 mars 2011 en faveur des
agents contractuels a tenu
sa première réunion.*

La réunion du comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 (mise en œuvre de la loi Sauvadet pour les agents contractuels) s'est tenue le 13 décembre 2012 sous la présidence de Harold Huwart, conseiller Fonction publique au cabinet de la ministre. La délégation de l'Uffa-CFDT était composée de Mylène Jacquot et Angèle Ratzmann.

Cette réunion était la première consacrée à l'axe 3 de l'accord du 31 mars 2011 qui concerne l'amélioration des droits collectifs et des conditions d'emploi des agents contractuels.

La CFDT a exprimé d'emblée un certain nombre de ses attentes et revendications. Tout d'abord, le sujet devra être traité pour les agents contractuels des trois versants. La CFDT ne se contentera pas d'un simple toilettage des décrets. L'axe 3 de l'accord du 31 mars 2011 devra être traité entièrement, à commencer par la fixation de règles concernant la rémunération. Enfin, la CFDT souhaite qu'un calendrier et des échéances soient définis pour les travaux qui nous attendent. En réponse aux différentes interventions, le cabinet de la ministre confirme que le dispositif de titularisation doit être achevé dans la mesure où il s'agit de l'un des axes prioritaires pour le gouvernement. Les textes et circulaires sont maintenant publiés (le décret pour le versant hospitalier devrait sortir dans les prochains jours). La circulaire sur les cas de recours est en instance de publication. Le cabinet rappelle la proposition de la ministre aux organisations syndicales de signaler les éventuels problèmes de mise en œuvre qui seraient constatés.

Sur le thème central de la réunion du jour, la DGAFP propose une méthode de travail en deux étapes. La première consisterait à mettre rapidement les décrets en adéquation avec les mesures législatives définissant les nouveaux cas de recours au contrat puis une seconde qui permettrait un travail plus



© diego cervo - Fotolia.com

approfondi sur les conditions d'emplois.

Pour la seconde étape, le gouvernement propose de traiter les sujets suivants : redéfinir le cadre juridique des fins de contrats ; renforcer le cadrage des conditions de rémunération (composantes de la rémunération, niveau de rémunération contractuels / titulaires, conditions d'évolution des rémunérations) ; améliorer les droits sociaux ; améliorer les conditions de représentation des contractuels (généralisation des CCP).

Après un premier tour de table sur chacun de ces sujets, la DGAFP a proposé quelques éléments de calendrier :

- Première étape : les décrets seront toilettés d'ici février 2013.
- Seconde étape : échéance des travaux d'ici juin, peut-être avant si il y a nécessité de dispositions législatives. Puis rédaction et publication des textes réglementaires au second semestre 2013.

Les pistes proposées par le Gouvernement

1) Redéfinir le cadre juridique des fins de contrat :

- Préciser réglementairement les motifs du licenciement.
- Organiser les obligations de reclassement avant licenciement.
- Sécuriser la procédure de licenciement, en particulier :
 - les modalités de décompte du préavis ;
 - les conditions de versement d'indemnité de licenciement dans certaines situations.
- Sécuriser les fins de contrats des bénéficiaires de mandats syndicaux.
- Revoir les modalités de décompte des délais de prévenance en cas de non renouvellement de contrat.

- Suites à donner au rapport de la mission sur la mise en place d'une indemnité de non renouvellement de contrat.

2) Renforcer le cadrage des conditions de rémunération des agents contractuels et améliorer leurs droits sociaux en cohérence avec les règles applicables pour les agents titulaires :

- A partir d'une analyse de l'existant, définir le **bon niveau de cadrage** et le contenu du cadrage concernant les trois aspects de la rémunération : composantes de la rémunération, niveau de rémunération et conditions d'évolution de la rémunération).
- Faut-il imposer une structure de rémunération identique à celle des titulaires ? - distinguant une rémunération principale et une rémunération accessoire ? Le cas échéant, que doit indemniser la rémunération accessoire ?
- Quels sont les critères objectifs à retenir pour encadrer les niveaux de rémunération versés aux agents contractuels ?
- Comment offrir aux agents contractuels une lisibilité sur les conditions d'évolution de leur rémunération et leur garantir une évolution minimale de leur rémunération ?
- Conditions d'amélioration des droits sociaux des agents contractuels : examen comparatif avec la situation des titulaires en matière de congés maladie, de droits familiaux et d'autorisations d'absence.

3) Améliorer les conditions de représentation du personnel des agents contractuels :

- Modification des décrets-cadres FPT et FPH mettant en place les CCP pour ces deux fonctions publiques (obligation rendue légale pour la FPT par l'article 46 de la loi du 12 mars 2012).

UFFA-CFDT



La décentralisation au CSFPT du 20 décembre 2012

Cette ultime réunion plénière du CSFPT a permis au gouvernement de présenter les principales dispositions du futur projet de loi de décentralisation. Cette réunion a également été l'occasion d'aborder la situation du FIPH-FP et du Fonds National de Prévention.

En ouverture de séance, la CGT demande qu'une version numérisée du procès-verbal des séances plénières du CSFPT soit mise en place.

Puis la DGCL présente l'avant-projet de loi portant décentralisation et réforme de l'action publique.

Les grandes lignes de cet avant-projet :

A. La refondation du dialogue entre l'Etat et les collectivités locales :

- Création du Haut Conseil des Territoires.
- Création des conférences territoriales de l'action publique.

B. Les modalités d'exercice des compétences des collectivités territoriales

La clause de compétence générale des départements et des Régions sera restaurée.

C. La démocratie locale

Le CESER donnera un avis sur les politiques Régionales et départementales.

D. La maîtrise de l'inflation normative : réforme de la Commission Consultative d'évaluation des normes

E. Approfondissement de la décentralisation : transfert de compétences

- La Région deviendra la seule collec-

tivité en charge de la formation professionnelle.

- Ses compétences seront élargies en matière d'apprentissage. Les Centres de Formation des Apprentis et les Centres d'Information et d'Orientation seront transférés aux Régions.
- La Région arrêtera un schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation déterminant les principes et les priorités de ses interventions.
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) seront transférées aux départements.
- Le rôle des Régions sera renforcé en matière d'aide aux entreprises.
- L'Etat confiera aux Régions, par transfert ou par délégation, la gestion des programmes opérationnels des fonds structurels européens.
- Les Régions auront la pleine maîtrise de la politique tarifaire des réseaux ferroviaires d'intérêt régional.
- Une compétence obligatoire « Etablissement et exploitation des réseaux de communications électroniques » sera donnée aux Régions, départements et à leurs groupements et syndicats mixtes.
- En matière de production d'énergie, la compétence communale sera identifiée et susceptible d'être transférée à un groupement de communes.



- La compétence PLU sera transférée aux communautés de communes et aux communautés d'agglomération.
- La compétence communale de gestion des milieux aquatiques sera créée et gérée par un EPCI à fiscalité propre.
- Les Régions pourront adopter un plan de développement des langues et cultures régionales.
- Une compétence régionale de la Région sera reconnue en matière de préservation de la biodiversité.

F. Intercommunalité et coopération entre collectivités territoriales

Un nouvel EPCI à fiscalité propre sera créé : la communauté métropolitaine (plus de 400 000 habitants).

Les compétences obligatoires seront renforcées.

Ceci est un résumé des grandes lignes de l'avant-projet de loi portant décentralisation et réforme de l'action publique. Ce n'est qu'un avant-projet sur lequel les organisations syndicales présentes au CSFPT ont pu travailler en auto-saisine.

La CFDT a mis en avant la rapidité de réaction de l'ensemble des organisations syndicales. Elles ont produit des documents pour sortir une position construite qui recueille un large consensus. Ce travail permet aujourd'hui de faire des propositions. Mais pour la CFDT le débat dépasse le cadre de la fonction publique. C'est l'ensemble des citoyens qui est concerné par cette réforme. Ce sont des choix de société. Ce sont donc les confédérations syndicales qui doivent être impliquées.

La CGT se démarque du consensus global. Elle a sorti des fiches thématiques qu'elle veut imposer au débat.

La décision n'est pas prise actuellement sur le niveau du débat sur le projet de loi (CSFPT ou conseil commun).

La DGCL confirme qu'il y aura un titre consacré aux transferts de personnel. Les droits acquis seront maintenus et les contrats seront transférés. Elle souhaite que les demandes faites par les organisations syndicales soient d'abord examinées par elle avant d'être transmises au gouvernement.

Le deuxième point à l'ordre du jour concernait le rapport d'activité 2011 du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

L'activité 2011 était à plein régime malgré une baisse des contributions due à un taux moyen d'emploi des personnes handicapées plus élevé. Depuis 2005, il est passé de 3,75% à 4,22%. Il est à 5,10% dans la Fonction Publique Territoriale.

Le 14 septembre 2011, le comité national du FIPHFP a décidé de verser 150 M€ sur 3 ans pour faciliter l'accessibilité :

- Aux locaux professionnels.
- Aux écoles de la fonction publique.
- Au numérique.

Des efforts ont été faits pour inciter les employeurs à recruter des apprentis en situation de handicap. Depuis 2009, 840 contrats d'apprentissage ont été financés dont 634 en 2011.

Des partenariats se sont faits avec :

- L'Agefiph.
- Les centres de gestion de la fonction publique.
- Le CNFPT.
- La CNSA (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie).

Pour la CFDT, des efforts ont été faits mais il reste encore à faire en matière de complémentarité entre le FIPH et le FNP et dans les comités locaux qui sont souvent des chambres d'enregistrement.

Une remarque sur le document : il serait intéressant d'avoir les éléments

par filière. Une question : quel est le ratio entre le nombre de postulants et le nombre de recrutés ?

La DGCL répond qu'il est difficile d'établir un ratio mais au vu des éléments globaux il serait de un pour trois. Les recrutements sont souvent précaires en CDD ou en CAE. Le problème de recrutement de médecins du travail risque de poser d'importants problèmes pour le maintien dans l'emploi.

Le dernier point concernait le rapport d'activité 2011 du Fonds National de Prévention (FNP).

Le FNP a trois missions :

- La connaissance du risque accident du travail et maladie professionnelle. Pour cela, la CNRACL recense les données au sein d'une Banque nationale des données (BND) accessibles sur le site du FNP.
- Le financement des mesures de prévention sous forme de subventions.
- L'élaboration des recommandations d'actions. Le FNP s'appuie sur l'exploitation des données, la capitalisation des retours d'expérience des actions qu'il a soutenu et les travaux conduits au sein des différents réseaux et partenaires.

Un réseau composé de certains centres de gestion et quelques villes a été mis en place en 2007. Il a abouti à un outil, le Registre Unique Santé Sécurité au Travail (RUSST), disponible sur le site internet du FNP.

Les centres de gestion, sous certaines conditions, peuvent être subventionnés et conclure une convention pour la mise en place de l'outil PRORISQ dans leur structure.

Fin 2011, un partenariat a été signé avec le CNFPT en vue d'une professionnalisation des acteurs de la prévention dans la fonction publique territoriale.



L'Internationale des services publics fait son coup d'éclat à Durban

La fédération CFTD Interco était présente au 29^{ème} congrès de l'ISP qui se tenait à Durban (Afrique du Sud) du 27 au 30 novembre 2012. Rosa Pavanelli succède à Peter Waldorff à la responsabilité de secrétaire générale.

Quelques 1 200 délégués représentant 20 millions de personnels du service public ont participé au 29^{ème} congrès mondial de l'International des Services Publics (ISP) qui se tenait à Durban (Afrique du Sud) du 27 au 30 novembre 2012. La fédération Interco était représentée par Marie Odile ESCH, Yves Letourneux et Stélios Tsiakkaros. Dans la délégation Interco participait également Mylène Jacquot de l'UFFA CFTD. Par ailleurs, la Fédération CFTD Santé Sociaux était présente représentée par Maryvonne Nicolle.

S'inspirant du thème du Congrès « dans l'intérêt de tous », les délégués venus

du monde entier ont échangé leurs expériences et ont débattu des politiques et plans d'actions qui constitueront la feuille de route pour les 5 prochaines années. Compte tenu du contexte de crise mondiale et qui frappe lourdement les services publics et les droits syndicaux, les interventions, discours et autres orientations ont principalement porté sur la nécessité de se battre contre les plans d'austérité qui deviennent une constante pour la plupart des gouvernements du monde et leur seule réponse à la crise. La défense des droits syndicaux et la promotion d'un service public de qualité pour le bien commun sont les exigences et le mandat que le congrès a confié au secrétariat de l'ISP.





Des orateurs de marque ont accueilli les congressistes.

Ainsi le Maire de Durban dans son intervention a déclaré : « Durban doit absolument disposer de services publics forts afin que nous puissions fournir des services sociaux et de santé, de l'eau et des logements. Pour mettre en place de bons services il est indispensable de coopérer avec les syndicats. »

Monsieur Zweli Mkhize, Premier Ministre du KwaZulu-Natal, a souligné quant à lui : « Dans notre pays, nous luttons contre la pauvreté, le chômage et l'inégalité et ce sont les services publics qui permettent au Gouvernement de combattre ces problèmes. »

Faire progresser notre conception des services publics

Dave Prentis (du syndicat UNISON – Royaume Uni) président de l'ISP (largement réélu lors de ce congrès) a indiqué en présentant la résolution fondamentale du programme d'action : « nous

sommes unis par des valeurs communes, soudés par un objectif commun et motivés par un idéal commun : faire progresser notre conception des services publics de qualité et des droits syndicaux, créer le bien commun, partager les abondantes richesses de notre monde entre les travailleurs/leuses qui sont fiers de les produire. C'est en qualité de dirigeants que nous sommes réunis ici au Congrès, dans le but de partager nos expériences nos idées et, surtout, de nous engager à agir pour créer un monde meilleur. »

L'un des enjeux de ce congrès fut incontestablement l'élection du secrétaire général appelé à diriger l'ISP pour les 5 prochaines années. Une mandature contestée, une direction quelque peu défaillante ont fragilisé le secrétaire général sortant Peter Waldorff, candidat à sa propre succession. Conséquence, une candidature alternative, dans la personne de Rosa Pavanelli, a émergé pour sortir l'ISP de la crise qui sévissait depuis plusieurs mois.

Dans son intervention, Marie Odile pour la fédération Interco a clairement pris position : « Nous avons soutenu sans état d'âme le secrétaire général sortant dans sa candidature lors du précédent congrès mais aujourd'hui, nous prenons nos responsabilités en apportant notre soutien à Rosa Pavanelli. »



Rosa Pavanelli, nouvellement élue secrétaire générale de l'ISP

Rosa première femme à ce poste depuis la création de l'ISP

Le résultat du vote fut sans appel, 75 % des voix pour Rosa Pavanelli. Un plébiscite qui, au delà des espoirs placés en elle par les affiliés de l'ISP, sanctionne



lourdement le secrétaire général sortant.

Rosa, syndicaliste italienne de la CGIL Fonction Publique, est la première femme sur les 100 ans d'histoire de l'ISP à être élue à la tête de ce syndicat mondial. Très émue au moment de la proclamation des résultats elle a d'emblée déclaré : « grâce à la solidarité des

délégué(e)s et des syndicats affiliés à l'ISP du monde entier, nous avons la possibilité de changer l'ISP tous ensemble. »

Appelant les affiliés à s'unir pour mettre en œuvre le programme d'action au cours des prochains mois et des prochaines années, elle a poursuivi : « il est à présent grand temps de s'organiser et de mener le combat afin de défendre les services publics et les droits de nos membres, ainsi que le droit de tous les citoyens à vivre dans une société plus juste et plus durable. Ensemble nous pouvons y arriver. »

Rosa est une personnalité bien connue de notre fédération puisqu'après avoir assisté à notre congrès de Montpellier, elle a participé au CNF de Besançon comme intervenante. Nous lui souhaitons bonne chance et lui apporterons tout le soutien nécessaire pour qu'elle réussisse dans ce mandat que le congrès lui a confié, mandat particulièrement difficile par les temps qui courent.

La fédération a tenu toute sa place lors de ce congrès. En effet, 2 interventions sont venues ponctuer notre participation.

Marie Odile pour le rapport d'activité a souligné l'importance de cet événement de par les défis que les syndicats des



De gauche à droite: Yves Letourneux, Marie-Odile Esch et Stelios Tsiakkaros au congrès de l'ISP à Durban.

services publics du monde entier ont à relever au regard de la crise profonde que traverse le monde avec ses conséquences dramatiques pour des millions de salariés et les services publics. Elle a par ailleurs mis l'accent sur les bouleversements opérés dans les pays de la rive Sud de la Méditerranée en déclarant : « Ce que l'on a coutume d'appeler le « printemps arabe » a bouleversé les rapports de force sociopolitiques de la rive sud de la Méditerranée. La transition démocratique que tente d'amorcer cette région du monde est soumise à des forces contraires qui pourraient se révéler désastreuses et transformer ce printemps en hiver. Le mouvement syndical progressiste et indépendant de ces pays a une responsabilité écrasante dans la réussite de ces « révolutions ». A notre niveau, aussi modeste soit-il, nous devons leur apporter le soutien nécessaire. C'est une exigence morale et politique.

C'est pourquoi, structurer un réseau syndical méditerranéen permettant de rapprocher les deux rives relève d'un enjeu stratégique qu'il nous faut concrétiser et réussir. Ce réseau ne pourra fonctionner que s'il est adossé à l'ISP. Aussi, nous demandons à la future direction de l'ISP qui sortira de ce congrès, d'intégrer dans son programme d'action cet impératif incontournable. La FSESP, en tant

qu'organisation européenne, devra y apporter sa contribution car il y va également de l'intérêt supérieur de l'Union Européenne que les transitions démocratiques amorcées dans certains pays arabes réussissent. »

Pour avoir déposé un amendement sur une résolution spécifique traitant de la situa-

tion israélo-palestinienne, Yves Letourneux pour la fédération est intervenu pour appuyer la nécessité d'avoir une approche équilibrée sur cette question et contrer ainsi une autre résolution déposée par un syndicat d'Afrique du Sud appelant à un boycott généralisé des produits israéliens.

Une approche équilibrée entre israéliens et palestiniens

Yves a ainsi souligné : « Nous sommes solidaire du peuple palestinien qui souffre depuis plusieurs décennies parce que privé de terre, privé d'Etat, entravé dans sa liberté de circulation, bref privé d'une vie normale que tout Etre humain est en droit d'espérer.

Nous n'acceptons pas qu'un Etat viole le droit international depuis tant d'années en poursuivant des implantations illégales avec pour conséquence des expulsions et des relégations subies par d'autres.

Mais nous comprenons à l'inverse



l'impérieuse nécessité d'un Etat à vouloir vivre dans la paix et la sécurité avec ses voisins.

Il est plus que jamais nécessaire, et les événements récents à Gaza sont là pour le confirmer, d'avoir une approche équilibrée et dénuée de passion dans cette situation particulièrement complexe. Le contraire ouvre la voie aux radicalités et aux extrémismes les plus dangereux et les plus mortifères de part et d'autre.

C'est pourquoi, nous ne pouvons soutenir les thèses qui appellent à un boycott généralisé et sans nuance des produits israéliens. »

Pour préciser par la suite la position qu'entend défendre la CFDT : « La CFDT privilégie et encourage le dialogue entre Israéliens et Palestiniens, notamment entre organisations syndicales tel que l'accord Histadrut-PGFTU. La paix et la démocratie ne réussiront qu'en s'appuyant sur ceux qui, des deux côtés, acceptent l'autre pour dialoguer et construire l'avenir. Il s'agit de soutenir les Israéliens qui combattent la colonisation des territoires occupés, et les Palestiniens qui reconnaissent le droit à l'existence d'Israël.

La situation économique est également complexe, les économies d'Israël et des

territoires sont largement imbriquées. En punissant l'économie israélienne, on punit aussi l'économie palestinienne. Ce sont les travailleurs palestiniens qui en sont les premiers pénalisés. Enfin, le droit international interdit à Israël d'exporter des produits agricoles issus des colonies en territoires occupés. L'Union européenne devrait faire des vérifications en ce sens. C'est de ce côté là que les syndicalistes doivent se mobiliser sans oublier la responsabilité sociale des entreprises. »

Nous soutenons nos camarades de l'UGTT

Enfin, à la demande de nos amis tunisiens de l'UGTT qui ont déposé une résolution d'urgence sur la situation à Siliana en grève générale suivie d'une répression de la police faisant plus de 250 blessés, Yves, au nom de la fédé-

ration est intervenu pour apporter notre solidarité et soutien aux camarades de l'UGTT qui mènent le combat pour que la transition démocratique amorcée par la révolution du jasmin réussisse. Il a également souligné le rôle prédominant des femmes tunisiennes dans ce combat pour la démocratie.

Notons qu'en marge du congrès quelques 1 000 délégués, chapeau de Robin des bois sur la tête, ont manifesté dans les allées du Centre du Congrès pour réclamer la mise en place à l'échelle mondiale d'une taxe « Robin des Bois » plus sérieusement appelée « Taxe sur les transactions financières ».

Bref, nous avons vécu, à quelques 12 heures d'avion de nos domiciles, un congrès riche en événements, sous tension compte tenu de la situation du monde et de la compétition pour le poste de secrétaire général. Mais en définitive, un congrès plein d'espoir au regard de l'unité qu'a affichée le mouvement syndical mondial en adoptant la résolution fondamentale du programme d'action par 97 % des mandats.

Stélios Tsiakkaros





Au revoir à Yves Labasque

Militant de longue date au service des préfectures, secrétaire fédéral puis secrétaire national de la fédération, Yves Labasque évoque pour le journal Interco, 40 ans de militantisme CFDT au sein d'Interco.

C'est dans les locaux de la fédération, en décembre, à l'occasion de son « pot de départ en retraite », que nous avons pris à part Yves Labasque alias « le colonel » dont le jovial sérieux manquera sans doute à plus d'un militant des services préfectoraux dont il est issu et à nous tous à la fédération dont il a été longtemps Secrétaire Général Adjoint. Il n'allait pourtant pas s'en tirer à si bon compte et nous l'avons prié de se livrer pour nous à un exercice d'introspection en répondant à nos questions.

- Le journal : Yves, pour te situer, peux-tu nous dire deux mots de ton parcours professionnel et militant ?

- Y.L. : Je suis entré à la préfecture des Hauts-de-Seine en 1972 dont je suis devenu le secrétaire de la section en 1973 avant d'entrer en responsabilité dans le syndicat Interco 92 en 1975. Le 15 juin 1985 je suis arrivé à la fédération Interco en qualité de Secrétaire fédéral chargé des préfectures. C'était Jacques Nodin qui était à sa tête. Six ans plus tard, je suis devenu secrétaire national en charge des préfectures, de la police nationale, des sapeurs-pompiers (on m'avait surnommé « l'homme aux 3 P »).

Je suis devenu ensuite, Secrétaire Général Adjoint chargé de l'action revendicative, des Dom Tom et des relations internationales. Je me suis occupé aussi de la branche des régionaux et du CNFPT.

J'ai quitté la fédération en 2001 mais j'y ai repris du service en 2007 comme chargé de mission auprès de Ludivine Jalinère chargée de la branche Intérieur.

- La fédé quand tu y es entré, c'était quoi ?

- C'était une grosse machine dans laquelle j'étais un peu perdu. J'ai très vite trouvé mes marques dans une dimension qui était familiale et conviviale et où les anciens prenaient en main le petit nouveau que j'étais. Nous étions entre 20 et 25 permanents à la fédération. Les chantiers revendicatifs du moment c'était surtout la construction de la Fonction Publique Territoriale et pour ce qui me concerne, c'était de rétablir la CFDT dans le secteur des préfectures où on ne faisait qu'à peine 10% des voix aux CAP nationales. A cette époque, FO était hégémonique avec près de 80% des suffrages.

- Ton souvenir le plus marquant ?

- Les deux premières élections professionnelles aux CAP Nationales



ont été des grands moments. J'ai pu, grâce à une équipe (qui se reconnaîtra) travailler à la reconstruction de la CFDT dans les préfectures, à la communication de la CFDT, à l'élaboration de positions « autonomes » et construites par la CFDT pour la CFDT et aboutir à la 2^e élection des CAP, à une représentativité de la CFDT avec 30% des voix dans les préfectures. On est passé de 9.8 à 30.1% !

- Pourquoi dis-tu reconstruire ?

- Quand je suis arrivé, nous étions une toute petite organisation faisant du suivisme revendicatif par rapport à FO. J'ai voulu décomplexer la CFDT, la rendre autonome et responsable en y mettant de « la méthode et de l'organisation ».

- Ça se traduisait par quoi ?

- Par des déplacements sur le terrain, la formation des militants, l'organisation de réunions d'information, de l'information individuelle des salariés à l'occasion des mobilités et des promotions à l'issue des CAP nationales. A cette époque FO



Yves Labasque à la tribune du congrès fédéral de La Pommeraye en 1989

avait l'autoroute de l'information pour elle et c'est bien pour ça que j'ai voulu démontrer que la CFDT avait des capacités d'information et de réactivité à cet égard. Aujourd'hui le syndicalisme tend heureusement à dépasser ces formes limitées de service syndical.

- Et en tant que Secrétaire Général Adjoint ?

- C'était la décentralisation, les transferts de compétences, les DNO pour les préfectures, l'harmonisation du régime indemnitaire pour toutes les préfectures de France et toute la place des préfectures dans l'exercice du service public. Les préfectures ont beaucoup évolué en ayant trouvé leur essence et leur essor dans la fonction publique territoriale puisque de Bonaparte à Pétain, seuls les agents des préfectures et le corps préfectoral régissaient les départements.

Les agents départementaux sont donc aujourd'hui les plus proches cousins des services préfectoraux. Il y aura demain à réfléchir sur les points communs qui unissent encore ces agents des Conseils Généraux et ceux des préfectures pour se partager la construction d'un véritable service public de proximité au service des citoyens par lesquels nous sommes rémunérés et qui justifient l'existence des uns et des autres.

Tout le temps, dans cette maison, j'ai cherché à éviter les oppositions des uns par rapport aux autres.

- Comment pourrais-tu décrire l'évolution de la fédération Interco au fil de ces années ?

- La fédération est devenue un gros paquebot qui s'est accru de secteurs professionnels dépassant ceux qui étaient à sa création : les communaux, les préfectures, l'Intérieur. Elle a intégré la Justice, les Affaires étrangères, les Pompes funèbres, la distribution de l'eau et bien d'autres. Elle reste pour moi, une fédération extrêmement compliquée à gérer mais extrêmement riche dans sa dimension interprofessionnelle. J'ai l'habitude de dire que c'est une fédération sur laquelle le soleil ne se couche jamais grâce à nos adhérents présents dans l'ensemble des ambassades françaises du monde mais aussi, capable de suivre ses adhérents de la naissance à la mort, de la petite enfance aux pompes funèbres en passant par les préfectures et l'état civil...

- Tu as eu un investissement dans le cadre de nos relations Internationales...

- J'y ai vraiment eu l'occasion de faire le plein de richesse humaine, culturelle, d'approches géopolitiques, sociopolitiques que j'ai emmagasinées pour moi mais que j'aimerais bien transmettre aux autres parce que je considère que nous ne connaissons pas assez nos frères de combat aux quatre coins du monde et qui ont beaucoup à dire.

Ces dernières années, j'ai eu beaucoup de plaisir à participer au Comité de dialogue social des administrations d'État et de vraiment pouvoir appréhender les différences de fonctionnement des structures de l'État et des services publics en Europe.



La France reste, pour nos collègues, avec ses 36 000 communes, un pays particulièrement étrange de tribus gauloises. Je pense profondément, que pour profiter en particulier des subventions européennes, il est grand temps de passer à une gestion intercommunale et de donner toute la dimension politique nécessaire aux Régions pour s'intégrer dans une Europe qui n'est pas toujours ; contrairement à ce que l'on peut croire ; à l'origine des difficultés économiques que nous traversons en ce moment.

- Comment vois-tu l'avenir des services publics en France ?

- Demain, dans une situation de réduction des déficits publics et d'austérité pour les nations que nous sommes, il faudra justifier chacun des euros qui seront dépensés pour l'exercice des missions du service public. Pour ce qui me concerne, c'est très personnel, je pense qu'il est l'heure de réfléchir à la pertinence et à l'efficacité d'un service public de proximité pour tous les citoyens et sans discrimination et ce, sans tenir compte des frontières territoriales, hospitalières ou étatiques. Sortons du débat - mais je l'ai déjà écrit dans cette fédération - autour du rôle des préfectures ou des sous-préfectures stricto sensu et regardons quelle doit être demain

la stratégie de l'Etat, en interministériel, pour produire de l'action publique locale, claire, efficace, pertinente et au plus près du ou des besoins.

- Au moment où tu pars en retraite, que retiens-tu de la CFDT ?

- Une immense satisfaction d'appartenance à une famille, de solidarité, de convivialité, de démocratie et de possibilité d'expression par les temps heureux comme par les temps difficiles que nous avons pu traverser. Par exemple, comme lors de la réforme des retraites de 2003 que nous avons acceptée, avec beaucoup de critiques certes, mais dont l'avenir dira sans nul doute, que nous avions raison.

A l'aube d'une nouvelle vie, je salue celle et ceux que j'ai eu plaisir à côtoyer dans mes activités CFDT à la fédération, dans différents syndicats, au delà de nos frontières métropolitaines, en outre-mer et en Europe. Bonne chance à toutes et tous et que le syndicalisme prenne toute la place qui lui revient dans nos sociétés pour construire demain le changement.

Propos recueillis par Olivier Mourot



Yves Labasque à la fédération pour son pot de départ aux côtés de Ludivine Jalinière en décembre 2012

C'est officiel

Comme à chaque fin d'année, notre journal officiel s'étoffe pour publier in-extremis son lot de décrets et d'arrêtés dans les temps, c'est-à-dire avant le 1^{er} janvier. En voici une compilation fort utile.

JORF n°0299 du 23 décembre 2012

- Décret n° 2012-1438 du 21 décembre 2012 modifiant le décret n° 92-899 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des **conservateurs territoriaux de bibliothèques**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026811001&d ateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

- Arrêté du 21 décembre 2012 portant modification de l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant le modèle de document retraçant l'expérience professionnelle des candidats à certains **concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026811132&d ateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

JORF n°0300 du 26 décembre 2012

- Arrêté du 14 décembre 2012 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des **travailleurs handicapés**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026830757&d ateTexte=&categorieLien=id>

JORF n°0301 du 27 décembre 2012

- Arrêté du 24 décembre 2012 fixant les montants de référence de **l'indemnité d'exercice de missions des préfetures**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026835634&d ateTexte=&categorieLien=id>

- Arrêté du 20 décembre 2012 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la **formation économique, sociale et syndicale**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026835751&d ateTexte=&categorieLien=id>

- Décret n° 2012-1457 du 24 décembre 2012 portant modification de divers **textes indemnitaires** applicables à certains personnels relevant du **ministère de l'intérieur**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026835435&d>

[ateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id](#)

JORF n°0302 du 28 décembre 2012

- Arrêté du 27 novembre 2012 portant attribution d'une prime de restructuration de service et d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint aux agents concernés par l'ouverture de certaines plates-formes interrégionales du **ministère de la justice**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026843190&d ateTexte=&categorieLien=id>

JORF n°0303 du 29 décembre 2012

- Décret n° 2012-1504 du 27 décembre 2012 modifiant le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à **l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires** attribuée aux personnels des corps de **conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat** et d'**assistants de service social des administrations de l'Etat** (concerne aussi la FPT).

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026856446&d ateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

- Arrêté du 27 décembre 2012 modifiant l'arrêté du 30 août 2002 fixant les montants de référence annuels de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps de **conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat** et d'**assistants de service social des administrations de l'Etat**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026856462&d ateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

JORF n°0001 du 1^{er} janvier 2013

- Arrêté du 21 décembre 2012 fixant pour les années 2013, 2014 et 2015 les taux de promotion pour **l'avancement de grade** des corps des personnels techniques et spécialisés du **ministère de l'intérieur**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026871872&d ateTexte=&categorieLien=id>

- Arrêté du 28 décembre 2012 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des **sapeurs-pompiers volontaires**.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026871890&d ateTexte=&categorieLien=id>

- Arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du **dossier individuel des agents publics** géré sur support électronique.

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026872215&d ateTexte=&categorieLien=id>

JORF n° 0009 du 11 janvier 2013

- Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant **relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré** à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

► <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026924624&d ateTexte=&categorieLien=id>

CIRCULAIRES

- La circulaire du 12 octobre 2012 prise en application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à **l'hygiène et à la sécurité du travail** ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale a été publiée intégralement le 12 décembre sur le site circulaires.gouv.fr.

► http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir_36165.pdf

- Une circulaire DGCL du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif **d'accès à l'emploi titulaire** dans la fonction publique territoriale prévu au chapitre II du titre 1^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a été mise en ligne.

► http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir_36227.pdf

Rappel : tous les liens sont actifs dans la version numérique du journal accessible sur le portail www.interco.cfdt.fr s'identifier comme adhérent et aller sur la rubrique « presse militante ».



Surcotation et temps partiel

De quel moyen un agent à temps partiel dispose t'il pour «valoriser» son montant de pension ?

Si le temps partiel de droit pour élever un enfant est assimilé automatiquement à du temps complet pour la durée cotisée et la durée d'assurance, il n'en est pas de même des autres périodes de temps partiel.

Ainsi, le temps partiel sera compté comme du temps complet pour la durée d'assurance MAIS pris pour sa quotité réelle pour la durée cotisée et donc pour le calcul du montant de la pension.

L'agent a toutefois la possibilité d'augmenter in fine son montant de pension en surcotisant pour ces périodes de temps partiel. Cependant, la surcotation est limitée à 4 trimestres dans toute la carrière.

La demande de surcotation doit être faite en même temps que la demande initiale ou de renouvellement du temps partiel. L'employeur est dans l'obligation d'accepter.

ATTENTION, la surcotation est à la charge EXCLUSIVE de l'agent.

La formule retenue pour le calcul de cette surcotation est :
(taux de la retenue x quotité travaillée) + (taux de la retenue + taux contribution) x 80% x quotité non travaillée.

Le taux de retenue correspond à la cotisation de l'agent (cotisation salariale), le taux de contribution à celle de l'employeur (cotisation patronale).

Exemple d'un agent à temps partiel à 40% au 1^{er} novembre 2012, la surcotation sera :
 $(8,49 \times 60\%) + (8,49 + 27,40) \times 80\% \times 40\% = 16,57 \%$

POUR RAPPEL:

La durée cotisée permet de calculer le montant de la pension.

La durée d'assurance est le curseur permettant de déterminer s'il y aura une décote (minoration de la pension) ou une surcote (majoration de la pension).

Nadine Brucher
Secrétaire Fédérale
Administratrice CNRACL

Les taux de cotisation

Période	Taux retenue	Taux contribution
Du 1/11/ 2012 au 31 /12/2012	8,49 %	27,40%
2013	8,76 %	28,85% (dont 1,45% dans le cadre LFSS2013)

Texte de référence :

- Article 2 du décret n°2004-678 du 8 juillet 2004





Que faire en cas de danger grave et imminent ?

Le droit d'alerte - Le droit de retrait dans la fonction publique

On ne fait pas valoir son droit de retrait pour « protester » mais pour se protéger lorsqu'il y a danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité. Il doit respecter certaines conditions et certaines modalités qu'il est utile de connaître. C'est l'objet de cette fiche.

L'actualité met souvent en lumière la question de l'utilisation du droit de retrait par des agents confrontés à des violences dans l'exercice de leur fonctions, comme, par exemple, dans les transports urbains ou encore des lycées. C'est ainsi qu'il apparaît intéressant de connaître selon quelles modalités les agents publics (fonctionnaires, stagiaires, agents non titulaires) peuvent exercer ce droit ainsi que le droit d'alerte.

Alerter son supérieur hiérarchique ou même se retirer en quittant immédiatement son lieu de travail est un droit pour tous (Partie I).

En outre, il ne faut pas oublier que les représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité et des condi-

tions de travail (CHSCT) sont des acteurs indispensables pour prévenir ou pour répondre à une situation de danger au travail (Partie II).

Partie I - Le droit d'alerte et le droit de retrait des agents publics : une protection accrue de la santé et de la sécurité des agents publics

« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, **il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation.** L'autorité [territoriale] prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger

grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail » ⁽¹⁾.

Cet article confère expressément à tout agent public un droit d'alerte de son supérieur hiérarchique et un droit de retrait si l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection ⁽²⁾.

1 - La procédure d'alerte

L'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle

⁽¹⁾ Article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽²⁾ Idem.

On ne parle
jamais assez
du Droit
de retrait
dans nos
métiers



présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent ⁽³⁾. Serait même illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité ⁽⁴⁾.

De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage du droit de retrait,

en avise immédiatement l'autorité administrative ⁽⁵⁾.

Dans les deux hypothèses, le signalement doit être, par la suite, inscrit de façon formalisée dans le registre spécialement tenu à cet effet sous la responsabilité du chef de service.

A côté de cette procédure d'alerte, l'agent peut exercer son droit de retrait.

2 - L'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait ne peut être exercé que

si certaines conditions sont réunies (A) et si certaines modalités sont respectées (B). Dans certaines hypothèses particulières, certains agents ne peuvent pas exercer ce droit (C).

A / Les conditions d'exercice du droit de retrait

Les agents sont autorisés à se retirer d'une situation de travail dont ils auraient un motif raisonnable de prouver qu'elle présente un **danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé** ⁽⁶⁾.

Si ce droit est exercé alors que cette

⁽³⁾ CE, 12 juin 1987, req. n° 72388.

⁽⁴⁾ CE, 11 juillet 1990, req. n° 85 416.

⁽⁵⁾ Article 5-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-7 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.



Que faire en cas de danger grave et imminent ? Le droit d'alerte - Le droit de retrait dans la fonction publique

condition n'est pas remplie, une retenue sur leur traitement au titre de l'absence de service fait, sera effectuée par l'employeur public.

Cela a été le cas à la suite d'une agression contre un élève d'un lycée lorsque 18 enseignants ont exercé leur droit de retrait au motif qu'ils pensaient que cette situation présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé alors qu'une équipe mobile de sécurité de 5 agents avait été envoyée sur place le jour même. Le juge administratif a considéré que la retenue sur leur traitement était, dans cette hypothèse, justifiée ⁽⁷⁾.

En outre, l'exercice du droit de retrait doit s'articuler avec le devoir d'obéissance hiérarchique précisé par l'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

En conséquence, l'employeur public qui estime que l'exercice du droit de retrait est abusif parce qu'il n'y aurait pas de danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de l'agent, peut le sanctionner.

Dans cette hypothèse, un recours tendant à l'annulation de la sanction devant la juridiction administrative compétente pourrait permettre de savoir si l'exercice du droit de retrait est ou non justifié.

Avant d'engager une telle procédure, longue et coûteuse, il est plus opportun de se demander ce qu'il faut entendre par danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

Le juge administratif s'est rarement prononcé sur ce sujet :

- L'agression d'un conducteur sur une ligne de bus ne justifie pas nécessairement l'exercice du droit de retrait par un autre conducteur dès lors que l'employeur a pris immédiatement des mesures pour assurer la sécurité sur la ligne ⁽⁸⁾.
- Le dysfonctionnement au sein de son école dont l'agent imputait la responsabilité au harcèlement agressif du directeur, ne constitue pas un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ⁽⁹⁾.
- A la suite d'une agression commise à l'encontre d'un élève dans un parc public non clos entourant l'établissement, la situation de travail des enseignants ne présentait pas un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, dès lors qu'il ressort de l'instruction que, le jour même, une équipe mobile de sécurité a été envoyée sur place ⁽¹⁰⁾.
- Par contre, le droit de retrait exercé par une enseignante à la suite de divers actes de violence intervenus au sein d'un lycée a été considéré comme justifié ⁽¹¹⁾.

Face à cette « pénurie jurisprudentielle », et selon la circulaire précitée, la notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant **une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire, une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.**

Le danger en cause doit donc être grave. C'est-à-dire « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » ⁽¹²⁾. La notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. Le danger doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. « *Cette notion n'exclut pas celle de risque à effet différé ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat* » ⁽¹³⁾. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

⁽⁶⁾ Article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽⁷⁾ TA Melun, 13 juillet 2012, n° 1004142/11, 1005262/11, Lachery ; AJFP septembre-octobre 2012 p. 236 et s.

⁽⁸⁾ CAA Paris, 26 avril 2001, n° 99PA35411, M.V.

⁽⁹⁾ TA Nantes, 21 déc. 2006, req. n° 051617, X. ; AJFP septembre-octobre 2007 p. 250.

⁽¹⁰⁾ TA Melun, 13 juillet 2012, n°1004142/11 - Lachery ; AJFP septembre-octobre 2012 p. 237.

⁽¹¹⁾ CE, 2 juin 2010, req. n°320935, Melle F.

⁽¹²⁾ Cf. circulaire MFPP 1122325C du 9 août 2011.

⁽¹³⁾ Cf. circulaire MFPP 1122325C du 9 août 2011.



La condition de croyance raisonnable en un danger grave et immédiat.

Les juridictions sociales recherchent, au cas pour cas, si le salarié justifiait d'un motif raisonnable **de penser** que sa situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

L'agent devra estimer, raisonnablement, qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

En somme, si ces conditions sont réunies aucune sanction ne peut être prise et aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger

grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé ⁽¹⁴⁾.

Enfin, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ⁽¹⁵⁾.
« Par autrui, il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public. Quant au caractère nouveau de la situation de danger, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers,

tel un collègue de travail ; la situation pourrait par contre présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager » ⁽¹⁶⁾.

B / Les modalités d'exercice du droit de retrait

En premier lieu, l'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte ⁽¹⁷⁾.

En second lieu, à la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative doit procéder sur le champ à une enquête et doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent,

**Est-ce que
le montant
du salaire
est une raison
suffisante
pour faire valoir
le Droit de
retrait ?...**



⁽¹⁴⁾ Article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽¹⁵⁾ Article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽¹⁶⁾ Cf. circulaire MFPP 1122325C du 9 août 2011, fiche III p. 3/4.

⁽¹⁷⁾ Cf. circulaire MFPP 1122325C du 9 août 2011, fiche II p. 2/4 ; TA Melun 13 juillet 2012, n°1004142/11 - Lachery ; AJFP septembre-octobre 2012 p. 237.





Que faire en cas de danger grave et imminent ? Le droit d'alerte - Le droit de retrait dans la fonction publique

le CHSCT compétent en étant bien évidemment informé.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures. L'inspecteur du travail territorialement compétent est informé de cette réunion et peut y assister à titre consultatif.

Enfin, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et l'agent doit alors reprendre l'exercice de ses fonctions même s'il n'en a pas été préalablement informé ⁽¹⁸⁾.

Bien entendu, l'employeur public peut mettre en demeure l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre de la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

C / Les limites à l'exercice du droit de retrait

L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

C'est ainsi que l'article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territo-

riale modifié dispose que : « **la détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel (...) en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté ministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** ».

Ces missions sont définies par l'arrêté interministériel du 15 mars 2001 et sont les suivantes :

- Pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, les missions opérationnelles prévues à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales ;
- Pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et pour les agents du cadre d'emploi des gardes-champêtres, les missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

Partie II - Les missions des représentants du personnel en CHSCT

Si un membre du CHSCT ou du comité

technique, lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT, constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a exercé son droit de retrait, il doit en aviser immédiatement l'autorité territoriale, et consigner cet avis dans un registre ⁽¹⁹⁾.

Sous la responsabilité de l'autorité administrative, le registre est tenu à la disposition des membres du comité, et de tout agent qui est intervenu dans le cadre du signalement d'un danger grave et imminent ⁽²⁰⁾. Et les mesures prises par l'autorité territoriale doivent y être consignées.

Lorsqu'un membre du comité signale un danger grave et imminent, l'autorité territoriale procède en sa compagnie à une enquête immédiate, prend les mesures nécessaires et informe le comité des décisions prises ⁽²¹⁾ (dans les mêmes conditions donc que lorsque c'est un agent qui le signale).

Il n'est en conséquence pas inutile de se référer aux représentants du personnel en CHSCT ou en CT ici.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informier brièvement 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 CFDT INTERCO de ton DEPARTEMENT.

Myriam Boussoum
Secteur Juridique

⁽¹⁸⁾ CE, 2 juin 2010, déjà cité.

⁽¹⁹⁾ Article 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-7 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽²⁰⁾ Article 5-3 décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-8 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.

⁽²¹⁾ Article 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et article 5-7 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié.





Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en Points d'accueil ou sur www.macif.fr

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 Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

