



LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°222 • mars-avril-mai 2015 • 1 €

L'actu

- Négociations fonction publique : point d'étape

Actu revendicative

- Le Travail Social à l'épreuve de la violence

Dossier métropoles

- L'aventure humaine et syndicale de la métropole lyonnaise

Vie de la fédé

- Nouvelles têtes fédérales
- Formation : à Mayotte et à la Réunion aussi !

Fiche juridique

- Vos droits en cas de maladie « ordinaire »



DOSSIER MÉTROPOLE LYONNAISE

ISSN



9 771167 587109



L'actu

- Négociations fonction publique : point d'étape

4



Actu revendicative

- Le Travail Social à l'épreuve de la violence

6



Dossier métropoles

- L'aventure humaine et syndicale de la métropole lyonnaise

10



Europe

- Militants CFDT jeunes et européens

17



Vie de la fédé

- Nouvelles têtes fédérales
- À Mayotte et à la Réunion aussi, la fédération forme ses élus !

20



Fiche juridique

- Les droits d'un fonctionnaire de l'État ou de la Territoriale en cas de maladie « ordinaire »

24

Le Journal Interco-CFDT

mars-avril-mai 2015

Trimestriel de la fédération Interco CFDT,
47/49 avenue Simon Bolivar,
75950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

www.interco.cfdt.fr

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 65 800 ex.

Directeur de la publication :

Marie-Odile Esch

Responsable de la rédaction :

Claire Le Calonnec

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17^{ème}

CPPAP 091 3 S 05663

ISSN 1167-587X

Photo page 1: © woe - Fotolia.com

*Inckôo réalise ses prestations dans une
éthique de respect du droit du travail et de
l'environnement.*

*Magazine fabriqué selon les normes
environnementales de développement durable.*

Cher(e) adhérent(e),

Le précédent journal a été diffusé à la veille des élections départementales de mars dont les résultats étaient attendus avec plus ou moins d'inquiétude et/ou d'ambitions affichées notamment par les différents courants politiques. Pour le personnel les nombreux changements de majorité départementale sont principalement synonymes d'une énième réorganisation des services. Parce que cela est la pratique et que c'est ainsi que les élus « marquent leur territoire ». Alors même que la loi répartissant les différentes compétences à l'intérieur du bloc territorial n'est toujours pas définitivement votée, que la métropolisation se poursuit dans une relative discrétion (celle de Lyon n'est pas un modèle du genre comme tu pourras le lire dans ce journal), se prépare le dernier round électoral avec le renouvellement des Conseils Régionaux en décembre 2015. Soit même pas un mois avant la fusion de 16 régions en 7.

Ainsi devrait s'achever ce vaste chantier de clarification des niveaux de compétences de l'action publique. Cette clarification tant au niveau des collectivités territoriales que des services de l'État sur le territoire, reste opaque pour bon nombre d'entre nous tant les intentions et les textes varient au fil du temps, de la conjoncture, des lobbyings divers et variés et des intérêts toujours bien présents des challengers en liste. Cela occulte l'objectif essentiel de ces réformes qui visaient à enfin savoir qui fait quoi en matière de formation, d'emploi, d'aide aux entreprises, de transports, de politique énergétique, de cohésion sociale, etc. Là encore, à ce jour, les 47 093 agents concernés * par ce vaste remue ménage dans les régions n'en savent pas beaucoup sur leur devenir et s'interrogent à juste titre sur la nature des changements qu'ils devront assumer. Les réalités territoriales qu'elles soient culturelles, géographiques, démographiques, économiques, tout comme les pratiques RH sont très contrastées et si la fusion prend effet selon la loi au 1^{er} janvier 2016, il est évident que sa mise en œuvre opérationnelle prendra du temps. Pour notre fédération les impératifs sont d'obtenir des espaces de dialogue social et de négociations pour l'ensemble des personnels concernés, qu'ils travaillent dans les sièges des régions actuelles, leurs services décentralisés, les lycées et toutes autres structures ayant pour employeur le Conseil Régional. Du travail nous attend donc encore pour être totalement associés au processus de changement en cours et pouvoir apporter des réponses sécurisantes aux uns et aux autres.

En parallèle à ces mutations structurelles se poursuit pour l'ensemble des agents publics des négociations avec le ministère de la fonction publique sur les rénovations des grilles et des carrières et la sécurisation des parcours professionnels. Tu trouveras quelques infos sur cet énorme chantier au long cours dont nous attendons beaucoup ainsi que sur celui tout aussi chronophage des États Généraux du Travail Social qui, débutés il y a plus de 3 ans, tardent à produire du concret pour les nombreux personnels gravitant dans la sphère du travail social et qui bien trop souvent subissent la violence générée par des individus au parcours totalement déstructuré. Bien d'autres travaux et/ou initiatives sont en cours dont tu trouveras des illustrations en parcourant ce journal et son supplément exclusif Interco : le Guide des salaires 2015. À lire avec des moufles tant que perdure l'ère glaciaire du point d'indice, nos camarades du privé n'étant guère mieux lotis. Il est des réchauffements climatiques qui se font attendre !

Bonne lecture à toi.

Marie-Odile Esch



Marie-Odile Esch,
Secrétaire Générale

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



<http://opn.to/a/3YK9U>

* Recensés le 4 décembre dernier.

Négociations fonction publique : point d'étape

Le gouvernement et les organisations syndicales de fonctionnaires négocient depuis l'automne sur l'architecture statutaire et les déroulements de carrière. Leur conclusion est attendue en juin.

Le 8 octobre dernier, la ministre de la fonction publique ouvrirait officiellement des négociations intitulées : « Avenir de la fonction publique : parcours professionnels, carrières et rémunérations » dites « PPCR ». Six mois après, où en est-on ?

Améliorer les carrières

De nombreuses réunions ont tout d'abord concerné l'architecture statutaire, autrement dit les notions de catégorie, de corps ou cadre d'emploi, de grade et de classe...

À la CFDT, c'est l'Uffa (Union des Fédérations de Fonctionnaires et Assimilés) qui porte la parole commune, et ce n'est déjà pas si simple de s'entendre quand les mots et les vécus sont différents, selon que l'on est de l'hospitalière, de la territoriale, d'un ministère « riche » ou d'un ministère « pauvre ».

Les autres syndicats ont tendance à se réfugier derrière de grands principes tels que « l'égalité républicaine » ou « la fonction publique de carrière », ou à dénoncer « la politique d'austérité du gouvernement ». D'accord, mais quelles propositions concrètes pour harmoniser et améliorer les carrières des fonctionnaires ?

Et puis disons-le, par les temps qui courent, la tentation est forte de s'accrocher à ce que l'on a même en trouvant que c'est trop peu, car on craint de le perdre.

Néanmoins le 10 mars 2015, la ministre de la fonction publique, M. Lebranchu, dégageait quelques conclusions plutôt consensuelles :

- maintien des 3 catégories C, B et A, des corps et cadres d'emplois, des grades et des échelons,
- maintien du recrutement sans concours au 1^{er} échelon de la catégorie C,
- proposition de statuts communs aux trois versants de la fonction publique, pour faciliter les mobilités sans gommer les spécificités.

Deux autres propositions seront sûrement plus âprement discutées notamment à la territoriale :

- Les avancements d'échelon se feraient strictement à l'ancienneté, avec une durée unique pour tous. Les fonctionnaires territoriaux qui, seuls, bénéficieraient généralement d'un avancement à la durée minimum peuvent s'inquiéter. La CFDT (et pas seulement elle) sera donc très attentive à ce que, si

la durée entre 2 échelons s'allonge, cela soit pour le moins compensé par un plus grand nombre de points.

- Les taux d'avancement de grade seraient fixés dans les décrets statutaires pour qu'ils soient identiques d'un versant à l'autre de la fonction publique. On abandonnerait ainsi, à la territoriale, des possibilités de négociation dont beaucoup d'équipes CFDT s'étaient saisies avec succès, pour améliorer les avancements de grade notamment là où les agents les attendaient trop longtemps¹. Autant dire que nous sommes plus que réticents !

Des questions différentes par versant

Plus récemment, d'autres réunions se sont tenues par versant de la fonction publique.

À l'État, il était notamment question de voir comment poursuivre la déconcentration de gestion des agents et la fusion des corps avec un bilan des CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielle). La CFDT y est plutôt favorable moyennant clarifications, mais il

¹ Vous savez, les ratios promus-promouvables !

² En juin si les délais sont tenus.

existe de réelles divergences de vues entre organisations syndicales selon que l'on est plus ou moins centralisateur...

À la territoriale, ce sont les modalités de recrutement qui ont été examinées. Tous s'accordent pour que les concours des professions réglementées soient simplifiés, puisque les candidats ont déjà fait la preuve de leurs compétences en décrochant le diplôme nécessaire à l'exercice de leur métier.

Sur les recrutements sans concours, ce sont les employeurs territoriaux qui sont les plus réticents à ce qu'ils soient encadrés... La CFDT, par exemple, a proposé qu'une personne qualifiée extérieure à la collectivité puisse participer au jury de recrutement pour les professionnaliser.

Enfin, la question des « reçus-colés », ces reçus aux concours qui ne trouvent pas ensuite de poste en collectivité, a été à nouveau posée. Au-delà de la prolongation de la durée de validité des concours, la CFDT a surtout demandé que les lauréats soient davantage accompagnés dès leur réussite au concours pour qu'ils décrochent un emploi rapidement.

Plus généralement, il est urgent qu'une véritable bourse nationale de l'emploi soit enfin créée, et ce sur les trois versants de la fonction publique !

Rénover les grilles

Reste un sujet et non des moindres : la rénovation des grilles. Nous ne pouvons que partager les ambitions affichées par la ministre : augmenter l'amplitude indiciaire, allonger les carrières, transformer des primes en points d'indice sans perte de pouvoir d'achat. Et la CFDT sera particulièrement attentive à ce que les progressions d'indice soient plus nettes et plus rapides dès le début de carrière.

Il y a fort à faire et c'est à quoi seront consacrées les prochaines réunions. D'ores et déjà, la ministre ne nous a pas dissimulé que les revalorisations de grille se feraient sur plusieurs années, tout en commençant dès 2016.

Nous nous doutons bien qu'un écart subsistera entre nos revendications (cf. encadré) et les propositions que fera finalement le gouvernement. Il importe néanmoins que le projet qui nous sera présenté porte réellement un « avenir pour la fonction publique » – puisqu'il se nomme ainsi – un avenir plus attractif, mais aussi plus juste et transparent. C'est à cette aune que la CFDT portera son appréciation... rendez-vous dans quelques mois ? !

Claire Le Calonnec

Les principales revendications portées par l'Uffa CFDT

- Le niveau de recrutement et de rémunération doit être clairement différencié selon les qualifications exigées.
- L'avancement d'échelon reconnaît l'ancienneté, l'avancement de grade reconnaît l'expérience et la montée en compétences, la promotion interne reconnaît l'évolution des missions confiées.
- À chaque avancement d'échelon le même nombre de points, des avancements d'échelon plus rapprochés en début de carrière.
- Entre le début et la fin de carrière dans un même corps ou cadre d'emplois, l'indice doit être multiplié par 2.
- Un agent doit pouvoir progresser pendant toute sa carrière, sa rémunération aussi.
- Il faut poursuivre les fusions de corps et de cadres d'emplois là où les métiers sont proches, pour favoriser les mobilités et les opportunités d'évolution professionnelle.



© Style-Photography - Fotolia.com

Le Travail Social à l'épreuve de la violence

Un éducateur décède d'un coup de couteau porté par un usager excédé. Que nous dit ce drame sur la réalité du travail des travailleurs sociaux ? Entre le prescrit et le réel, les États Généraux du Travail Social doivent répondre.

Deux événements dramatiques récents ont fait l'objet d'un communiqué de la CFDT¹. À chaque fois il s'est agi d'un professionnel qui, dans l'exercice quotidien et ordinaire de ses missions, a subi une agression de la part d'un usager le quel, en tant que citoyen, était en révolte face aux règles de notre « ordre social ».

Qu'il s'agisse d'un conjoint violent, mis à distance de sa compagne et de leur enfant par le juge, ou d'une

jeune femme confrontée aux difficultés pour se loger, chaque fois **le professionnel cristallise paradoxalement sur lui toute la violence engendrée par des situations sociales douloureuses.**

Les fonctions du travail social sont incarnées par **des professionnels dûment formés et diplômés.** Le travailleur social a la lourde, mais belle mission, de tenter de retisser les liens sociaux entre l'exclu, ou celui qui est en voie de l'être, et son environnement. Historique-

ment il accompagnait le marginal vers un mieux-être, vers une reprise en main de son propre destin, et pour cela il inventait toutes sortes de stratégies et de stratagèmes pour (ré)amarrer l'individu au corps social.

Au fil des années cela s'est structuré, organisé, rationalisé. Des « dispositifs » avec des « procédures » ont été construits dans le dessein de mieux répondre aux « besoins ». Mais tout cet ensemble n'a-t-il pas eu pour effet, non voulu, de **tayloriser le travail social** et d'amener le professionnel à être, à son corps défendant, **l'instrument du dispositif plutôt que son pilote ?** Et aux yeux de celui qui devrait être l'acteur/bénéficiaire du processus, il devient **l'incarnation de cette société qui peine à lui faire une place à sa mesure.**

Oui, ces terribles « faits divers » doivent nous interpellier tous : professionnels, employeurs, élus, associations, syndicats et citoyens. Nous ne pouvons tolérer une telle dérive et regarder en spectateurs des professionnels porter, bien malgré eux, **cette violence sociale infligée à ceux qui ne trouvent plus que la violence physique pour « dire » tout leur mal-être.**

États Généraux du Travail Social ?

Souvenez-vous des manifestations des travailleurs sociaux qui ont animé les rues durant l'année 2011 pour obtenir la reconnaissance de leurs diplômes et revendiquer l'accès à la catégorie A. En 2012, la nouvelle majorité gouvernementale a décidé d'organiser une large démarche de réflexion autour des métiers, des missions et de l'avenir du travail social associant l'ensemble des acteurs concernés à l'élaboration d'un diagnostic et de propositions d'actions. Ce sont les États Généraux du Travail Social.

Y ont été impliqués les élus locaux, les professionnels de terrain (insuffisamment pour la CFDT), les représentants des employeurs, les représentants des établissements de formation, les représentants de l'encadrement, d'autres professionnels en lien avec les travailleurs sociaux, les bénévoles et les personnes concernées/usagers.

Durant toute l'année 2013, ces États Généraux se sont déclinés en assises régionales qui ont débouché en 2014 par la rédaction de cinq rapports qui pour la CFDT, restent en deçà de l'ambition initiale. L'un d'eux pourtant, qui aborde la réforme des diplômes, a accaparé l'attention générale contre lui en ce qu'il préconise un diplôme unique par niveau associé à des spécialisations mais qui ignore les histoires et les identités professionnelles.

Pourtant, même si la CFDT est en désaccord avec cette préconisation, il ne faudrait pas que cet arbre unique empêche la poursuite de l'examen de la forêt bien touffue du travail social qui nécessite un véritable et ambitieux plan.

O.M.

Une responsabilité pour les États Généraux du Travail Social

Pour la CFDT les États Généraux du Travail Social (EGTS) ² doivent relever cet enjeu de la rénovation du travail social. Pour ne pas répondre « à côté », ce qui dans le

contexte serait un désastre, deux conditions, au moins, sont nécessaires :

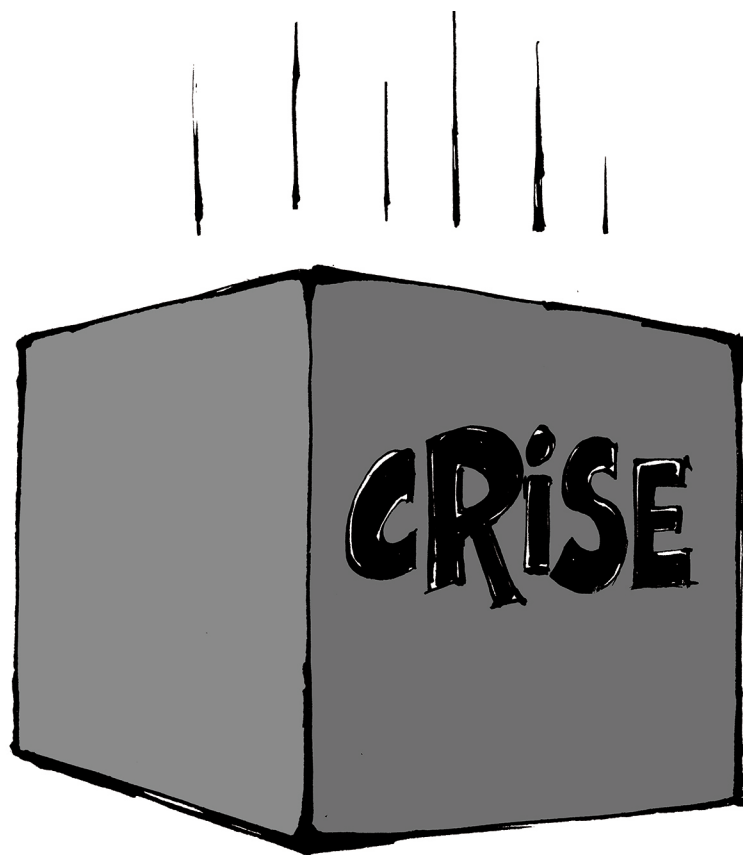
- Tout d'abord le Plan qui sera proposé doit, pour la CFDT, **être ambitieux et s'appuyer sur les constats largement**

partagés lors des multiples études et rapports déjà élaborés :

- Nécessité d'une **parole politique forte** fixant un cap et donnant un sens et du sens au travail social.

¹ Voir encadrés page suivante.

² Voir ci-contre.



**C'est un
travailleur
social...**

**Quel
métier !**



Communiqué Interco-CFDT

Violence inadmissible envers les travailleurs sociaux

Un effroyable drame s'est déroulé à Nantes le jeudi 19 mars 2015 au cours duquel un travailleur social, éducateur, a perdu la vie à la suite d'une agression au couteau par un usager. La fédération CFDT Interco tient à exprimer toute sa solidarité à l'égard de ses proches : famille, collègues et amis. Nos pensées vont aussi à la jeune femme et son enfant également victimes de cette violence sans borne.

Est également associée à cet hommage la collègue martiniquaise victime le 17 mars d'une autre agression au couteau perpétrée par une jeune femme en mal de logement.

Ces événements marquent, une fois de plus, la fragilité de notre tissu social et le rôle que notre société assigne au travail social et à ses professionnel(le)s. « En première ligne » ils agissent au quotidien pour le bien de l'ensemble du corps social par une action au plus près de ceux qui en ont besoin.

En tant qu'organisation syndicale la CFDT Interco interpelle les responsables publics et les citoyens : quel travail social voulons-nous, quels moyens lui donne-t-on... quelle société construisons-nous pour demain ? Au moment où d'aucuns envisagent de mettre à bas les identités professionnelles qui structurent le secteur, la CFDT Interco demande, bien au contraire, que les États Généraux du Travail Social soient l'occasion à ne pas manquer pour relégitimer et revaloriser un secteur et des professionnels aux premières loges de la profonde crise socio-économique que nous traversons.

La violence meurtrière dont sont victimes ces collègues doit être contextualisée et analysée. Par ce travail nécessaire l'autorité publique doit leur rendre hommage.

Paris le 24 mars 2015

Un travailleur social assassiné

Le 19 mai 2015, un homme en possession de plusieurs couteaux et alcoolisé – selon la procureure de la république de Nantes – s'était rendu dans les locaux du Service social de la protection de l'enfance proche du palais de justice, où il devait bénéficier « d'un droit de visite médiatisé » (encadré par un professionnel) pour sa fillette de 4 ans. En y entrant, il y a malheureusement croisé son ex-compagne qui en sortait. L'éducateur spécialisé, âgé de 49 ans, s'étant interposé a reçu un coup de couteau fatal, au niveau de la carotide. L'individu a ensuite poursuivi son ex-compagne dans la rue, alors qu'elle tentait de se réfugier dans un restaurant après avoir été elle-même frappée de plusieurs coups de couteau. L'homme avait fini par être maîtrisé par des clients. Poursuivi pour homicide volontaire, l'homme avait déjà été condamné en 2012 pour violences conjugales, selon la procureure.

Le jeudi suivant 2 avril, quelque 2 400 personnes selon la préfecture, essentiellement des travailleurs sociaux, la plupart en grève, ont défilé en silence à Nantes pour rendre hommage à cet éducateur.



³ Revenu de Solidarité Active, Aide Personnalisée à l'Autonomie, Allocation Adulte Handicapé, Prestation de Compensation du Handicap, Aide Personnalisée au Logement.

- Nécessité de clarifier ce qui est du domaine du Travail Social de ce qui relève des politiques d'action sociale mettant en œuvre des « prestations » (RSA, APA, AAH, PCH, APL, ...) ³ relevant de dispositifs à caractère administratif (on « remplit » ou pas les conditions objectives d'attribution).

Le travail social recouvre toutes les actions, individuelles ou collectives, mises en œuvre par des profes-

sionnels formés et reconnus. Ces actions visent à ce qu'une personne ou un groupe de personnes, en situation ou en risque d'exclusion, accèdent à un état de meilleure autonomie et de satisfaction de tous les besoins reconnus comme normaux dans le contexte social contemporain. Ce Travail Social comporte, notamment mais pas seulement, la mobilisation des dispositifs d'action sociale dans une logique d'accès au droit.

Cette clarification entre action sociale et travail social permettra aussi de **faire explicitement les arbitrages financiers et de moyens entre ces deux domaines** complémentaires mais structurellement différents.

- Nécessité de simplifier « les grandes orgues » de l'action sociale dont chaque dispositif est un « tuyau » jouant sa propre partition.
- Nécessité de faire confiance



16 juin 2011 à Paris : 3^{ème} manifestation des travailleurs sociaux pour la reconnaissance des diplômes

aux acteurs en leur redonnant capacité d'agir et en autorisant et assumant la prise de risque.

- Nécessité de reconnaître et valoriser les professionnel(le)s en leur permettant de véritables déroulements de carrière sans être obligé(e)s de quitter la filière sociale !

- Ensuite le Plan devra s'appuyer sur l'expertise des acteurs : elle s'est exprimée au cours des pre-

mières étapes des EGTS et, si besoin, par des enquêtes complémentaires. Professionnels, usagers, responsables politiques et associatifs de terrain sont les plus à même de proposer ce qui leur semble le plus pertinent et aussi d'interroger ce qui leur paraît aller dans le mauvais sens ! La CFDT attire particulièrement l'attention des décideurs sur la question de la formation qui doit conforter le professionnalisme et non le réduire. Oui à des « tronc communs », non à des « socles » pétrifiants !

Le travail social est au carrefour des espérances et de la désespérance.

Outil fondamental contribuant au maintien d'une cohésion sociale fortement mise à mal par la crise de notre société, il revient aux décideurs d'opérer les choix qui contribueront à ce que ce secteur professionnel puisse poursuivre sa mission pour le mieux-être collectif. La CFDT prendra toute sa part au débat et continuera d'être force de propositions, cette option nous semble la plus digne au regard de ce qu'ont subi les collègues victimes de violence.

Olivier Frézel

L'aventure humaine et syndicale de la métropole lyonnaise

Alors que se prépare la création en 2016 de la métropole du Grand Paris, la métropole lyonnaise a ouvert l'année 2015. Comment les agents et leurs organisations syndicales gèrent-ils cette mutation et avec quelles conséquences ?

Le conseil syndical et la secrétaire du syndicat Interco CFDT du Rhône font le point.

Depuis le 30 janvier 2015, les sections syndicales de la communauté urbaine de Lyon et du conseil général du Rhône ont fusionné pour devenir la section CFDT Interco Métropole Lyon. De même que la communauté urbaine de Lyon a fusionné avec une partie des services du département pour former la métropole de Lyon qui s'étend sur le territoire de 59 communes. Le conseil général

du Rhône couvre désormais les 228 autres communes du département du Rhône.

Concrètement cela signifie que la métropole de Lyon récupère les compétences du conseil général pour les exercer sur son territoire.

Cela signifie surtout que près de 4 000 agents du conseil général ont été transférés à la métropole de Lyon au 1^{er} janvier 2015, qui compte

aujourd'hui environ 9 000 emplois. À première vue ça ne change pas grand-chose puisque il s'agit seulement d'un changement d'étiquette. Pas si simple ! Même les histoires d'étiquettes sont compliquées pour les agents au quotidien !

Tout a commencé en décembre 2012 quand Gérard Collomb (maire PS de Lyon et président du Grand Lyon) et Michel Mercier (alors



Florence Aldeguer (à droite) secrétaire du syndicat Interco du Rhône aux côtés de militants de la nouvelle section syndicale CFDT Interco Métropole Lyon

président du conseil général du Rhône) ont fait savoir au Président de la République qu'ils souhaitaient fusionner sur le territoire du Grand Lyon les services rendus par la communauté urbaine et le conseil général.

Les partenaires sociaux l'ont donc appris par voie de presse. Puis la loi du 27 janvier 2014, dite loi MAP-TAM (modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles) a confirmé la création de la métropole de Lyon avec un statut particulier comme le Grand Paris et Aix-Marseille. Mais Lyon, à la différence des deux autres, voit le jour au 1^{er} janvier 2015 au lieu de 2016. Un an à peine pour concrétiser un changement plus important qu'il n'y paraît.

En 2013 on commence à discuter

Les discussions avaient malgré tout commencé dès le courant de l'année 2013.

Par exemple à la **communauté urbaine de Lyon**, le maire avait annoncé lors du CTP du 21 mars 2013 la création d'une « mission métropole » pilotée par le directeur général. Dans sa déclaration, la CFDT avait donné un avis favorable car cela répondait à sa demande d'anticipation. La CFDT avait aussi demandé à être associée à ces travaux, s'est inquiétée de l'articulation avec une mission du même type annoncée au département et avait déjà alerté sur la charge de travail que cela représente pour les services RH notamment.

Au département du Rhône, le thème de la « mutualisation des territoires » était également à l'ordre du jour des CTP du printemps 2013. Dans ses déclarations, la CFDT pointe déjà le manque de lisibilité sur les réorganisations dans les territoires concernés, les postes à pourvoir, les aspects matériels et pratiques... Elle alerte for-



Au 1^{er} janvier 2015, après 45 ans d'existence, le Grand Lyon devient métropole de Lyon. Cette nouvelle collectivité territoriale au **statut unique en France** exerce l'ensemble des compétences cumulées du Grand Lyon et du Conseil Général du Rhône sur le territoire géographique de la communauté urbaine.

- 59 communes,
- budget de 3,5 Mds €,
- 1,3 M d'habitants.

Le Département du Rhône continue d'exister avec ses compétences sur un territoire modifié, hors du périmètre du Grand Lyon. 20 Maisons du Rhône qui sont des points d'accueil de proximité pour les citoyens sont réparties sur tout le territoire.

- 23 cantons et 228 communes,
- budget de 500 millions €,
- 440 000 habitants.

Le 29 mars, le Département comptera 13 nouveaux cantons.

Des pratiques de dialogue social contrastées

La section syndicale « Métropole Lyon » a été officiellement créée le 30 janvier 2015 mais les ex-adhérents et militants du Grand Lyon et du département travaillent ensemble depuis plusieurs mois déjà, dès l'annonce de la création de la métropole.

Les premières rencontres avaient pour objectif de se connaître et savoir comment le dialogue social s'organisait dans chacune des administrations. On a vite constaté de grosses différences.

Au département, les interlocuteurs des organisations syndicales sont les élus politiques du département et les responsables de l'administration sont chargés de mettre en œuvre les dispositions négociées entre les partenaires.

Au grand Lyon, les élus sont absents de toutes les phases de concertation voire de négociation. Ce sont les responsables de l'administration qui négocient en lieu et place des élus politiques.

Autre différence, le nombre de syndicats représentés dans les deux collectivités : 8 à la communauté urbaine de Lyon (dont la CGT divisée en 4 syndicats) et 4 au département.

Au-delà des pratiques, ce sont bien des cultures différentes qui doivent se rapprocher, ou plutôt les agents issus du département qui doivent s'adapter à la culture du Grand Lyon.

tement sur l'exercice des missions sociales dans le futur périmètre de la métropole de Lyon.

Par ailleurs, G. Collomb président du Grand Lyon, organise le 5 avril 2013 « une rencontre avec les unions départementales des organisations syndicales pour évoquer le projet de la future métropole de Lyon ».

La délégation CFDT¹ a insisté sur deux points rejoignant ainsi les préoccupations des sections syndicales de la communauté urbaine de Lyon et du département :

- la mise en œuvre des politiques sociales en direction des plus précaires par la métropole de Lyon.

- « la qualité dans la mise en œuvre des politiques publiques dépend en grande partie de la situation des agents qui les portent, de leurs conditions de travail, de leur autonomie professionnelle et plus largement du dialogue social au sein de l'administration ».

La préoccupation permanente de la CFDT locale a été la recherche d'une parole CFDT cohérente, claire, lisible.

En 2014 la situation se tend

« Il y avait deux fonctionnements différents avec des acquis différents

¹ Composée de représentants de l'UD, de la secrétaire générale du syndicat Interco 69, des représentants des sections du département du Rhône et du Grand Lyon.

La parole du syndicat

« **On a toujours été attentifs à avoir une parole cohérente, claire et lisible** » indique Florence secrétaire générale du syndicat Interco du 69.

« *Ils ont construit un projet politique sans réfléchir aux questions d'emploi, l'agent n'était pas au cœur du projet* ».

On est frappé en effet par le décalage, entre le volet politique du projet et sa mise en œuvre concrète. Cela se traduit par des lieux de discussion à des niveaux et avec des acteurs différents. Il a fallu prendre garde à la dispersion en interne de la CFDT : les URI et UD étaient conviées aux réunions sur la politique locale de territoire, la fédération sur les textes relatifs à la métropolisation au niveau national, le syndicat et les sections Interco sont au cœur des négociations locales. D'autres fédérations sont aussi concernées, Santé Sociaux par exemple au sujet des compétences sociales du département transférées à la métropole. Depuis le début, la CFDT parle d'une seule voix, à l'échelle des sections, du syndicat départemental mais aussi de l'union départementale ou de l'URI. Pour ce faire, les deux sections travaillent ensemble depuis un an, le plus souvent en présence de la secrétaire du syndicat du Rhône.

mais l'employeur n'a pas voulu aller au mieux disant social ».

Un premier préavis de grève est déposé au département pour le 3 juillet 2014 en réaction au dispositif « passerelle emploi » mis en place qui ne fait « qu'accroître le

climat d'incertitude voire d'insécurité et l'absence de lisibilité ».

Dans sa déclaration la CFDT dénonce les 9 réunions entre février et juillet 2014 « *qualifiées d'instances de dialogue social partagé ou de réunion de diagnostic croi-*

sé que ne sont en réalité que de simples états des lieux de l'existant au sein des deux collectivités ». Dans les deux collectivités, la CFDT constate qu'il « *y avait beaucoup de réunions mais peu de réel dialogue social* ».

Au cours de l'été 2014, la CFDT a tenté un travail de définition d'un accord de méthode qui aurait sans doute permis de structurer et séquencer les discussions, de définir l'ensemble des thèmes, d'arrêter les modalités de travail, de rendre plus transparents et lisibles les négociations et les accords qui en découlent. L'intersyndicale n'a pas souhaité poursuivre dans cette voie.

Si les différentes organisations syndicales s'accordent sur les thèmes de négociation, le compromis est difficile à trouver entre partenaires sociaux. Un élément d'explication : la proximité des élections professionnelles en 2014 et celles qui vont se dérouler le 3 novembre 2015.

En parallèle une communication interne de l'employeur informe les agents des réunions et laisse penser que les propositions de la direction sont acceptées facilement par les syndicats en présence. Ces messages qualifiés de « propagande », s'ajoutant au refus de toute avancée sur les revendications de syndicats, conduisent à un durcissement des relations. En réaction, différentes actions sont conduites : déclarations, tracts, courriers aux présidents du Grand Lyon et du conseil général, boycott du CT.

Le 6 novembre 2014 un mouvement de grève réunit 1 850 agents du département et de la communauté urbaine sur le parvis de l'hôtel communautaire.

La plate-forme revendicative intersyndicale porte sur le temps de travail, les rémunérations, la politique

Thème	Situation Grand Lyon	Situation Département	Observation	Revendication CFDT
Temps de travail	1 571h par an - trois formules d'aménagement du temps de travail pour le régime général 25 régimes dérogatoires au titre des sujétions particulières	1 607h par an 5 formules 27 régimes soumis à sujétions particulières	Objectif des responsables de la métropole = aligner tout le monde aux 1 607h et réfléchir à une mise en cohérence des temps de travail des agents soumis à des sujétions particulières	La CFDT dénonce le fait de travailler plus sans gagner plus Récupération des acquis du Grand Lyon concernant les congés et absences exceptionnelles Demande de négociation sur les régimes de travail dérogatoires
Rémunérations	Différences de rémunérations : rémunérations bien supérieures pour les agents du Grand Lyon - Primes de fin d'année et prime d'intéressement - Des régimes indemnitaires supérieurs pour une partie des agents		L'administration a estimé à 20M le coût d'un alignement par le haut	La CFDT demande l'intéressement légal à 300€ + révision des régimes indemnitaires
Protection sociale	Convention de groupe pour le volet prévoyance et contrat individuel pour le volet santé	Contrats individuels sous le principe de la labellisation pour prévoyance et santé	Position locale CFDT en cohérence avec l'accord national interprofessionnel signé par la CFDT	Maintien du tarif groupe prévoyance Application pour la santé Augmentation de la participation employeur
Titres restaurant	7 € avec participation de l'employeur à 60%. Attribution au jour travaillé	7,5 € participation employeur 50%, base de 19 chèques	En 2009 le président du Grand Lyon s'était engagé sur 8 €	CFDT demande 8,50 € avec 60% de participation
COS	Administré par des élus politiques et syndicaux. Ce sont les communes qui adhèrent au COS 0,9% de la masse salariale	CASC géré par les organisations syndicales. Les agents sont adhérents au CASC 1,1% de la masse salariale		La CFDT demande de porter la participation employeur à 2%



d'action sociale et de protection sociale.

Un tract CFDT du 27 novembre 2014 annonce « Métropole de Lyon : la CFDT refuse le nivellement par le bas ».

Que devient la section du conseil général du Rhône ?

La section du conseil général continue d'exister. Une assemblée générale en janvier dernier a permis de reconstituer une équipe et d'envisager ensemble comment mener à nouveau la campagne électorale puisqu'il y aura des élections professionnelles en juin.

La difficulté réside dans le fait que la section est passée d'environ 180

Les compétences issues du Grand Lyon	Les compétences issues du département
- Développement durable et énergie - Planification territoriale - Développement économique - Relations internationales - Propreté (nettoyement et gestion des déchets) - Eau et assainissement	- Insertion - Personnes âgées - Personnes en situation de handicap - Famille - Éducation (collèges) - Enfance - Culture et sport
Compétences communes	
- Voirie - Tourisme - Agriculture	- Voirie - Tourisme - Agriculture
Compétences proches	
- Aménagement urbain - Habitat et logement - Transports et mobilité	- Logement et développement urbain - Mobilité - Aménagement du territoire

adhérents à 22 adhérents : la plupart des militants est aujourd'hui à la métropole. Les adhérents de la section conseil général sont aujourd'hui éparpillés sur tout le territoire alors qu'avant, un noyau de militants travaillaient au siège administratif (Lyon) ce qui permettait d'organiser plus aisément l'action syndicale.

En revanche la grande différence avec l'employeur métropole est qu'au département le dialogue social perdure et la section a déjà pu négocier le régime indemnitaire des agents à la hausse.

La situation aujourd'hui : derrière l'affichage politique, la réalité concrète du travail quotidien

Au vu des remontées de terrain depuis le début de l'année, le conseil CFDT Interco Métropole Lyon a décidé d'inventorier les dysfonctionnements concrets rencontrés au quotidien par les agents et par les usagers. Le premier inventaire donne une idée de l'état de désorganisation de certains services. Les services et agents venant du département rencontrent le plus de difficultés. Les services sociaux sont les plus touchés, avec des conséquences sur les usagers pour le paiement de leurs prestations (lire encadré paroles d'agents).

À ce jour des personnes ne perçoivent pas leurs droits, notamment les plus fragiles : personnes âgées, personnes handicapées. Les appels téléphoniques de mécon-

tentement des usagers ou des services prestataires de la métropole se multiplient, et ce sont les agents en « bout de chaîne » qui reçoivent ces appels. Avec les conséquences que l'on imagine en matière de « risques psycho-sociaux ».

D'autres services sont impactés et subissent des dysfonctionnements, notamment quand il s'agit de mutualiser des activités par exemple dans les domaines techniques. Des postes avaient été gelés pour recevoir d'éventuels agents qui arrivent du conseil général... Parfois les agents ne sont jamais arrivés, mais les postes sont toujours gelés et il faut continuer à compenser. Ou bien de nouveaux agents arrivent ! mais sur des activités totalement nouvelles pour eux et ils n'ont pas encore pu être formés. *« En attendant on s'adapte, les plus motivés compensent, mais combien de temps vont-ils tenir ? »*

Ailleurs, *« le contenu du métier ne change pas beaucoup par rapport à avant mais on n'a pas eu l'autorisation d'anticiper avec nos homologues du département. On n'a pas de visibilité sur le futur, pas d'informations, c'est démotivant, parfois angoissant »*

Certains services ne subissent pas d'impact immédiat mais ressentent le climat tendu.

Les interlocuteurs à la DRH ne sont pas disponibles. Aucune réponse aux mails, seulement par téléphone mais ils sont très difficiles à joindre.

Du côté des instances de dialogue social, *« les réunions changent tou-*

jours, les documents ne sont pas reçus à temps, parfois même après la réunion ».

« Tout cela conduit à une démotivation et un épuisement des équipes en place ce qui va finir par un taux d'absentéisme grimpa-

Pas de répit pour l'action syndicale

Dès janvier 2015, le CHSCT demande la mise en place d'un groupe de travail en urgence pour tenir compte des remontées de terrain. Dans un tract du 23 janvier 2015, la section CFDT Interco Métropole Lyon dénonce la communication systématique sur le mode « tout va bien » de la collectivité.

Une déclaration intersyndicale du 12 février 2015 annonce un préavis de grève pour le lundi 23 mars.

Et demain ?

« Il n'y a à ce jour toujours pas de lisibilité sur le projet politique et les agents s'interrogent sur leur devenir ... on sait que des conventions sont en discussion mais rien de plus. À quel moment on va informer les agents sur le projet en matière de politique enfance, famille, sécuritaire ? »

Après la fusion des compétences du département, une mutualisation des services des communes de la métropole se prépare. À cela s'ajoutera la fusion des régions Rhône-Alpes et Auvergne, la scission de l'OPAC du Rhône en deux OPH avec la création d'un OPH métropole de Lyon.

Les enjeux politiques et financiers transpirent dans les collectivités, on sait que des conventions se traitent en sous-main, les agents se posent des questions, aimeraient savoir « à quelle sauce ils seront mangés » et les syndicats locaux manquent de lisibilité pour

Poids de la masse salariale sur le budget de fonctionnement !

Tract du 12 février 2015 de la section Interco Rhône Métropole Lyon

La CFDT demande l'harmonisation des rémunérations par le haut ce qui porterait les charges de personnel à 18,5% du budget de fonctionnement alors qu'elles représentaient 21,1% dans le budget du Grand Lyon en 2013.

En même temps le président déclare dans la presse locale : *« même avec une politique drastique de réduction des coûts on ne gagnera pas beaucoup à l'avenir sur les dépenses de personnel qui sont déjà très faibles »*. Par ailleurs, il est annoncé une augmentation de 20% de l'indemnité des conseillers communautaires.



PAROLES D'AGENTS :

Aucune consigne sur les modalités de remboursement des frais de déplacement : un agent a dû faire près de 500 € d'avance pour une formation obligatoire car pas de procédure établie. Ne connaît pas les délais d'un possible remboursement.

Le fond du travail ne change pas mais on n'a plus de consignes, pas d'interlocuteur quand on rencontre un problème on ne sait pas à qui s'adresser, par exemple pour un problème informatique.

Outil informatique difficile à maîtriser, très régulièrement bloqué, problèmes de réseau ce qui engendre perte de temps et énervement dans les équipes.

Absence de ligne budgétaire et/ou de procédures et/ou de personnes habilitées pour le paiement des prestations aux personnes âgées et handicapées, du coup les agents sont mis à mal par les bénéficiaires.

Des ordres et des contre-ordres sur des aspects pratiques : par exemple, mercredi il fallait rendre les téléphones et les reprendre le lundi suivant...

Des outils comptables pas encore en place.

Commande de fournitures : personne n'est habilitée, formé et informé.

Les maisons du Rhône sont en rupture de cartes : invalidité, stationnement, priorité. Nous n'avons même pas les consignes pour faire passer les commandes et auprès de qui.

Absence d'enveloppes avec le bon logo. Par exemple, des aides aux familles sont décidées mais pas de communication de courrier possible. Les familles ont dû être contactées par téléphone pour venir chercher leur courrier, délai supplémentaire d'environ 10 jours pour obtenir de l'aide.

Les maisons du Rhône n'ont aucune visibilité sur les budgets pour les petits travaux et les fournitures.

Informations contradictoires pour les évaluations et donc pour les possibilités d'avancement/promotion.

On a des questionnements sur les formules de travail, les horaires, on n'a aucune consigne sur les RTT de la part du service RH.

Il y a des retards de formation sur certains outils mais on verra, on s'adapte en attendant. Des personnels nouveaux arrivent sans être formés.

Service paiement des prestations pour personnes handicapées : 2 agents sur 7 et pas de ligne budgétaire

Quels enseignements sur les pratiques syndicales dans un contexte de changement ?

Au fil des discussions quelques pistes se sont dessinées.

Piste 1 : partager l'information et veiller à la cohérence de la parole CFDT.

Partager la lisibilité sur le projet politique, comment il se traduit en projet de services publics sur le territoire pour pouvoir travailler plus efficacement sur l'impact sur les emplois, les agents, le travail réel. Et pour définir un positionnement par rapport aux questions d'emploi.

Face à des informations fractionnées, au flou et aux incertitudes veiller à la cohérence de la parole CFDT qu'elle vienne des sections, des URI, UD, fédé interco, santé sociaux... organiser le partage de l'information, et le débat sur les positions à prendre.

Piste 2 : négocier un accord de méthode pour structurer le dialogue social et (re) donner du sens aux instances.

Pour anticiper toutes les questions et problèmes à traiter et définir les modalités de travail.

Inclure dans l'accord de méthode, un axe sur le travail concret, pour prévenir les risques psycho-sociaux.

Y intégrer aussi une démarche d'anticipation de type GPEC pour donner de la lisibilité sur les emplois à pourvoir, sur les besoins en matière de compétences.

Piste 3 : être à l'écoute des agents et leur apporter des explications.

Renforcer notre capacité d'écoute et de prise en compte des réalités quotidiennes du travail. Réfléchir à une communication plus offensive.

Piste 4 : être exigeant sur la qualité du dialogue social dans les collectivités.

Les employeurs publics doivent mettre en cohérence leur discours politique et leurs actes en tant qu'employeur.

préparer leur stratégie de négociation et pouvoir aider les agents à y voir plus clair.

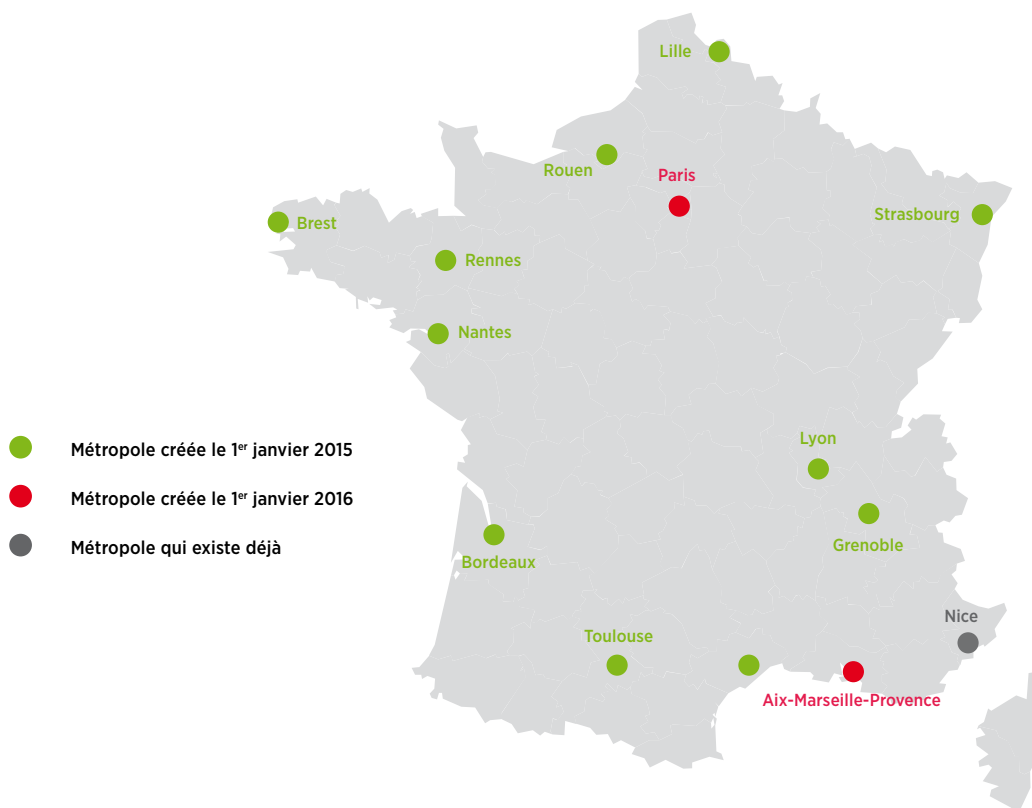
L'histoire est loin d'être terminée et les équipes sont déterminées à poursuivre l'action pour défendre les intérêts et le bien être au travail des agents mais aussi pour la défense du service public local sur le territoire.

Cette expérience, même si elle est spécifique, met en évidence les questions que pose la conduite des réformes territoriales dans les collectivités, par exemple : comment réduire l'écart entre le projet politique d'un côté et la question des emplois et du travail concret de l'autre ? Quel dialogue social dans la conduite du changement ?

*Dossier coordonné par
Véronique Sauvage*

Création des métropoles

Loi de modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles (MAPTAM) - 27 janvier 2014



Militants CFDT jeunes et européens

Le 9 mai sera célébrée la journée de l'Europe. Nous avons rencontré deux jeunes militant(e)s Interco qui ont participé à un cursus européen organisé par les URI des Pays de la Loire et de Bretagne. Aujourd'hui, l'Europe leur parle et ils nous en parlent.

Angélique et Gurval ont aujourd'hui 34 et 33 ans. La première, outre divers mandats syndicaux est responsable de la syndicalisation au sein d'Interco 49 tandis que le second, de la section de Nantes Métropole est membre de la commission exécutive d'Interco 44. C'est parce que jeunes, militants et engagés dans leur syndicat, qu'ils ont été sollicités en 2012 par l'URI des Pays de la Loire à laquelle se joint rapidement l'URI Bretagne, pour constituer la première « promotion » d'une opération de sensibilisation à la dimension syndicale européenne baptisée « Projet Europe ».

Objectif avoué « construire une culture européenne pour les prochaines générations de responsables CFDT ligériens ¹ » et pour ce faire six séminaires totalisant 15 jours répartis sur deux ans étaient proposés aux participants (voir programme).

C'est pour en apprendre davantage sur cette expérience innovante que je rencontrais nos deux militants ce 31 mars 2015 à Angers.

Interrogés sur leur motivation de départ, l'une et l'autre ne cachent pas qu'ils ont cédé à la sollicitation bienveillante de leur syndicat, n'ayant a priori et jusqu'à ce moment aucun engagement européen :



« Au départ, aucun de nous n'avait d'idée bien précise sur le fonctionnement politique, social ou syndical de l'Europe. Dans notre groupe, l'un de nous, engagé dans le syndicalisme agricole, se reconnaissait même europhobe... »

C'est ainsi que cette trentaine de

novices en européanité ont enchaîné rencontres avec des personnalités syndicales, politiques ou universitaires engagées au niveau européen (Marcel Grignard ² leur a fait forte impression) et séjours de trois jours dans diverses capitales : Bruxelles, Varsovie, Madrid.

¹ Ligérien : « qui appartient au bassin de la Loire » (Larousse).

² Marcel Grignard était Secrétaire National Confédéral en charge de l'Europe et de l'International jusqu'au congrès confédéral de Marseille.

Le séjour à Bruxelles à leur dire a été un révélateur : « Entre le Parlement, la CES ³, le CESE ⁴, la Commission... on a vraiment mesuré que l'espace européen était un espace politique comme un autre, avec des enjeux pour la France. Au moment où nous y étions, les sujets en débat portaient sur la directive sur les travailleurs détachés, l'utilisation du fonds social européen, la Garantie Jeunes qui devra permettre de ne pas laisser un jeune inactif sans solution plus de quatre mois [...] il y a des sujets qui arrivent dans l'actu en France alors que ça fait déjà six mois qu'on en discute à Bruxelles. »

La Troïka n'a aucune légitimité en Grèce



³ CES : Confédération Européenne des Syndicats.

⁴ Conseil Économique et Social Européen.

⁵ UGT et CCOO.

Le processus de dialogue social européen a été aussi une découverte : « Lorsque les comités de dialogue sectoriel sont consultés par

la Commission Européenne, si les partenaires sociaux trouvent un accord, il est transposé dans la législation européenne. Ce n'est pas pareil en France ! Au niveau européen on est beaucoup plus dans la négociation que nous ne le sommes entre nous en France. »

Ils ont reçu une claque aussi, lorsqu'une députée européenne leur fait remarquer l'étonnante inertie des syndicats européens face aux prétentions de la Troïka qui a imposé à la Grèce l'annulation des conventions collectives locales, la baisse des minima sociaux et des pensions : « C'est de la compétence des partenaires sociaux, c'est inscrit dans les traités, la Troïka n'avait aucune légitimité ni le gouvernement grec pour imposer cela. Les syndicats auraient saisi la Cour de Justice (européenne), ils étaient surs de gagner ! [...] il y a eu un silence complice des syndicats nous a-t-elle dit. »

Angélique garde un souvenir estomaqué de sa rencontre avec Solidarnosc en Pologne où

En Pologne, le pape bénit les manifestants



s'est tenu l'un des séminaires de découverte du syndicalisme européen.

« J'y ai perçu les rapports sociaux comme très violents et ce qui m'a frappée, c'est le mélange entre le social, le politique et la religion. Avant tout grand mouvement, le pape vient prier et bénir les manifestants. »

De l'Espagne, où des rencontres avec les deux grandes formations syndicales ⁵ étaient au programme, elle relève qu'ici « l'appartenance à l'Europe ne fait pas débat. Les espagnols retiennent qu'à la sortie de la dictature franquiste, c'est à l'Europe qu'ils doivent leur développement. La question de la sortie de l'Europe en tant que nation ne se pose pas, par



Le siège de la Commission européenne à Bruxelles

contre c'est l'autonomie des régions qui fait débat. D'ailleurs, le dialogue social y est bien plus organisé au niveau régional qu'au niveau de l'État central. C'est aussi une différence avec nous. »

Au retour de cette expérience, tous deux sont convaincus que l'Europe syndicale doit se renforcer même si ce n'est pas simple au vu des différences économiques et culturelles entre les divers peuples qui la composent :

« On a quelque chose à construire ensemble et pourtant on part de pratiques différentes. Cela veut dire aussi qu'il faut respecter ces différences et permettre à chacun d'avancer à sa vitesse.

À Bruxelles, où nous avons échangé avec des politiques de tous bords, nous avons été frappés par leur volonté commune de partager leur réflexion pour construire du droit profitable à tous les européens et en premier lieu, aux jeunes. »

De retour dans leur syndicat, il reste à décliner cette sensibilisation auprès des autres militants et des adhérents pour lesquels ces enjeux paraissent encore nécessairement bien lointains et sur lesquels ils n'ont pas prise.

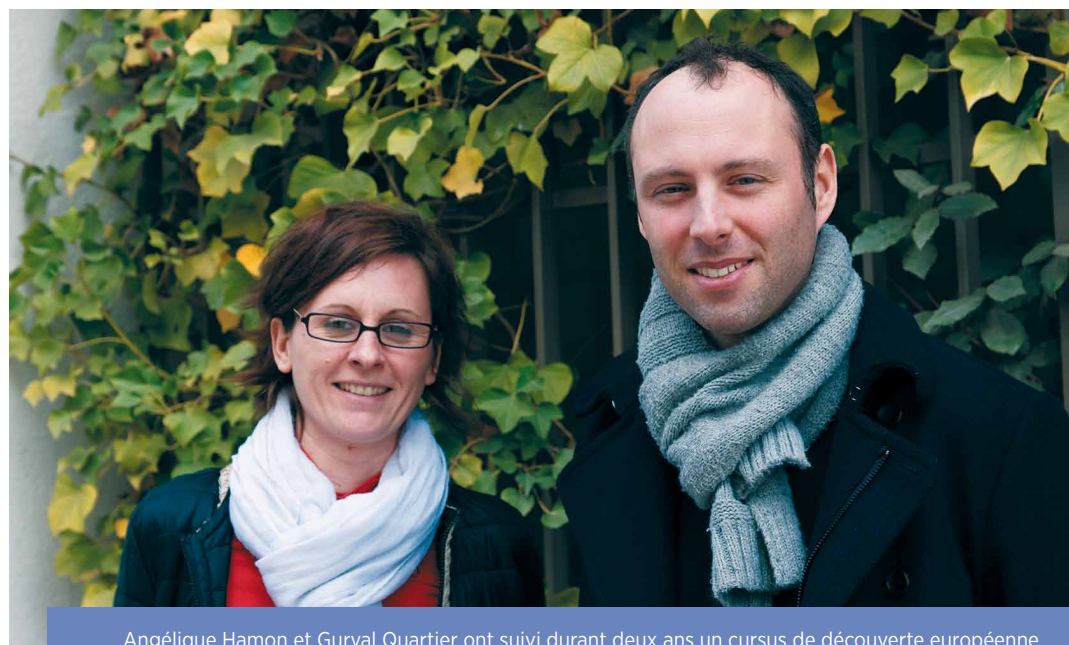
Angélique s'est fait ainsi un petit plaisir lors de la dernière réunion du CHSCT de sa collectivité de 250 agents. Elle a pris exemple sur les exercices d'évacuation trimestriels des bâtiments de la commission européenne qui en compte plus de 33 000 pour s'étonner qu'un tel exercice annuel apparaisse trop compliqué pour sa collectivité ! L'argument aurait fait mouche nous dit-elle.

Désormais Angélique s'attelle à la mise en place d'une liste de diffusion « Europe » à destination des 2 000 adhérents de son Union Départementale.

Gurval souhaite réactiver les partenariats historiques mais assoupiés



Délégation Solidarnosc en 2006 à Bruxelles : « ce qui m'a frappée [en Pologne], c'est le mélange entre le social, le politique et la religion »



Angélique Hamon et Gurval Quartier ont suivi durant deux ans un cursus de découverte européenne organisé par les URI des Pays de la Loire et de Bretagne

que son syndicat entretient avec quelques homologues européens et a rejoint la commission Europe de la fédération.

Tous deux souhaiteraient pouvoir bénéficier, pour les relayer, de davantage d'infos d'origine syndicale

de dimension européenne.

Ils n'ont qu'un seul regret au moment du bilan de cette expérience : que la dimension du service public ou « d'intérêt général » selon la terminologie européenne, ait été absente de ce cursus de découverte.

Une seconde session est envisagée par les URI des Pays de la Loire et de Bretagne et pourrait donner des idées à d'autres. Pourquoi pas à la fédération Interco ?

Olivier Mourat

Nouvelles têtes fédérales

Il en est qui quittent la fédération et d'autres qui y entrent. Secrétaires fédéraux ou chargés de mission, ces militantes et militants y viennent épauler les Secrétaires Nationaux sur leurs diverses missions. Faites leur connaissance.

I l n'aura échappé à personne que le domaine d'intervention de la fédération est étendu. Outre la mise en œuvre des priorités revendicatives définies en congrès, sa fonction est aussi d'élaborer en permanence des positionnements CFDT sur les diverses interpellations ministérielles ou patronales. Des groupes de travail s'y retrouvent régulièrement dont il faut préparer et synthétiser les travaux, lesquels viennent alimenter le Secrétariat

National et le Conseil Fédéral. Il y a bien entendu ces incessantes sollicitations pour participer à des inspections, consultations et des négociations dans nos divers ministères, au nom de la fédération ou dans le cadre de l'UFFA. Rajoutons-y les travaux du CSFPE, du CSFPT, du Conseil Commun, du CNFPT, de la CNRACL et bien d'autres instances encore. Et puis il y a la vie de la fédération elle-même. Notre participation aux travaux de la confédération, nos relations avec les syndicats, les forma-

tions, les réunions des instances statutaires comme le Conseil fédéral ou le Comité National comme en septembre prochain, la logistique juridique, la gestion financière, la syndicalisation et - ne nous oublions pas - la communication qui gravite autour de tout ça.

Ce ne sont pas les 9 secrétaires nationaux qui peuvent gérer tout ça tous seuls. Les chefs d'orchestre ne seraient rien sans les musiciens qui, au sein de la fédération, sont essentiellement des militant(e)s qui ont accepté de venir un temps « à Paris » leur prêter la main. Recrutés par le Secrétariat National sur un profil approuvé par le Conseil Fédéral, elles ou ils sont Secrétaires fédéraux quand leur fonction est transversale, chargés de mission s'ils ont en responsabilité un dossier particulier.

On les lit, on les croise mais peu les connaissent. Raison pour laquelle nous leur avons proposé de se présenter succinctement dans ces colonnes. Nous poursuivrons régulièrement la publication de ces autoportraits pour faire en sorte que pour vous, la fédération soit autre-chose qu'un *machin* parisien.

Olivier Mourot



Véronique Sauvage, militante de la formation

Je suis secrétaire fédérale depuis mars 2014. Mon parcours est celui d'une professionnelle engagée depuis plus de 20 ans dans le domaine de la formation des adultes et de l'accompagnement des parcours professionnels. J'ai d'abord travaillé à l'AFPA en Bretagne où j'ai été formatrice et accompagnatrice de demandeurs d'emploi. J'ai ensuite été formatrice de formateurs et de tuteurs puis consultante en Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Je me suis beaucoup investie sur le développement de la VAE (validation des acquis de l'expérience) parce que je suis convaincue que la formation permet de développer des compétences nouvelles mais aussi de reconnaître celles qu'un adulte a acquises au cours de son parcours. J'ai rencontré la CFDT très tôt à l'AFPA par l'intermédiaire d'un collègue que je respectais pour son professionnalisme et sa droiture et qui m'a proposé d'adhérer. J'ai été élue en comité régional d'établissement (CRE) pendant plusieurs années. Quand l'AFPA a dû sortir du service public de l'emploi je me suis posé la question d'une transition professionnelle. C'était le moment où se mettait en place la réforme de la formation dans la fonction publique territoriale en 2007 et le siège du CNFPT cherchait des profils comme le mien pour développer la VAE, mais aussi des formations qualifiantes, le livret individuel de formation. Je suis venue travailler à Paris et je rentre le week-end rejoindre ma famille à Rennes.

Un administrateur de la CFDT, Jean-Claude Lenay, a eu besoin d'une aide en interne du CNFPT pour sa mission sur le développement de la formation pour les agents de catégorie C. Je me suis proposée et nous avons réalisé ensemble une enquête qui a abouti à des préconisations. Nous avons été vite d'accord sur la méthode de travail mais surtout sur le fond : Interco CFDT portait depuis plusieurs années déjà un projet pour la formation que je partage totalement. C'est sans doute pour cela que Jean-Claude m'a proposé de rejoindre la fédération où je travaille avec lui et avec Claire sur le CSFPT notamment.

Monique Gresset, femme urbaine

Après dix années en tant que chargée d'études pour la formation spécialisée « questions institutionnelles, études et statistiques » du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et auparavant dans diverses fonctions au CNFPT, je viens d'intégrer l'équipe de la fédération. Je suis en appui au pôle négociations statutaires et communication et contribue au travail fédéral transversal sur l'organisation de l'action publique, les cadres, notamment.

Urbaniste de formation, j'ai également travaillé sur « le cadre de vie » et les enjeux environnementaux. J'espère contribuer à la veille prospective pour la CFDT, convaincue de la nécessaire diversité des approches pour l'action collective. Militante au syndicat GEFORE, élue CHS puis CAP, l'action syndicale m'a montré l'importance des conditions de travail et d'un travail de qualité dans nos équilibres de vie.

Je suis suppléante à la Formation n°2 « connaissance de l'emploi public, des rémunérations et des retraites » du Conseil commun de la fonction publique.

De mon engagement pour les droits des femmes et dans une association citoyenne (association 4D : Dossiers et débats pour le développement durable), je sais que les idées « utopiques » d'hier peuvent devenir les évidences d'aujourd'hui.

Olivier Frézel, social d'abord

Je suis arrivé comme secrétaire fédéral début mars 2015, chargé d'épauler les Secrétaires Nationaux sur les questions de la petite enfance et de la territorialisation (avec Christine Marchetti), du travail social (avec Yves Letourneux) et des politiques de l'habitat (avec Yves Simenel).

J'arrive du Conseil Général d'Ille et Vilaine (35) où j'étais secrétaire de section depuis 2010. Membre du bureau de la section depuis 2001, devenu permanent en 2009, j'ai également été membre du bureau régional de l'URI Bretagne et de la commission exécutive d'Interco 35. Au cours du mandat précédent, j'étais aussi membre de la commission nationale de branche des départementaux, ce qui m'a donc déjà donné l'occasion de « fréquenter » la fédération !

Assistant social de formation, je suis devenu, au fil des concours et examen, attaché principal. Après avoir été assistant social, puis chef de service dans un CHRS, j'ai rejoint les communaux pour m'occuper, à l'agglomération de Rennes puis au Cg35, des questions du mal logement : Relogement Social Prioritaire, Fonds de Solidarité pour le Logement, Plan Départemental Logement, DALO (Droit Au Logement Opposable), aides à la pierre... n'ont pas de secret pour moi !

À Mayotte et à la Réunion aussi, la fédération forme ses élus !

À la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, la fédération Interco a formé pendant deux semaines les militants CFDT des syndicats de Mayotte et de la Réunion.

P our répondre à une demande importante, et dans le cadre d'une coopération déjà bien ancrée, la fédération a dépêché deux de ces animatrices de formation aguerries, Chantal Gosse- lin et Marielle Dussol, par ailleurs conseillères fédérales et secrétaires respectivement des syndicats Interco 29 et Interco 33. Récit.

À Mayotte, 80 stagiaires sur 4 jours

La première journée, avec la participation de 8 sections sur 14, avait

pour objectif le travail collectif, le lien entre syndicat et sections et d'aider le syndicat pour la mise en place du bureau et du conseil.

Ensuite, nous avons formé les élus CAP, CT et CHSCT (une nouveauté à Mayotte). Les stagiaires étaient curieux, ayant soif d'apprendre et intéressés quant aux outils proposés tout au long de la semaine. Beaucoup siégeront pour la première fois dans ces instances.

Le thème de la négociation collective est venu compléter les autres journées, comme outil de pratiques syndicales.

Les mises en situation et travaux pratiques ont eu un vif succès, permettant aux stagiaires de mesurer la pratique de la prise de parole, de l'argumentation et de comprendre l'enjeu du travail collectif. La participation de toutes et tous a fait la réussite de cette semaine.

Le vendredi nous avons rendez-vous avec le maire de Chiconi pour la déclaration officielle de la section, la mise en place du droit syndical et l'action revendicative avec les difficultés de mise en place des rythmes scolaires : hé oui ! Les mêmes problèmes qu'en métropole, avec le manque de salles, les ATSEM qui ne peuvent pas prendre leur pause...

Nous continuons notre périple par un rendez-vous avec un nouveau DGS à Tzigoni, où la CFDT a déposé une liste pour les élections, est sortie 1^{ère} organisation syndicale battant ainsi la CGT et faisant disparaître FO. Le manque de dialogue social et le droit syndical ont été abordés.

Côté communication, nous avons eu une page entière dans le journal local sur l'importance de former ces élu-e-s et mettre en place le dialogue social dans les collectivités.



Stagiaires heureux ?



Une assemblée attentive...

Attention ça ne rigole pas !

Rendez-vous pris pour un plateau télé à 6h30 du matin sur notre venue à Mayotte. Nous avons abordé le maillage qui a été fait depuis plusieurs années avec la fédération Interco, le syndicat et les agents des collectivités. Le résultat est qu'aujourd'hui la CFDT est la 1^{ère} organisation syndicale à la territoriale après les élections professionnelles. Un autre point mis en avant est la difficulté du dialogue social dans certaines collectivités.

Un grand bravo à Fatima Selemani, secrétaire générale du syndicat et à tous ces militants qui œuvrent dans des conditions parfois très difficiles, mais qui ne baissent pas les bras pour défendre les agents, faire appliquer les textes et pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Il y a du boulot...

À la Réunion, environ 100 stagiaires sur la semaine

Corine Peyrouset, secrétaire adjointe du syndicat Interco et secrétaire de la section du conseil général de la Réunion, nous a accueillies. Les trois premiers jours ont été consacrés à la formation des élus en CT, CAP et CHSCT pour la section du conseil général. Tous les stagiaires étaient demandeurs d'outils, de pratiques et d'informations. Les mises en situation et travaux pratiques ont été là aussi très appréciés.

Une analyse fine des dernières élections a permis de mettre en avant les difficultés et les manques de la section. Une équipe dynamique, avec des nouveaux et jeunes militants ayant envie de s'investir, de construire un collectif, va permettre à Corine de préparer la relève.

Les deux autres journées étaient axées sur la négociation collective et la structuration de section

(12 sections étaient représentées). Beaucoup d'échanges, de questionnements : comment assurer la relève avec des nouveaux militants qui arrivent, travailler en collectif, assurer le lien entre section et syndicat, communiquer de façon pertinente à toutes les étapes de l'action syndicale (en interne et en externe)...

Deux semaines intenses et riches en échanges, porteuses d'avenir par la soif de savoir des militants présents, où « la niaque » des stagiaires nous a donné l'envie de se surpasser.

Il faut l'avouer, nous avons eu de temps en temps des difficultés à saisir les subtilités des échanges aussi bien en mahorais qu'en créole, mais quel plaisir d'entendre les mots qui chantent et leur rire sonore est un vrai bonheur !

Merci à eux pour leur accueil chaleureux, leur convivialité et leur participation.

Chantal Gosselin & Marielle Dussol



Les droits d'un fonctionnaire de l'État ou de la Territoriale en cas de maladie « ordinaire »

Notre protection sociale est bien faite puisqu'elle nous reconnaît le droit d'être absents de notre travail en cas de maladie et de conserver notre rémunération... sous certaines conditions qu'il vaut mieux connaître.

Le droit aux congés de maladie fait partie des droits fondamentaux reconnus aux fonctionnaires¹. Le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie en cas de maladie (dite ordinaire)² sous certaines conditions (§1) et selon certaines modalités (§2). Bien sûr l'employeur exerce un contrôle (§3).

1. LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Pour avoir droit à des congés de maladie, le fonctionnaire doit être **en activité** et être atteint d'une **maladie dûment constatée** mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

A. Être en position d'activité

L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Si un fonctionnaire tombe malade pendant son congé annuel peut-il obtenir le report d'une partie de ce congé ? Le fonctionnaire en congé annuel est en position d'activité. S'il tombe malade il peut demander l'octroi d'un congé de maladie et obtenir ainsi le report des jours de congé annuel non pris. Cette possibilité n'est **pas un droit** pour le fonctionnaire. Le juge estime qu'il appartient à l'autorité administrative, saisie d'une telle demande, d'apprécier si l'intérêt du service, en raison des conséquences du report du congé annuel, ne s'oppose pas à son octroi³. Dans

le cas où le fonctionnaire n'a pas obtenu l'octroi d'un congé de maladie pendant ses congés annuels, et, s'il est toujours malade à l'issue de ce congé, il bénéficie alors de plein droit d'un congé de maladie à compter de la date à laquelle il devait initialement reprendre ses fonctions, sous réserve évidemment de la présentation d'un certificat médical.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité⁴. Il a donc, lui aussi, droit à des congés de maladie ordinaire dans les conditions énoncées ici.

B. Être malade

Ce n'est qu'en cas de maladie dûment constatée et mettant le

¹ Article 21 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

² Article 57 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée ; article 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État modifiée.

³ CE, 29 décembre 2004, Union Fédérale Autonome Pénitentiaire.

⁴ Article 56 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée ; article 35 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée.



fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, que celui-ci est mis de droit en congé de maladie⁵.

Le fonctionnaire a donc l'obligation de présenter un avis d'interruption de travail indiquant la durée probable de l'incapacité de travail. Auparavant, il était nécessaire d'envoyer un certificat médical mais désormais, un simple avis d'interruption de travail suffit.

Cet avis doit être délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme, et adressé à l'autorité administrative dans le délai de quarante-huit heures⁶. Cette obligation est satisfaite au moyen d'un envoi postal, le cachet de la

poste faisant foi⁷.

Il convient de rappeler que le fait d'avertir par téléphone sa hiérarchie de ses absences ne dispense pas l'agent de l'envoi de l'avis d'interruption de travail dans le délai prescrit⁸.

II. LES MODALITÉS DU CONGÉ DE MALADIE « ORDINAIRE »

Le congé de maladie ordinaire est sans incidence sur les droits à congé, à avancement et à la retraite. Mais il est accordé pour une durée limitée et les conditions de rémunération diffèrent, en outre, pendant cette durée.

A. La durée d'un congé de maladie « ordinaire »

La durée totale d'un congé de maladie ordinaire peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs. Mais attention : le congé de maladie de six mois est de droit alors que le congé de maladie au-delà de six mois est conditionné.

- **Congé de maladie ordinaire de moins de 6 mois consécutifs** : il est accordé de plein droit, sur simple présentation d'un **avis interruptif de travail**.
- **Congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois consécutifs d'arrêt et jusqu'au terme des 12 mois** : le maintien, sur présenta-

⁵ Article 14 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux modifié ; article 24 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires modifié.

⁶ Article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité ; Article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité.

⁷ Article 16 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000.

⁸ TA de Rouen, 20 septembre 2011, n°0900867.



tion des certificats médicaux de prolongation, est subordonné à l'avis du comité médical départemental⁹.

- **Congé de maladie ordinaire de 12 mois consécutifs** : le fonctionnaire ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire¹⁰.

B. La rémunération due au fonctionnaire en congé de maladie ordinaire

Le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants.

Il conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Le bénéfice de la NBI est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traite-

ment pendant la durée des congés de maladie ordinaire¹¹.

Le décompte des droits à congés s'effectue selon le **système dit de l'année de référence ou année médicale**. Pour chaque jour de congé, les droits à rémunération sont appréciés au regard des congés de maladie ordinaires **déjà obtenus** au cours des douze derniers mois. Par exemple : un fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire pour une durée de 15 jours à compter du 24 novembre 2006 soit jusqu'au 8 décembre 2006 inclus. Le calcul de ses droits s'effectue comme suit :

- **Pour le 24 novembre 2014** : la période de référence est celle comprise entre le 24 novembre 2013 et le 23 novembre 2014.

- Le fonctionnaire a-t-il eu des congés sur cette période ?

- NON : la rémunération due sera à plein traitement.
- OUI :
 - D'une durée inférieure à 90 jours : la rémunération sera à plein traitement ;
 - D'une durée supérieure 90 jours et inférieure à 365 jours : rémunération à demi-traitement.

- **Pour le 25 novembre 2014** : la période de référence est celle comprise entre le 25 novembre 2013 et le 24 novembre 2014. Et les déductions seront les mêmes que ci-dessus.

Dans la fonction publique d'État, les primes sont versées dans les mêmes

proportions que le traitement de base (sauf régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir, qui demeurent applicables)¹².

Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes sont fixées par délibération de la collectivité territoriale. Le juge estime que, **sauf délibération contraire**, le maintien du régime indemnitaire des fonctionnaires en arrêt maladie est exclu « dès lors que les primes concernées sont liées à l'exercice effectif des fonctions »¹³.

III. LES CONTRÔLES EXERCÉS PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

L'employeur public exerce un contrôle sur l'envoi effectif de l'arrêt interruptif de travail puis sur la réalité de la maladie.

A. Le contrôle de l'envoi effectif de l'arrêt interruptif de travail

Depuis le 6 octobre 2014, l'envoi d'un avis d'interruption de travail au-delà du délai imparti peut être sanctionné¹⁴.

En effet, lors du premier retard, l'autorité territoriale doit informer le fonctionnaire par courrier, du retard constaté et de la réduction de rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois suivant ce premier arrêt. La sanction n'est donc

⁹ Article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité ; article 27 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité.

¹⁰ Id.

¹¹ Article 2 du décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'État modifié et article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale modifié.

¹² Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié.

¹³ CE, 14 juin 1995, Commune de Septèmes les Vallons req. n°146301 ; CAA de Paris, 2 octobre 2002, Syndicat CGT de l'OPHLM d'Aubervilliers, req. 98PA01329.

¹⁴ Article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité ; article 15 du décret 87-602 du 20 juillet 1987 précité.



appliquée qu'en cas de deuxième envoi tardif au cours de ces 24 mois.

Et, dans cette dernière hypothèse, l'employeur appliquera une sanction pécuniaire : une diminution de moitié du montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale.

Si le fonctionnaire oublie plusieurs fois pendant la période de 24 mois susmentionnée, la sanction peut s'appliquer à chaque fois.

La rémunération qui pourra faire l'objet d'une réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent.

Cependant, certains éléments de la rémunération sont exclus de la réduction de la rémunération et sont limitativement énumérés :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- les avantages en nature ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et

indemnités correspondant à un fait générateur unique ;

- le supplément familial de traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette réduction de la rémunération en cas de transmission tardive de l'avis d'interruption du travail ne s'appliquera pas dans deux hypothèses :

- si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ;
- si le fonctionnaire est, dans les 8 jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, dans l'incapacité de transmettre celui-ci à l'autorité territoriale. L'appréciation de cette deuxième hypothèse, faute de précision dans le texte, relève de l'administration. Le texte fait très probablement référence à des cas de force majeure tels qu'une incapacité physique à se déplacer ou une indisponibilité manifeste du médecin pendant cette période.

B. Le contrôle de la réalité de la maladie

Seul l'employeur public peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite ¹⁵.

La méconnaissance de cette obligation par l'agent est de nature à justi-

fier l'application d'une sanction disciplinaire comme, par exemple, une exclusion temporaire de fonctions d'un jour est possible ¹⁶.

Un agent absent de son domicile lors du contrôle médical, ne peut être légalement radié des cadres pour abandon de poste ¹⁷. L'absence de l'agent en dehors des heures de sortie autorisées ne peut être considérée comme un refus de se soumettre au contrôle et ne peut justifier l'interruption du versement de sa rémunération ¹⁸.

Si le médecin agréé mandaté par l'autorité administrative ne confirme pas le diagnostic du médecin traitant, l'employeur public peut saisir le comité médical. Dans cette hypothèse, le fonctionnaire peut toujours contester le diagnostic du médecin agréé devant ce comité. Si l'autorité administrative se juge ensuite suffisamment éclairée par l'avis favorable du comité à la reprise des fonctions, elle peut mettre en demeure le fonctionnaire de reprendre ses fonctions même s'il présente de nouveau un certificat médical qui n'apporte aucun élément nouveau sur son état de santé : aggravation ou nouvelle affection. En cas de refus de l'agent de reprendre ses fonctions, l'autorité administrative peut suspendre le versement du traitement pour service non fait ou sous certaines conditions, procéder à la radiation des cadres après une mise en demeure ¹⁹.

Pour plus de précisions sur ce sujet, tu peux contacter le SYNDICAT CFDT INTERCO de ton DÉPARTEMENT.

Myriam Boussoum
Secteur juridique fédéral

¹⁵ Article 15 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 ; article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité.

¹⁶ CAA de Nantes, 28 juin 2002, M. R.

¹⁷ CAA de Lyon, 15 novembre 1999, Centre hospitalier de Vienne.

¹⁸ CE, 23 déc. 1994, M. BLON.

¹⁹ CE, 14 septembre 1994, Commune d'Orly.

Militants - Adhérents



Entre

VOUS

et NOUS

un lien indissociable



partenariat@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 de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.