Cfdt: INTERCO

LE JOURNAL INTERCO

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT : n°229 • décembre 2016 / janvier-février 2017 • 1 €

LES SYNDICATS EN MODE COLLABORATIF

Sécurité publique
- Police de proximité : c'est la police de notre quotidien !

International
- Un conseil fédéral historique à Tunis

Dossier
- Suite au CNF, les syndicats en mode collaboratif

Vie de la fédé
- Rencontre des délégués syndicaux des OPH
- Le rôle d'employeur public des intercommunalités

Cadres
- La « transition managériale » en question aux ETS

Vie au travail
- Le baromètre CFDT « qualité de vie au travail »

Fiche juridique
- Les apports de la loi dite « déontologie »

ISSN
9 771167 587109

Sommaire :

Sécurité publique 4
- Police de proximité : c'est la police de notre quotidien !

International 7
- Un conseil fédéral historique à Tunis

Vie de la fédé 13
- Rencontre des délégués syndicaux des OPH
- Les intercommunalités s'interrogent sur leur rôle d'employeur public

Dossier 17
- Suite au CNF de Bordeaux, les syndicats en mode collaboratif

Cadres 25
- À Strasbourg, les cadres territoriaux en pleine cogitation sur la « transition managériale »

Vie au travail 27
- Mettre en place un baromètre CFDT « qualité de vie au travail »
- Retour d'expérience de la section de Meudon

Fiche juridique 32
- Les apports de la loi dite « déontologie »

Le Journal Interco-CFDT
décembre 2016 / janvier-février 2017

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

https://interco.cfdt.fr

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 67 000 ex.
Directeur de la publication :
Claire Le Calonnec
Responsable de la rédaction :
François Thos
Maquette et impression :
INCKÔO, Paris 17ème

CPPAP 091 3 S 05663
ISSN 1167-587X

Crédit photo page 1 : © Rawpixel.com - 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,

En ce début 2017, reçois tous mes vœux pour une année dynamique et engagée où tu trouves des moments de bonheur et des raisons d'espérer et où tu gardes courage et détermination pour lutter contre l'adversité ! J'espère que ton engagement à la CFDT y participera.

L'année 2017 a pourtant tristement commencé pour la CFDT avec la disparition de François Chérèque, qui en fut le Secrétaire général de 2002 à 2012 et qui largement contribué à façonner la solide organisation syndicale que nous connaissons aujourd'hui. La meilleure façon pour nous d'honorer sa mémoire est de continuer à porter haut les valeurs qu'il incarnait : le courage, le sens de l'engagement et de l'intérêt général.

2017 en France sera marquée par les élections présidentielles et législatives. Même si la campagne électorale peut nous lasser voire nous exaspérer quand elle n'est pas à la hauteur de ce que nous attendons du débat politique, elle reste un moment important où nous sommes tous appelés à dire ce que nous voulons pour notre pays, malmené par de profondes mutations et en mal de définir son projet.
La CFDT ne s'en privera pas, pour « parler travail » en sortant des poncifs, avec le nouvel éclairage que lui donneront les plus de 200 000 internautes qui ont répondu à son enquête.
Mais notre organisation syndicale continuera aussi à combattre tout ce qui fracture et divise les français : la haine de l'autre, les stigmatisations et la désignation de boucs émissaires, qu'il s'agisse des étrangers, des musulmans, des fonctionnaires, des syndicalistes… liste malheureusement non exhaustive.
Au contraire, nous rappellerons que l'Europe fait partie des solutions d'avenir, que l'action publique est indispensable à la cohésion sociale, que le débat politique et la démocratie sociale font une société dans laquelle il fait meilleur vivre.
Cette participation de toute la CFDT au débat démocratique pré-électoral nous concerne tous, qui sommes des « citoyens et syndicalistes libres et engagés » !

2017 sera aussi l'année du congrès de notre fédération Interco qui se déroulera du 26 au 30 juin à Brest. C'est le point d'orgue de notre vie démocratique interne, où les militants des syndicats sont appelés à faire le bilan des quatre années passées pour mieux se projeter dans les quatre années suivantes, et à choisir la nouvelle équipe qui dirigera la fédération.
Nous pourrons ainsi confronter notre projet syndical avec celui qui se dessinera pour notre pays et affûter nos priorités revendicatives.
Nous continuerons aussi à conforter nos liens, entre fédération et syndicats et entre syndicats d'une même région entre eux, pour mieux être en capacité de répondre à chacun-e d'entre vous, d'accueillir toujours davantage d'adhérent-es de tous les champs professionnels que couvre la fédération et ainsi, peser davantage face aux employeurs et développer le syndicalisme CFDT.
Notre congrès fédéral sera d'autant plus réussi qu'il aura été précédé de débats et de contributions pour enrichir nos orientations communes. N'hésite donc pas à te rapprocher de ton syndicat pour participer à ces travaux !

Et puisque nous parlons démocratie, je souhaite te confier, comme tu le liras dans ces pages, combien l'invitation de l'UGTT à venir soutenir leur action et la jeune démocratie tunisienne nous a impressionnés et convaincus que la solidarité syndicale renforce les combats des uns et des autres.

Souhaitons que l'année 2017 renforce toutes les démocraties !

Claire Le Calonnec

Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

[1] *Je t'invite à lire la publication de la CFDT : https://www.cfdt.fr/portail/outils/argumentaires/election-presidentielle-des-citoyens-et-syndicalistes-libres-et-engages-srv1_396585*

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

http://bit.ly/2jxMTrj

Police de proximité : c'est la police de notre quotidien !

Flinguée par Nicolas Sarkozy en 2003, la police de proximité à la française repose aujourd'hui essentiellement sur la police municipale, là où elle existe. Depuis, un ambitieux programme de mise en œuvre avec l'ensemble des forces de sécurité publique fait toujours défaut.

Même si cela va en étonner certains, l'appellation « police de proximité » est une création de Charles Pasqua qui remonte à 1995. Le concept avait déjà été évoqué par Alain Peyrefitte en 1977. C'est le gouvernement Jospin qui décidera de la mise en œuvre de la police de proximité dont les contours sont définis par Jean-Pierre Chevènement, lors du colloque de Villepinte d'octobre 1997. Si police de proximité est une notion nouvellement employée en France, d'autres pays occidentaux l'ont déjà expérimentée. C'est en Grande-Bretagne au 19ème siècle, que par une plus grande proximité, la police cherche à gagner le respect et la reconnaissance du public afin d'obtenir sa coopération pour mieux faire respecter les lois. Le *bobby* anglais en est le parfait symbole.

La police de proximité répond à trois objectifs : anticiper et prévenir les difficultés, mettre en place la surveillance d'un territoire défini (secteur, quartier) et surtout prendre en compte les attentes de la population. Ces trois objectifs ne sont pas dissociables.

Trois objectifs indissociables

Elle a pour but de mettre en place de nouveaux modes de travail visant à la prise en compte de la demande de sécurité, à favoriser l'autonomie d'action et l'initiative du policier, à faciliter la résolution des problèmes, à développer un travail en partenariat avec tous les acteurs de la vie de la Cité. La police du quotidien se caractérise par un ancrage territorial où le policier est connu et reconnu de tous.

Son action proactive a pour but d'empêcher la commission d'infractions ou, à défaut, de les prendre en compte le plus en amont possible, afin d'éviter qu'elles ne prennent des proportions plus graves. Son engagement contre l'insécurité s'inscrit sur le long terme et toujours dans le triptyque Prévention-Dissuasion-Répression. **Aussi convient-il de préciser, pour mettre fin aux idées reçues, que la police du quotidien, bien qu'elle use principalement d'actions préventives et d'une présence dissuasive, ne s'inscrit aucunement dans un quelconque angélisme et qu'elle emploie si besoin des mesures coercitives (interpellations).**

L'agent chargé de la police du quotidien se différencie par une grande polyvalence. C'est un généraliste de la sécurité. Il se doit de connaître parfaitement le territoire sur lequel il exerce et de recueillir auprès des personnes qui y vivent tout renseignement utile pour le maintien ou le rétablissement de leur tranquillité quotidienne. Ces renseignements sont portés, lorsqu'une situation l'exige, à la connaissance des services d'investigation. Le policier du quotidien est donc un trait d'union entre les citoyens et la police judiciaire, et parfois même les services de renseignements. Il doit parfois avoir un rôle d'aiguillage pour les citoyens rencontrant des difficultés sociales et oriente ces derniers vers d'autres services publics ou acteurs institutionnels ou non (associations caritatives, d'aide aux victimes, etc.). Il est indéniablement un vecteur de

cohésion sociale. Il prend ainsi de façon incessante le pouls du territoire dont il assure la tranquillité publique et veille par là même au bien-vivre ensemble.

Elle fait exploser le nombre de faits constatés, pas la délinquance

Malgré une très courte existence à l'État (3 ans) la « PolProx » comme on l'appelait dans le jargon policier, permit sans conteste une présence accrue des forces de police dans de nombreuses zones urbaines sensibles et, de fait, de rétablir du lien avec une frange de la population plutôt hostile aux forces de l'ordre. Cela a notamment eu pour effet de faire exploser, non pas la délinquance réelle, mais le nombre des faits constatés. En effet, les victimes « invisibles » qui n'osaient confier leurs problèmes ou aller déposer plainte, par méconnaissance de leurs droits ou par crainte de représailles, ont enfin pu voir leurs problèmes pris en compte, voire comptabilisés dans les statistiques de la délinquance. Il est donc totalement erroné d'associer la mise en place de la police de proximité à une hausse de la délinquance.

C'est le prétexte dont s'est nourri Nicolas Sarkozy en février 2003 lors d'un déplacement à Toulouse, pour mettre à mort la police de proximité en déclarant, non sans dénigrer le travail des policiers de proximité, qu'ils n'avaient pas pour vocation d'organiser des matchs de rugby avec les jeunes, mais de faire de l'investigation et de l'interpellation. Le lieu est hautement symbolique puisque le directeur départemental de la Haute-Garonne de l'époque n'était autre que le commissaire Jean-Pierre Havrin, ancien conseiller technique de Jean-Pierre Chevènement, chargé de la mise en place de la police de proximité.

Certes, tout n'était pas parfait. Un calendrier de mise en œuvre du déploiement trop rapide. Une volonté politique d'installer au même rythme sur tout le territoire. Sur le plan de la valorisation des missions de police de proximité auprès des agents, l'accent aurait dû être mis sur la promotion du travail réalisé par les policiers, mettant en avant les résultats auprès de la population. Créer par exemple des espaces d'échanges à un échelon plus proche des citoyens, que nous pourrions nommer « conseils citoyens de quartier » (CCQ), comme cela se pratique en Angleterre depuis bien longtemps... Mais quand nous savons que les premiers effets de la police communautaire au Québec (le concept outre-Atlantique de notre police de proximité) ne se sont fait sentir qu'après une dizaine d'années, on peut regretter que l'État n'ait laissé vivre la Police de proximité française qu'à peine plus de trois ans.

Aujourd'hui, force est de constater qu'on ne profite des bienfaits de la police de proximité que dans les villes dotées d'une police municipale.

Le démantèlement des réseaux délinquants est un préalable à son déploiement

Pour autant, le démantèlement des réseaux mafieux, de la délinquance en bandes organisées est un préalable au retour des policiers de terrain dans les quartiers sensibles. Il s'agit d'une condition sine qua non pour créer les conditions propices à ce retour tant des réseaux structurés ont pris le contrôle territorial de certaines cités : ils filtrent les allées et venues des administrés qui y vivent et interdisent parfois l'accès à celles et ceux qui n'y résident pas. Ce

« contrôle territorial » se transforme en véritables actes d'hostilité envers des agents investis d'une mission de service public. Ainsi, par exemple, les sapeurs-pompiers dans bon nombre de secteurs urbains n'interviennent plus sans escorte policière, et de plus en plus de médecins, de travailleurs sociaux ou agent de la Poste sont pris à partie. L'accès aux services publics est de fait restreint pour certains habitants, particulièrement les plus démunis. L'économie parallèle des réseaux criminels porte une atteinte certaine à la cohésion sociale et il en va de la responsabilité des politiques de porter un coup d'arrêt à la fracture sécuritaire qui contribue à accentuer la fracture sociale. Les plus démunis aussi doivent se sentir soutenus par la République.

Les récents évènements qui ont émaillé l'actualité (les tentatives d'assassinat contre des policiers à Viry-Châtillon, le guet-apens quelques jours plus tard à Mantes-la-Jolie...etc.) mettent en lumière le manque cruel d'effectifs de police nationale ou municipale sur tout le territoire, particulièrement dans les quartiers dits sensibles.

Certes, quand bien-même l'ensemble des réseaux criminels, notamment ceux liés au trafic de stupéfiants, seraient tous démantelés, soyons conscients que le retour des policiers du quotidien dans ces zones demandera énormément de temps, tant la défiance vis-à-vis de l'Autorité y a prospéré.

Une responsabilité collective de nos politiques

En 1999, il existait 59 sites expérimentaux de Police de proximité (polprox), sur 33 départements. Daniel Vaillant, ministre de l'Intérieur, affirmait alors que « la réforme de la police de proximité serait conduite à son terme ». Dans le même temps, il s'enfermait dans le dogmatisme en déclarant son refus de voir se développer les polices municipales. En 2002, le journal Libération écrit : « *Nicolas Sarkozy fait du passé table rase et tue dans l'œuf une police de proximité qui se met en place depuis trois ans...* ». Pourtant, malgré ses déclarations tonitruantes, le nouveau ministre de l'Intérieur a maintenu les Contrats Locaux de Sécurité (CLS), créés en 1997, dans la perspective d'une police de proximité.

Pour mémoire, un CLS est un accord signé entre le préfet, le procureur de la République, le maire et les acteurs locaux pour déterminer et mettre en œuvre un plan d'action visant un déploiement efficient des services de police nationale, municipale et de gendarmerie. La base même de la police de proximité. Il n'en existait pas loin de mille en 2003. De plus, en 2003, Nicolas Sarkozy a mis en place « l'observatoire national de la délinquance », organisme voulu par son prédécesseur, qui avait pour objectif de faire un compte rendu public de l'évolution de la délinquance.

En politique, il y a le verbe et les faits ! Les récents rapports qui ont fait suite aux différents attentats (Dominati, Fenech...) révèlent tous que l'organisation de la Sécurité publique doit être revue. Après l'avoir écrit et dénoncé, il faut maintenant y travailler avec pragmatisme, sans tabou et assurer la mise en œuvre de cette réorganisation. C'est une responsabilité collective de nos politiques.

Celle-ci débouchera à n'en pas douter vers une meilleure répartition des missions entre tous les acteurs de la sécurité publique. Les politiques doivent cesser d'avancer en réaction aux événements, ils doivent agir et penser sur le long terme, en proximité avec tous les citoyens. La puissance publique (État et collectivités territoriales) doit être le moteur de ces évolutions. La police de proximité ou police du quotidien est un outil indispensable à la réalisation d'une meilleure cohésion sociale et au bien-vivre ensemble.

Serge Haure et Julien Morcrette
Chargés de mission
Forces de Sécurité
Publique et Civile

© catalliseur30 - Fotolia.com

Un conseil fédéral historique à Tunis

Une semaine entre parenthèses tunisiennes pour le Conseil fédéral et la dure réalité de la révolution tunisienne.

Comme nous l'avions promis à nos amis syndicalistes de l'Union Générale Tunisienne du Travail qui nous y invitaient[1], du 28 novembre au 2 décembre, le conseil fédéral s'est déplacé à Tunis pour marquer l'importance que la CFDT en général et notre fédération en particulier, portent à la réussite de la transition démocratique tunisienne en soutenant l'UGTT qui en est la principale cheville ouvrière.

À peine le temps de poser les valises à l'hôtel qu'un premier temps de travail, en marge de ce déplacement, était organisé avec les responsables de nos homologues de la fédération des municipaux. Il s'agissait d'approfondir les modalités pratiques de notre coopération autour de la sécurité, l'hygiène et la santé au travail largement ignorés des employeurs publics tunisiens et des agents qu'ils emploient. Outre la collecte et le don de matériel de protection qui pourraient être collectés auprès de collectivités françaises et qui font cruellement défaut aux agents de voirie, les modalités d'un plan de formation à l'intention des militants de l'UGTT, ont été précisés.

Dès le lendemain matin, alors que dans le même temps Manuel Valls ouvrait à Tunis la manifestation « Tunisia 2020 » drainant à sa suite plusieurs centaines d'investisseurs potentiels, le conseil ouvrait ses travaux consacrés essentiellement à notre prochain congrès de Brest. Ces séances étaient entrecoupées de la visite et d'entretiens avec divers représentants de l'UGTT (secteur international, petite enfance, municipaux).

C'est le mercredi qu'eût lieu un événement historique avec la venue devant le Conseil d'Houcine Abassi, Secrétaire Général de l'UGTT escorté de policiers chargés de sa sécurité. Dans une longue intervention en présence de la presse et de la télévision, il a dressé devant les conseillers l'historique de la révolution tunisienne et fit le récit de la part qu'y joua son organisation pour en préserver le caractère démocratique ce qui lui valut de partager le prix Nobel de la Paix (lire le résumé de son intervention).
Accueilli par Claire, notre Secrétaire générale, Il consacrait une large part de son intervention à l'insécurité économique et terroriste qui pèse sur le destin de son pays et l'importance du soutien des démocraties et de l'investissement étranger pour permettre le développement de son pays et un avenir à sa jeunesse.
Insistant sur la francophilie historique de la Tunisie, il a regretté amèrement que les médias français soient absents du paysage audiovisuel tunisien en dehors des bouquets satellites payants quand, dans le même temps, des dizaines de chaines émiraties, turques, saoudiennes en libre accès, tiennent un discours qui ignore la démocratie et promeut le religieux.
Il sollicitait notre soutien alors qu'un appel à la grève générale devait mobiliser l'ensemble de la

[1] Se référer au précédent numéro de ce Journal n° 227 p 24/25.

ضيوف بيننا
الكاتبـــة العامـــة للنقابـات الفرنـسية (Interco) كلار لوكلارناك لـ الشعب:
• جئنا لندعم توجهات الاتحاد العام التونسي في ضمان الديمقراطية الاجتماعية
- تونس تحتاج وقوف الفرنسيين إلى جانبها لإخراجها من وضعها الاقتصادي الصعب

Claire Le Calonnec a eu les honneurs de l'Hebdo de l'UGTT

Le texte de la convention de coopération entre la fédération Interco et les municipaux de l'UGTT

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole de coopération signé entre l'UGTT et la CFDT le 30 août 2012, visant à construire des relations efficace et constructives entre les deux organisations au plan interprofessionnel et professionnel et suite à la visite de la fédération Interco à Tunis en 2013 et à l'échange de lettres entre les deux fédérations, la fédération Interco CFDT a reçu du 28 au 31 mars 2016, une délégation de la fédération UGTT des Municipaux. Cette visite avait pour but, outre le renforcement de l'amitié entre les deux organisations, de tracer des perspectives de travail et de coopération pour les années à venir.

Dans le cadre de cette visite, la délégation de la fédération UGTT des Municipaux a été reçue par M. Laurent Rivoire, maire de Noisy-le-Sec, la section syndicale CFDT de Noisy et M^me^ de Lavalette, maire adjointe de la ville de Suresnes et conseillère régionale. Ces visites ont permis de prendre connaissance des défis et préoccupations des travailleurs des collectivités locales en France.

Dans ce contexte, la fédération Interco CFDT et la fédération UGTT des Municipaux conviennent de renforcer leur coopération autour des axes stratégiques suivants :

1/ Formation et pratiques syndicales

- Organisation d'un séminaire national pour une trentaine de délégués syndicaux de l'UGTT des Municipaux dans le domaine de la Santé au Travail et le CHSCT.
- Formation d'un groupe (12) de formateurs et animateurs de la Fédération UGTT des Municipaux en Hygiène Sécurité et conditions de travail en vue de l'appropriation du dossier formation CHSCT de la CFDT pour renforcer les capacités des structures locales de l'UGTT des municipaux en Santé et conditions de travail.
- Interco apportera son appui technique en vue de l'élaboration de manuel de sensibilisation et de prévention ainsi que des outils de conduites d'audit et de campagne de prévention.
- Organisation conjointe d'une journée nationale en Tunisie pour la protection de la santé et sécurité des travailleurs municipaux en Tunisie.

2/ Promouvoir les échanges entre les syndicats de base des deux fédérations

- La visite à Paris a été organisée en coopération avec le syndicat Interco 93. Celui-ci étant partie prenante sur la concrétisation d'un programme d'échanges avec un syndicat de base de la fédération UGTT des Municipaux (à définir par la fédération UGTT des Municipaux), il sera organisé, pilotée par les deux fédérations, une visite d'étude d'une délégation d'Interco 93 autour de la section syndicale CFDT de Noisy-le-Sec avec pour objectif un échange de pratiques syndicales sur le dialogue social et la santé au travail et d'expériences professionnelles sur les compétences et organisation des services municipaux (transfert d'équipements de protection individuelle EPI).
- Élaboration d'un programme de coopération entre la mairie de Noisy-le-Sec et la section syndicale Interco 93 CFDT et une mairie de Tunisie et le syndicat de base de l'UGTT en intégrant les questions de dialogue social et la protection de la santé et sécurité des travailleurs municipaux et la protection de l'environnement.

3/ Introduire dans les jumelages entre villes françaises et villes tunisiennes la dimension sociale et syndicale

À ce jour, 13 villes françaises sont jumelées avec 13 villes tunisiennes (voir en annexe). À titre expérimental, 2 à 3 villes seront choisies conjointement par les deux fédérations afin de mobiliser les équipes syndicales locales respectives et les autorités publiques correspondantes sur la dimension sociale et syndicale dans les programmes de jumelage et ainsi promouvoir des programmes d'échanges, d'appui et de visites de militants Interco CFDT et de militants UGTT des Municipaux des villes sélectionnées.

4/ Dialogue social au sein des collectivités locales

Avec l'appui de la ville de Suresnes et profitant de son expérience de promotion du dialogue social au sein des collectivités locales, un séminaire national tripartite sera organisé à Tunis avec comme partenaires la Ville de Suresnes, la fédération Interco CFDT (avec son syndicat Interco 92), la fédération UGTT des Municipaux, le ministère tunisien des Collectivités Locales, le ministère des Affaires Sociales et le BIT (projet dialogue social Tunisie). Ce séminaire aura pour objectif d'élaborer une feuille de route nationale pour la promotion du dialogue social au sein des collectivités locales et administrations régionales et locales autour des axes des conditions de travail, du droit syndical et promotion des parcours syndicaux, la santé sécurité au travail, la formation professionnelle des travailleurs et les programmes sociaux au profit des travailleurs

Avec l'appui du CNFPT et/ou CIG, organiser un séminaire syndical sur le projet de statut particulier du personnel des collectivités locales en Tunisie.

5/ Mise en œuvre

Ce plan d'action se veut évolutif et vivant. Il est conclu pour une période de 3 ans. Il pourra être réajusté en tant que de besoin et à l'initiative des 2 fédérations.

Un comité de pilotage composé paritairement de responsables des 2 fédérations sera constitué pour la mise en œuvre, le réajustement et l'amélioration de ce plan d'action.

Il se réunira alternativement en France et en Tunisie 1 à 2 fois par an et maintiendra le contact à chaque fois que de besoin par d'autres moyens appropriés (e-mail, téléphone, visioconférence etc.).

Une première rencontre du comité de pilotage sera nécessaire pour construire l'échéancier de ce programme d'action.

Claire Le Calonnec
Secrétaire Générale - Fédération Interco CFDT

Naceur Selmi
Secrétaire Général - Fédération UGTT Municipaux

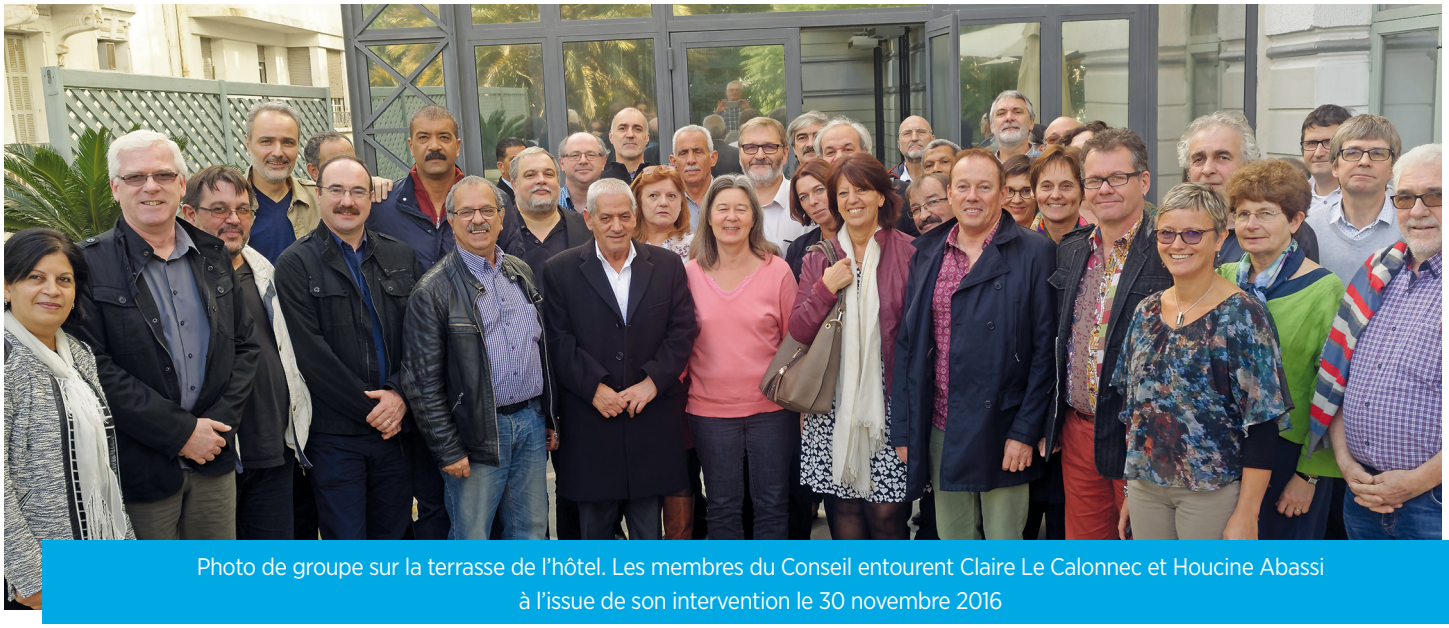


Photo de groupe sur la terrasse de l'hôtel. Les membres du Conseil entourent Claire Le Calonnec et Houcine Abassi à l'issue de son intervention le 30 novembre 2016

fonction publique tunisienne le 8 décembre après que le gouvernement ait annoncé vouloir s'affranchir de l'accord signé avec l'UGTT sur la revalorisation des salaires des fonctionnaires [2].

Émus, les conseillers lui adressèrent une ovation debout au moment de prendre congé alors qu'en janvier, M. Abassi quittera ses fonctions à l'occasion du prochain congrès de l'UGTT qui se tiendra fin janvier.

La fin de cette journée fut également marquée par une réception « de courtoisie » par la mairie de Tunis dirigée comme toutes les autres communes tunisiennes, par un haut fonctionnaire d'État dans l'attente de l'organisation des élections municipales à venir en 2018.

Une délégation du conseil se rendit également à l'Institut franco-tunisien y rencontrer l'importante section CFDT organisée par notre syndicat du ministère des Affaires

Claire le Calonnec accueille Houcine Abassi, Secrétaire général de l'UGTT dans la salle de réunion de l'hôtel où se réunit le Conseil Fédéral d'Interco

Naceur Selmi, Secrétaire général de la fédération des municipaux de l'UGTT répond aux questions d'une journaliste de la TV tunisienne

[2] *L'appel à la grève a été levé depuis, un accord ayant finalement été trouvé.*

Liste des villes jumelées France / Tunisie

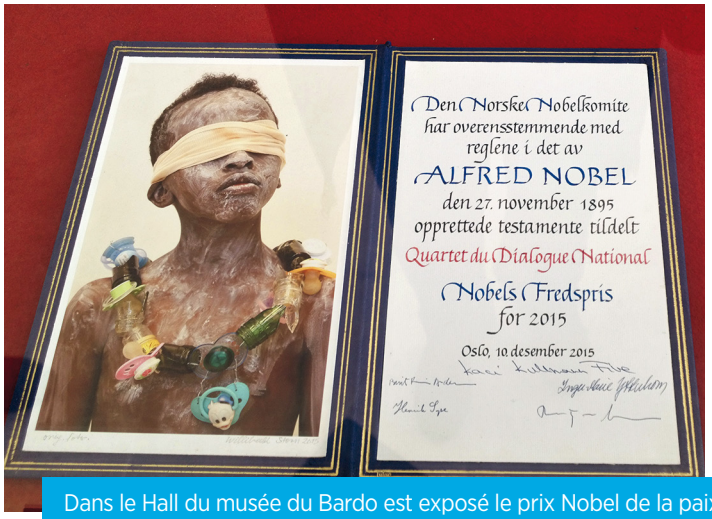
Aix-en-Provence (13)	◀ ▶	Carthage
Boulogne-Billancourt (92)	◀ ▶	Sousse
Bourg-en-Bresse (01)	◀ ▶	El Kef
Bédarieux (34)	◀ ▶	Medenine
Grasse (06)	◀ ▶	Ariana
Grenoble (38)	◀ ▶	Sfax
Langueux (22)	◀ ▶	Mareth
Luxeuil-les-Bains (70)	◀ ▶	Hamman-Lif
Nevers (58)	◀ ▶	Hammamet
Romans-sur-Isère (26)	◀ ▶	El Jem
Rueil-Malmaison (92)	◀ ▶	Le Bardo
Saint-Étienne (42)	◀ ▶	Ben Arous
Villefontaine (38)	◀ ▶	Gremda

étrangères. Animée par deux militantes motivées, cette section a fort à faire avec un management déficient et des pratiques locales confinant au harcèlement et qui ont motivé des dépôts de plaintes d'adhérent-e-s de la section.

Les membres du conseil s'octroyèrent tout de même un moment de récréation le temps d'une visite éclair au musée du Bardo qui présente la plus importante collection mondiale de mosaïques antiques constituée de pièces archéologiques du patrimoine tunisien. C'est dans ce musée que périrent 22 personnes dont 5 Français lors d'un attentat islamiste, le 18 mars 2015.

De l'avis général, les conseillers ont été impressionnés par ce déplacement historique qui leur permit de « toucher du doigt » la réalité des enjeux portés par la révolution tunisienne. Nul doute que l'on n'en restera pas là.

Olivier Mourot



Dans le Hall du musée du Bardo est exposé le prix Nobel de la paix délivré au Quartet du dialogue national tunisien

Photo souvenir de la rencontre avec le bureau de la section CFDT de l'Office franco-tunisien à Tunis le jeudi 24 novembre 2016

Réception à la mairie de Tunis

Intervention d'Houcine Abassi devant le conseil fédéral à Tunis

Après avoir salué le Conseil Fédéral (CF) Interco CFDT et s'être réjouit de notre venue, Houcine Abassi précise que les relations entre l'UGTT et la CFDT sont anciennes et fortes. Interco qui fait son CF à Tunis, en dehors de France pour la 1ere fois, s'inscrit dans cette histoire. « *Votre présence est importante, vous êtes à nos côtés. J'ai fait une visite en 2012 sur la question de la coopération. La CFDT nous a donné des documents sur notre histoire commune. L'UGTT a connu plusieurs crises : 1956, 1978, et 1986, il y a eu des problèmes avec la police, des militants ont été licenciés [...] nous avons besoin d'amis, la CFDT en fait partie et fait vivre cette amitié en venant ici. Après toutes ces crises avec des dirigeants illégitimes qui détournaient ou détruisaient nos documents et nos archives, la CFDT a contribué à reconstruire les éléments de notre histoire et nous vous en remercions* ».

« *La situation actuelle et les défis de l'action syndicale en Tunisie font partie de l'activité syndicale dans le monde. Depuis 1946, l'UGTT joue un rôle très important de défense des droits économiques et sociaux ainsi qu'un rôle politique national, surtout lors de défaillances des Politiques ou de dangers graves pour le pays, alors nous prenons nos responsabilités et prenons des initiatives au service de la nation, de la patrie, pour rassembler et unifier. Mais nous ne nous inscrivons pas dans un processus avec l'intention d'arriver au pouvoir. Pendant quelques années il y a eu une division forte du pays, plus sur un plan religieux que politique : l'enjeu réside alors dans l'alternative démocratie/régime autoritaire avec le risque d'une même dérive que les autres pays ayant connu la « révolution du printemps arabe » [...] Pour l'UGTT le risque est bien de devenir comme la Lybie ou l'Egypte [...] donc l'urgence est de sauver le pays du danger du terrorisme avec pour objectif consensuel d'élaborer une constitution écrite. En 2013 l'UGTT a fait 2 grèves générales contre des assassinats politiques et a demandé aux partis de dialoguer. Nous avons réussi et eu avons eu le prix Nobel de la paix en 2015* [1] *grâce à ce travail humanitaire et politique. Des droits sociaux et politiques ainsi que le principe du dialogue social ont été inscrits dans la constitution. Lorsqu'il y a eu les élections on nous a sollicités, mais L'UGTT a refusé car elle ne doit pas être dans le parlement ou le gouvernement ; son rôle est de défendre ses adhérents. Elle n'intervient qu'en cas de danger démocratique, et après on revient aux intérêts de nos adhérents.*

Compte tenu du contexte de crise économique et sachant qu'il y avait eu 7 gouvernements en 6 ans, le quartet a proposé un gouvernement d'union nationale. Le « document de Carthage [2] *» est une feuille de route pour le gouvernement jusqu'en 2019, date des prochaines élections. Il ne faut pas oublier que la situation conflictuelle est considérée comme un handicap, il y a encore un chaos, ce qui est normal dans un contexte de révolution. Voyons par exemple la France qui mettra bien des années après la révolution pour retrouver une stabilité ! En 6 ans la Tunisie a sauvé sa révolution. Elle est le seul parmi les pays arabe à avoir une constitution et des élections honnêtes. Il reste à compléter notre démocratie avec d'autres institutions, nous ne maîtrisons pas tout et c'est normal !*
Les investisseurs et camarades extérieurs doivent comprendre notre problématique par rapport à la sécurité, on tente d'asseoir une stabilité sociale qui permettra aussi d'attirer les investisseurs. La question sécuritaire nous concerne tous, la lutte contre le terrorisme est globale, internationale, car il peut frapper partout. La lutte doit être solidaire, le terrorisme n'est pas un électron libre [...] il y a des financements, des partis, etc., il faut lutter contre les sources de financement... et nous avons notre opinion là-dessus.

Au plan économique, le taux de croissance est en baisse, le BP 2016 prévoyait +2,5%, on n'y est pas. Un nouveau projet de budget pour 2017 a été élaboré mais il remet en cause l'accord salarial Fonction Publique signé entre l'UGTT et le gouvernement précédent. Il était prévu une hausse salariale

... Suite p.12

[1] *Prix Nobel de la paix décerné collectivement le 09 octobre 2015 au « Quartet pour le Dialogue National Tunisien » composé du l'UGTT (Union Générale Tunisienne des Travailleurs) qui fut l'instigatrice de cette démarche, de l'UTICA (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat), de la Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme et l'Ordre des avocats. La feuille de route du Dialogue national était : nommer un gouvernement technique, finaliser la constitution et fixer un calendrier électoral.*

[2] ***Le « document de Carthage »**, qui représente la **feuille de route** pour le **Gouvernement d'union nationale** a été signé le 13/07/16 au palais Présidentiel de Carthage en présence de toutes les parties ayant participé aux réunions de concertation relatives à ce nouveau gouvernement : **l'UGTT, l'UTICA, l'UTAP, Nidaa Tounes, Ennahdha, l'UPL, Afek Tounes, le Mouvement Achaab, Al Moubadra, le parti Républicain, et Al Massar**.*

*Les **six grands axes** figurant dans ce document sont :*

- *La lutte contre le terrorisme.*
- *L'accélération du processus de croissance pour atteindre les objectifs de développement.*
- *La lutte contre la corruption.*
- *Maîtrise des équilibres financiers, dans le cadre du pacte social.*
- *L'instauration d'une politique spécifique pour les villes et les collectivités locales.*
- *Un ensemble de mesures visant à consolider le travail gouvernemental et la finalisation des institutions constitutionnelles.*

Pour plus de précisions : http://www.tap.info.tn/fr/Portail-%C3%A0-la-Une-FR-top/8050028-le-document-de-carthage-qui-fixe-les

pour 2015/2016 (l'année commence en mai), mais en mai 2015 le gouvernement a fait état de problèmes pour les ressources de l'État et le danger qui découle des prêts avec l'étranger. Donc l'UGTT a accepté le report de la hausse salariale en janvier 2016 : on a sacrifié 8 mois de pouvoir d'achat des travailleurs ! Mais en janvier 2016 le gouvernement annonce une première hausse, puis une 2ème part en janvier 2017, mais reporte à après 2019 la troisième !!! Pour l'UGTT ce n'est pas acceptable : la première signature a permis une trêve sociale avec la volonté de conserver le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Le gouvernement a voulu reporter l'augmentation de 2017 à 2019... C'est aussi une question de principe : si on recule on donne un signe négatif et dangereux sur la politique, le débat et le contrat social. Ça n'a plus de sens s'il y a non-respect de l'engagement, ça porte préjudice au contrat social et au débat collectif. Le gouvernement n'a pas voulu revenir à la table des négociations. En 2017 il y aura-t-il un retour au dialogue social ? Le problème n'est pas sur l'argent mais sur les hésitations car c'est le signe d'un chaos du dialogue, de la perte de confiance... et ce qui arrive ici peut arriver ailleurs ! Par exemple la tentative du patronat français pour supprimer les accords sectoriels et les négociations collectives,...

Dans le secteur privé, à l'échelle internationale, le taux d'adhésion syndicale est inférieur à 25% dans tous les pays car il y a beaucoup de petites entreprises, notamment de très nombreuses entreprises familiales, et cela concerne plus de la moitié des travailleurs... Si l'activité syndicale recule, alors l'Organisation Internationale du Travail est prête à changer les conventions internationales acquises durant la guerre froide du fait des 30 glorieuses. Le système capitaliste était généreux pour la classe ouvrière à cette époque, mais c'était très différent là où il y avait absence de démocratie ! Aujourd'hui on reprend de la main gauche ce qu'on donne de la droite ! Le système capitaliste n'a plus d'opposition et il veut limiter les droits sociaux. Le FMI n'a jamais considéré les organisations syndicales comme des partenaires. S'il y a ouverture c'est grâce à la Confédération Syndicale Internationale (CSI), mais le FMI reste sur une approche strictement économique sans appréhender les phénomènes sociaux. Christine Lagarde a commencé à dialoguer un peu avec les organisations syndicales, mais la réalité est constituée des directives et choix imposés à divers gouvernements pour remettre en cause les droits sociaux. Il faut une osmose entre le capital et le social, sinon le système peut durer mais le monde sera instable ; il faut unir le social et l'économie.

La Tunisie est au cœur de cette problématique : le FMI a dit que la masse salariale est trop élevée et il met la pression sur l'État Tunisien en conditionnant son aide à la baisse de cette masse salariale. Le pays est entre le marteau et l'enclume : soit le FMI obtient gain de cause et cela crée un problème social dans le pays, soit l'accord signé avec l'UGTT est respecté et l'aide n'est pas fournie. La masse salariale concernée est de 900 000 milliards de dinars [3], ce qui n'est pas faramineux ! La question est politique : le FMI veut des organisations syndicales faibles et la baisse des droits sociaux. Nous refusons de laisser enclencher cette mécanique de marche arrière, (et l'UGTT est forte !) qui pourrait se généraliser ailleurs à l'international. Oui, il y a une crise économique en Tunisie, mais on espère un taux de croissance à 2,5% en 2017 avec une reprise des exportations de phosphate. L'UGTT a aidé à la création d'un climat social apaisé avec du dialogue, mais celui-ci n'a plus de raison d'être si l'accord, donc notre parole, n'est pas respecté ! Nous avons organisé la conférence « Tunisie 2020 », le gouvernement français va recycler la dette publique et cela va propulser l'investissement, des crédits annuels dans quatre domaines sont annoncés, la France nous aide à convaincre d'autres États, à recycler notre dette publique, à aider la Tunisie, sans compter des promesses d'autres participants... promesses qu'il reste cependant à concrétiser !!! Nous avons besoin de groupes de suivis pour éviter le désengagement des acteurs. Le code sur l'investissement a donné des avantages aux investisseurs qui ont peur des syndicats et les espèrent faibles [...] tout comme ils veulent des salaires tunisiens bas ! On demande aussi les droits sociaux pour nos adhérents. Nous demandons tout à la fois des aides à l'investissement et une transparence nouvelle ainsi qu'une réforme du secteur de la justice. Il doit exister aussi un ministère de la bonne gouvernance. L'UGTT souhaite la bienvenue aux investisseurs et invite au dialogue et au débat pour résoudre les problèmes. Il suffit de respecter les règles locales et les conventions internationales, alors on s'enrichira ensemble !

Sacralité du travail, besoin de rendement, exploitation de nos matières premières, réforme fiscale qui amène au problème de budget de l'État : le dysfonctionnement est dans le système libéral qui amasse des richesses sans même respecter le droit fiscal et encore moins la notion d'équité : un instituteur paye plus d'impôt qu'un petit indépendant privé, le médecin public paye 5 fois plus que le médecin privé !!! Il faut lutter contre la contrebande, la sous-taxation et l'évasion fiscale : les petites activités payent un impôt forfaitaire très réduit par rapport à leurs revenus ! Il faut élargir l'assiette fiscale et renforcer le principe d'égalité dans le devoir fiscal ! Cela pour de meilleures ressources pour l'État et sortir du guêpier actuel... Cette analyse est un point de conflit avec le gouvernement. Il y a encore des réformes à faire dans ce domaine, le devoir fiscal doit être sacré ! C'est une question de principe. Nous avons déposé un préavis de grève générale dans la fonction publique pour le 8 décembre, le 10 c'est le vote du budget de l'État ! On doit faire respecter nos engagements et défendre le droit de nos adhérents ; si on recule tout le monde reculera. L'UGTT va organiser son congrès en janvier (22/25) avec des invitations à toutes les organisations syndicales internationales partenaires, on donnera la parole à nos invités dans la grande salle de El Manza à Tunis avec plus de 6 500 personnes pour la séance inaugurale ! (nos congressistes seront entre 5 à 600).
Merci à la CFDT, merci de votre soutien et bon séjour à Tunis ! »

Transcription assurée par Olivier Frézel

[3] *1 dinar = 0,4086 € ; 900 000 dinars = environ 368 000 €.*

Rencontre des délégués syndicaux des OPH

Les délégués syndicaux des Offices Publics de l'Habitat se sont rencontrés à Paris pour aborder les modalités de la négociation collective après les lois de réforme du droit du travail.

Les 7 et 8 décembre dernier s'est tenue au FIAP Jean Monnet à Paris la rencontre annuelle des délégués syndicaux des OPH pour la cinquième année consécutive !

Près d'une soixantaine de militants interco CFDT ont donc participé à une rencontre nationale dont le thème était ô combien d'une actualité brûlante... puisqu'il s'agissait d'aborder les lois de réformes du droit du travail qui se sont succédées depuis 2014 avec comme point culminant cette année, la loi dite « El Khomri ».

Dans son discours d'accueil, Claire Le Calonnec, Secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, a rappelé tout l'intérêt de notre fédération pour cette branche des OPH dite « privée ». En effet, les notions de service public et de service au public sont prégnantes pour la fédération Interco. La base de la relation sociale est, semble-t-il, le lieu de vie de chacun.

Il y a là un enjeu sociétal mais également un enjeu syndical, car les politiques publiques en matière de logement social ont depuis plusieurs années provoqué une érosion inquiétante des conditions de travail des salariés des OPH et donc d'exercice de leurs missions de service public.

Notre Secrétaire générale a donc renouvelé son soutien et son engagement auprès des délégués syndicaux.

Puis les questions, notamment au sujet de la loi Travail ont évidemment commencé rapidement à fuser... Si ces interrogations de militants d'une branche professionnelle impactée par la réforme du droit du travail sont légitimes, notre Secrétaire générale a rappelé que le processus qui a mené à l'adoption de cette loi El Khomri fut, pour nous, très contraint...

La CFDT n'a pas appliqué la politique de la chaise vide et elle a une fois de plus eu le courage de négocier seule dès la parution du 1er texte !

DERNIÈRE MINUTE

La CCN sur les rails !

La fédération des OPH et les organisations syndicales du secteur ont décidé d'entamer dès janvier 2017, des négociations visant à rédiger une Convention Collective Nationale pour le secteur. Ils se donnent 3 mois pour y parvenir.

© Marie-Thérèse GUIHAL - Fotolia.com

Oui, la loi travail pose des questions fondamentales quant à nos pratiques syndicales…
Oui, dans sa globalité, elle est peut-être très mal perçue par les militants qui, chaque jour sont au contact des salariés…

Mais la CFDT a négocié pour que soit promulgué un texte très différent de sa première version, première version qui était beaucoup plus régressive pour le droit du travail.
L'enjeu de cette rencontre pour la fédération Interco CFDT est de redonner aux salariés la maîtrise des négociations locales et de les aider à les rendre plus efficaces dans un contexte de plus en plus complexe.
À ceux que cela fait bondir, Claire a souligné que l'une de nos valeurs est l'émancipation des salariés !
Notre Secrétaire générale ne s'est comme de coutume pas dérobée et a répondu à toutes les questions de l'assemblée dans des propos fédérateurs.
Les Offices Publics de l'Habitat sont dans notre champ fédéral et la présence de notre Secrétaire générale durant toute la première journée de cette rencontre est un signe évident et fort de l'engagement de **VOTRE** fédération sur le secteur professionnel de l'habitat social.

Comme l'année dernière passée, nos militants ont apprécié l'intervention de Maître Céline Cotza, avocate et spécialiste du droit du travail, certes juridique, mais avant tout d'une grande maîtrise pédagogique, qui avait pour objet d'expliquer et de rendre intelligibles les nouveaux principes et dispositions juridiques des lois Rebsamen et El Khomri sur la pratique de la négociation collective.
C'est donc avec l'engagement d'être comprise du plus grand nombre que Maître Cotza est revenue sur les points saillants comme l'articulation entre les niveaux de la négociation collective (branche versus entreprise), la primauté des accords locaux, les nouveaux principes de validité et le référendum d'entreprise, les nouvelles règles de durée, de révision et de dénonciation des accords.
Les termes des débats et polémiques récentes ont donc pu être objectivés et ainsi par exemple l'inversion de la hiérarchie des normes ne pose problème que si la négociation dans l'entreprise n'en est pas une ! Mais sur combien de sujets déjà les employeurs ne négocient pas ? Ou bien font semblant de le faire ?
Et pourquoi se le permettent-ils ? Ne serait-ce pas parce qu'en face d'eux il n'y a pas de militants CFDT ? Eh bien, changeons cela ! Par notre développement, devenu nécessaire grâce, ou à cause, c'est selon, de la loi El Khomri. Changeons cela par l'information et la formation de nos militants, changeons cela par des journées de rencontre comme celles-ci !

Au matin du deuxième jour, nous avons reçu M^me^ Sandrine Foulon, journaliste à *Alternatives Économiques*. Elle nous a dressé le décor socio-économique de ces réformes du droit du travail et notamment leurs motivations économiques. Elle a rapidement indiqué que la loi travail n'est que l'aboutissement d'un processus, long de trente années, de politiques visant à amender le code du travail et a explicité ce que recouvre le terme de « réformes du marché du travail » au niveau européen ; à savoir d'agir à la fois pour baisser le coût du travail et de flexibiliser la main d'œuvre !
Des lois Auroux en 1982 en passant par différentes réformes du droit du travail pour en arriver enfin aux textes des lois Rebsamen et El Khomri, les responsables politiques élus par les citoyens, faut-il le rappeler, n'ont eu de cesse de donner aux employeurs privés des éléments de ce « merveilleux » concept de : « flexi-sécurité » !…

Grâce à plusieurs articles de ces différents textes, nous avons une place à prendre, à conserver et à affirmer ! Dans tous les espaces de négociations existants.
Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : rendons les obligatoires par nos actions car certains employeurs les détournent ou les empêchent régulièrement d'aboutir !
Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) : protégeons et aidons nos **élus** CFDT à siéger et y travailler ! Etc.
Les lois évoluent, changent, nous arrangent ou nous dérangent, soit, ce n'est que dans la solidarité du réseau CFDT que nous nous ferons entendre, pas dans les luttes internes destructrices. Nos « luttes » internes s'expriment dans la démocratie, lors des assemblées générales de sections, lors de la préparation des congrès de syndicats, des congrès fédéraux et confédéraux ! Modeste rappel, modeste mais utile il me semble !
Chaque jour la CFDT **doit** s'engager et négocier, et si un jour on ne nous demande plus notre avis on le donnera quand même, nous sommes adhérents **ET** militants CFDT !

Éric Barnéon

Les intercommunalités s'interrogent sur leur rôle d'employeur public

Dans le cadre de la convention nationale de l'assemblée des communautés de France[1] (AdCF) qui s'est tenue à Strasbourg du 12 au 14 octobre dernier, un forum sur la gestion des ressources humaines (GRH) a été organisé.
Claire Le Calonnec, notre Secrétaire générale y participait.

Pour l'AdCF, la GRH est une préoccupation récente alors que 200 000 agents travaillent au sein des intercommunalités. L'actualité se charge évidemment de rendre ce sujet encore plus important. La dernière réforme territoriale a rehaussé le seuil démographique de principe des intercommunalités de 5 000 à 15 000 habitants.

À ce jour, près des deux tiers de ces regroupements communaux sont concernés par une fusion ou un redécoupage. À cela s'ajoute la perspective de nouvelles répartitions de compétences, de révisions des schémas de mutualisation communes/intercommunalités et cela dans un contexte financier de plus en plus rigoureux.

De plus, le relatif succès des communes nouvelles (fusion de communes) vient aussi modifier l'organisation territoriale. Un exemple éloquent est celui de Mauges Communauté (Maine-et-Loire) : elle regroupe 6 communes nouvelles qui jusque-là étaient 6 intercommunalités réunissant au total 64 communes.

L'actuelle recomposition communale qui finira d'entrer en vigueur au 1er janvier 2018 est une véritable révolution silencieuse qui va avoir des impacts sur plusieurs dizaines de milliers d'agents communaux ou intercommunaux, soit sur leur travail soit sur la prise de décision politique.

Se poser d'abord les bonnes questions

Les participants au forum ont tous insisté sur l'importance de l'accompagnement RH relatif à

[1] *L'Assemblée des Communautés de France (AdCF) est une association qui fédère environ 1 300 intercommunalités.*

Palais des congrès de Strasbourg.
La convention nationale de l'Assemblée des Communautés de France (AdCF)

Claire Le Calonnec était l'invitée d'un forum consacré au management

l'actuelle recomposition. Olivier Ducrocq, directeur du centre de gestion du Rhône, pose comme méthode l'impératif préalable d'étudier les peurs, les représentations et l'historique des agents avant même d'établir les organigrammes.

En cela, il est essentiel pour un décideur de répondre à quatre inquiétudes que peut avoir chaque agent concerné : que gagne-t-il et/ou perd-il ? Où va-t-il travailler ? Avec qui ? Avec quels outils et quel système d'information ?

Mathieu Chartron, DGS de la communauté d'agglomération du Sénonais, rejoint ce constat en ajoutant le besoin de travailler sur l'identité. Selon lui, une réunion de communes ou d'intercommunalités n'est pas une union et donc il n'est pas possible de créer une culture commune d'un seul coup. Certains agents sont plus sensibles au projet, d'autres à la proximité. Et au-delà des ressentis, il y a de véritables divergences sur les régimes indemnitaires, les régimes sociaux mais aussi sur les méthodes et les outils de travail.

À Mauges Communauté, il a été décidé d'accompagner le changement avec la prise en compte des risques psycho-sociaux. Des psychologues ont procédé à des entretiens individuels sur la base du volontariat afin d'identifier au plus près les craintes. Leur travail a ensuite été restitué de manière anonyme aux élus afin qu'ils partagent les problématiques des agents.

S'il est essentiel qu'effectivement les élus entendent et s'approprient les préoccupations et aspirations des agents, le mouvement inverse est également déterminant.

Privilégier l'écoute, les dialogues et la formation

C'est ce qu'a rappelé Claire Le Calonnec en disant que le premier des enjeux est de donner aux agents du sens sur ce qui va être décidé et fait. Or, si le sens donné est uniquement de faire des économies, il est évident qu'il y aura des résistances au changement. Derrière une fusion, il y a un projet politique et les agents attendent de pouvoir s'exprimer à la fois sur leurs questions mais aussi leurs propositions. Et à la parole exprimée par les agents, il faut que les décideurs donnent des réponses. Ces dernières peuvent être négatives, mais s'il y a une véritable écoute et de véritables réponses, on peut désamorcer des problèmes.

Claire Le Calonnec a aussi fait part d'une des difficultés majeures liées à toute fusion : l'instance représentative du personnel n'existe pas tant que la nouvelle intercommunalité n'est pas officiellement créée, alors que c'est précisément dans les mois qui précèdent sa création que le dialogue social est particulièrement indispensable. Elle relève que ici ou là, représentants du personnels et décideurs parviennent à dépasser l'obstacle par un fonctionnement informel, en créant une instance provisoire ad hoc.

La table ronde s'est terminée avec l'enjeu fondamental de la formation. Pour Véronique Robitaillie, directrice générale adjointe du CNFPT, il semble évident pour tout politique d'entretenir et réparer les infrastructures. Seulement, on semble oublier cela pour les agents publics, pour lesquels l'usure est aussi un phénomène normal. Ce n'est pas que les agents sont mauvais mais juste qu'il est nécessaire d'investir dans les compétences. Claire Le Calonnec constate que le levier de la formation est encore trop sous-estimé.

Souhaitons que la centaine d'élus et de cadres qui assistaient à ce forum GRH en soient repartis avec la ferme intention de mettre en œuvre les évolutions des intercommunalités AVEC leurs personnels !

Solène Beurois

Suite au CNF de Bordeaux, les syndicats en mode collaboratif

Il y a un an à Bordeaux, notre fédération et ses syndicats convenaient d'expérimenter de nouveaux modes d'organisation et de mutualisation pour répondre aux nouvelles contraintes nées des fusions régionales. Point d'étape.

« ***Plus ou mieux de coopération pour plus de développement*** » : c'est le mot d'ordre collectif que les délégués des syndicats réunis en CNF [1] à Bordeaux en septembre 2015 se sont donnés en se quittant. Dans le contexte de fusion des régions, tous conscients de la nécessité de s'adapter sans se dissoudre dans les choix de réorganisation territoriale, fédération et syndicats se sont lancés pour construire des expérimentations de coopération à l'échelle des régions, en fonction des réalités locales.

Le « top départ » des expérimentations avait été donné lors de la réunion nationale des secrétaires de syndicats en janvier 2016. Un an après le lancement des expérimentations, faisons le point région par région.

La feuille de route de ces expérimentations est à la fois simple et complexe. Simple parce qu'elle se résume en un objectif et une modalité communs : davantage de coopération régionale et une tournée fédérale. Et complexe parce qu'il n'y a pas de schéma prédéfini du résultat final.

Le cadre de travail est défini par la motion unanimement votée au CNF. Que dit-elle en résumé ? (texte complet en encadré).

Pourquoi plus ou mieux coopérer ?

Parce que l'environnement évolue très fortement et que les règles de représentativité nous imposent de poursuivre notre développement sur l'ensemble de notre champ fédéral, il faut adapter notre organisation.

[1] *Comité national fédéral : il s'agit de la réunion de tous les syndicats de la fédération entre 2 congrès.*

Motion adoptée à l'unanimité par le Comité national fédéral de Bordeaux

Les syndicats réunis en Comité national fédéral à Bordeaux du 7 au 11 septembre 2015 savent que **leur environnement est en pleine évolution** avec, entre autres changements, les réformes de l'organisation de l'action publique et des règles de représentativité.

La fédération ayant la primauté du choix d'organisation des syndicats qui la composent, ces derniers ont débattu de la **nécessité de s'adapter** afin de poursuivre et amplifier notre politique de développement et de **nous renforcer sur l'ensemble de notre champ fédéral**.

Partageant le constat d'une nécessaire évolution, les syndicats souhaitent que **le travail collectif se poursuive sur l'adaptation de notre organisation face à ces nouveaux défis**.

- **Les syndicats départementaux restent le niveau pertinent pour garder la proximité** avec les salariés qu'ils organisent.
- Il est nécessaire de **renforcer notre organisation au niveau régional, tout en écartant l'idée d'une généralisation des syndicats régionaux**.
- Il est tout aussi nécessaire de **prendre en compte la diversité et la réalité de nos territoires et de nos champs fédéraux pour toute réforme de notre structuration**.
- Ces préalables nous conduisent à **déconcentrer notre réflexion au niveau de chacune des treize régions** avec les responsables et militants de tous les syndicats les composant.
- L'objectif de cette réflexion est **d'aboutir à des expérimentations régionales en partant de l'existant**.
- La perspective des **élections professionnelles de 2018** nous commande de lancer les expérimentations dès 2016 et de procéder à une première évaluation dans le cadre du congrès fédéral de 2017.

En conséquence, les syndicats demandent au conseil fédéral :

- De travailler sur les conditions de la méthode et de l'accompagnement permettant la réussite de ce projet d'ampleur pour la fédération et donc des syndicats qui la composent.
- De se rendre disponibles auprès des syndicats pour expliquer la démarche engagée.

Atelier de travail à l'occasion de l'AG des Secrétaires Généraux des syndicats à Paris le 19 janvier 2016

Quelles règles pour les futurs choix d'organisation ?

Les syndicats départementaux qui restent le niveau pertinent de proximité et doivent trouver des voies pour renforcer leur coopération au niveau régional dans le respect de la diversité des territoires et pour prendre en compte tous les champs couverts par la fédération.

Qu'est-ce qu'on entend par expérimentation régionale ?

La motion précise qu'il « s'agit d'aboutir à des expérimentations régionales en partant de l'existant ». Lors de la réunion des secrétaires de syndicats en janvier 2016, la notion d'expérimentation avait été ainsi définie : Une expérimentation c'est :

- différent d'une région à l'autre ;
- réversible ;
- une coopération actuelle « en mieux », formalisée.

Il s'agit d'être créatifs, audacieux !

Comment travaille-t-on ?

Le point commun à toutes les régions est l'organisation d'une tournée fédérale à l'initiative de la fédération, courant 2016. Les conseillers fédéraux de chacune des régions sont fortement impliqués dans l'organisation de la tournée. L'objectif est de réunir tous les syndicats de la région avec une représentation de l'ensemble des champs fédéraux (encadré p.22). La motion votée au CNF est le point de référence des travaux, garante de la cohérence fédérale.

Au cours de cette année 2016, les syndicats des 13 nouvelles régions ont organisé leur tournée fédérale et engagé un travail vers plus et mieux de coopération, chacun selon son rythme et ses réalités locales. Les contextes sont en effet très différents sur le plan des réorganisations institutionnelles d'une part et sur le plan interne d'autre part.

Sur le plan institutionnel, la loi NOTRe a (entre autres) réorganisé la carte des régions. Il faut distinguer dans la nouvelle carte les 7 « vraies » nouvelles régions des 6 régions qui n'ont pas connu de changement sur le plan du périmètre régional[2] : Bretagne, Pays-de-la-Loire, Centre Val-de-Loire, Île-de-

[2] *Hors Outre Mer.*

France, PACA, Corse. Dans ces 6 régions, si le périmètre régional n'a pas bougé, des transformations très importantes consécutives à la loi MAPTAM ont aussi eu lieu (métropoles, intercommunalité, communes nouvelles…).

Les 7 régions qui sont le résultat de fusions présentent aussi des caractéristiques différentes :

- **5 regroupent deux anciennes régions :** Hauts-de-France (ex Nord, Picardie) ; Bourgogne Franche-Comté, Auvergne Rhône-Alpes, Occitanie, Normandie.
- **2 fusionnent trois anciennes régions :** Grand Est (ex Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne) ; Nouvelle Aquitaine (ex : Limousin, Poitou-Charentes, Aquitaine).

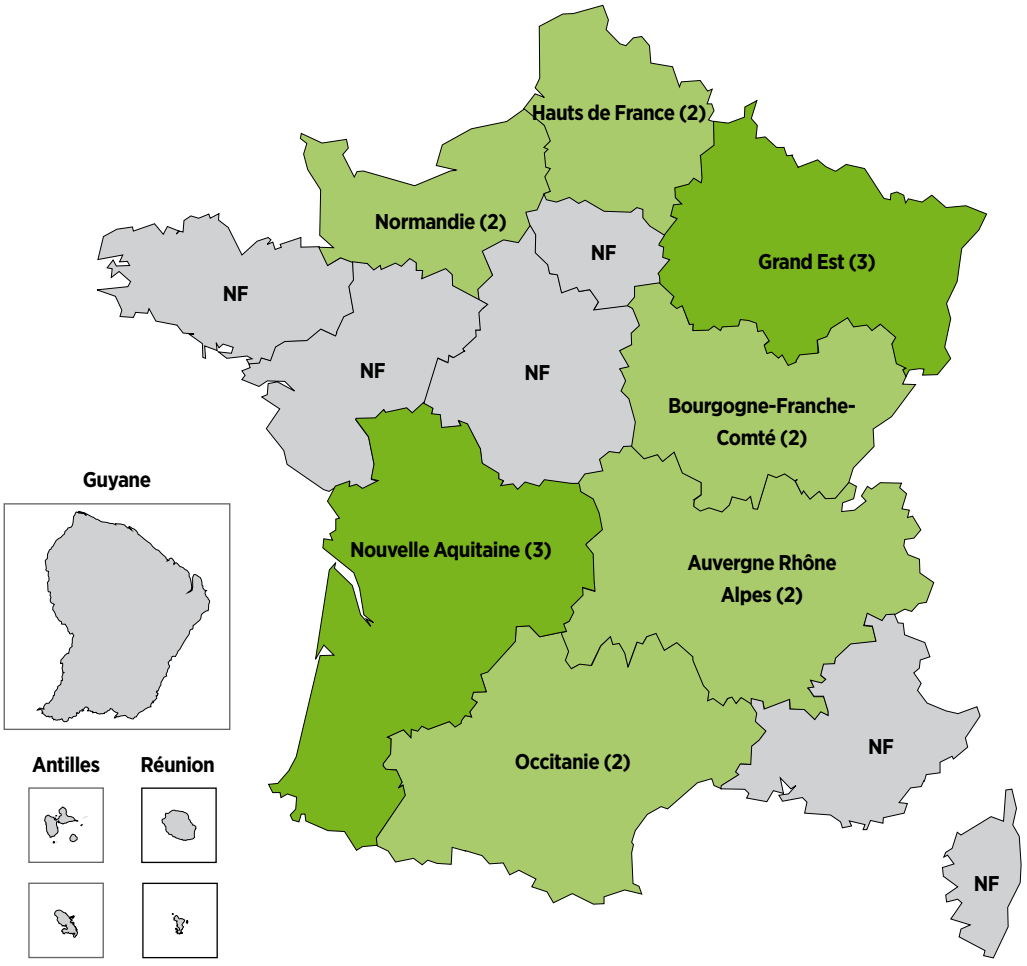
Chacune de ces nouvelles régions présente des particularités géographiques, culturelles, sociales, historiques… qui font que chaque situation est singulière et qu'il est impossible de « coller » un schéma unique pour nous adapter à cette nouvelle donne.

Au niveau des syndicats Interco, la situation est bien évidemment très différente selon que l'on est dans une région fusionnée ou non. Dans le premier cas, il a fallu non seulement s'organiser à une échelle plus grande pour se réunir et travailler en commun, mais aussi se mettre très vite en ordre de marche pour les élections dans les nouveaux conseils régionaux et ARS. Toutes les équipes ont réussi à mener les deux chantiers en parallèle au cours de cette année 2016 : chapeau !

Séance plénière du CNF de Bordeaux en septembre 2015

Les 13 « nouvelles régions »

NF : Non fusionnée



Le champ d'activités professionnel de la fédération Interco CFDT est organisé en différents secteurs :

- Territoriale ;
- Intérieur : hors actifs police nationale ;
- Santé, solidarités et cohésion sociale ;
- Justice ;
- Forces de sécurité publique et civile : police nationale, police municipale, pompiers ;
- OPH (Offices Publics de l'Habitat) ;
- Distribution de l'eau et assainissement ;
- Services funéraires.

Il comprend aussi les personnels du ministère des Affaires Étrangères réuni dans un syndicat.

Diaporama de présentation de l'Histoire de notre fédération devant les délégués des syndicats à l'occasion du CNF de Bordeaux

Dans les régions non fusionnées, le challenge est de trouver des voies nouvelles pour plus et mieux coopérer dans un contexte tout aussi mouvant.

Tour de France de l'avancement des expérimentations régionales

Un an après le « top départ » lancé lors de la réunion des secrétaires de syndicats de janvier 2016, tous les syndicats de chacune des régions se sont mis au travail, accompagnés de leur secrétaire national de référence, pour chercher les voies de nouvelles formes de coopération dans un paysage régional plus ou moins recomposé.

> *Une convention qui pose les bases du travail en commun*

Un des indicateurs de l'avancement des travaux est la formalisation d'une convention qui pose les bases du travail en commun, éventuellement complétée d'un règlement intérieur. Pour les syndicats de certaines régions, le projet de convention a été le point de départ du travail en commun. Pour d'autres, il est plutôt l'aboutissement d'une phase de mise à plat des actions concrètes à conduire collectivement sur différents champs professionnels. Dans tous les cas ce n'est pas une fin en soi mais un socle commun pour collaborer de la manière la plus efficace possible.

Les premières conventions ont été signées en septembre dans la nouvelle **région Occitanie** (cf. *Syndicalisme Hebdo* du 27 octobre 2016). Lors de la tournée fédérale, les 9 syndicats de cette nouvelle région qui couvre 11 départements ont choisi de rédiger deux documents distincts : une convention de coordination régionale et une autre pour « l'inter des sections du conseil régional ». La seule rédaction de cette convention a permis à certains syndicats de cette nouvelle région de se rencontrer pour la première fois. Dans cette grande région, avec des identités culturelles très fortes, deux métropoles concurrentes, la forte volonté commune des syndicats devra tenir ferme pour confirmer voire généraliser la première place acquise lors des élections régionales.

En région **Nouvelle Aquitaine** (ex Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes), le texte de la convention a été finalisé fin novembre ainsi que les termes du règlement intérieur. Dans cette grande région qui fusionne trois régions de tailles très différentes, avec une grande métropole un peu tentaculaire, le défi à relever pour les syndicats est de trouver et maintenir des équilibres pour ne pas être trop pollués par les enjeux et rivalités entre les personnalités politiques de ce territoire. Après la tournée fédérale en octobre [3], les 10 syndicats de la région qui couvre 12 départements ont posé les bases de leur coopération et vont poursuivre leur chemin vers des actions en commun, en particulier la finalisation de la section du conseil régional. La difficulté de l'exercice dans ces deux régions a été de trouver le point de rencontre entre des syndicats qui avaient déjà une convention et donc des habitudes de travail en commun et d'autres qui n'en avaient pas.

En **Auvergne-Rhône-Alpes**, le choix a été fait de s'appuyer sur la coordination existante (OPR) en Rhône-Alpes et de l'étendre à toute la nouvelle région. Cette coordination est pilotée par une instance composée de délégués de chacun des 8 syndicats. Cinq axes de travail en commun ont été identifiés :

[3] *Ce travail a été engagé après les élections professionnelles au conseil régional et à l'ARS dont la préparation avait été jugée prioritaire.*

- mutualisation de moyens,
- bilan et perspectives pour la prise en charge du conseil régional,
- choix d'un domaine à expérimenter dans le cadre de la coordination sous la forme d'un transfert de compétences des syndicats vers la coordination,
- comment répondre à l'absence de la CFDT sur deux départements ?
- comment répondre aux futures évolutions des territoires ?

Les 5 syndicats de **Normandie** ont connu de forts changements depuis le CNF. En externe, le paysage institutionnel a beaucoup bougé avec la fusion des régions, de nombreuses fusions d'intercommunalités et la création d'un nombre significatif de communes nouvelles.
En interne, trois des 5 secrétaires de syndicats ont été renouvelés juste avant ou après le CNF. Après un premier temps de travail sur la convention de coopération régionale, la priorité a été donnée à la préparation des élections professionnelles au conseil régional et aux ARS, avec il faut le souligner, un résultat satisfaisant. Une section régionale a été créée pour chacun de ces deux champs supra-départementaux, chacune rattachée à un syndicat pilote différent. Les rencontres autour du projet de convention ont notamment permis de mieux se connaître et surtout de prendre conscience que chaque syndicat, quelle que soit sa taille, a quelque chose à apporter dans la coopération. Par exemple, le jour de la tournée fédérale, chaque syndicat avait proposé et animé un thème d'action revendicative et ainsi apporté des éléments de connaissance aux autres. Lors des réunions plus restreintes, les membres des exécutifs ont échangé sur les problématiques rencontrées dans le cadre des fusions d'intercommunalités ou la création de communes nouvelles et sur leurs pratiques dans ce contexte nouveau et complexe. Le projet de convention est bien avancé et devrait être finalisé courant du premier trimestre 2017.

Dans la nouvelle région **Grand Est**, les ingrédients ont été progressivement réunis pour aboutir à un document formalisé. L'option prise pour la tournée fédérale a été de réunir l'ensemble des champs fédéraux et de travailler sur des actions concrètes à conduire collectivement pour apprendre à se connaître par le « faire ensemble ». La journée, préparée et co-animée par les 3 conseillères fédérales de la région et le secrétaire national de référence, a commencé par un rappel des termes de la motion du CNF. Puis des groupes thématiques ont permis de définir des actions à conduire pour plus de coopération sur les préfectures, les OPH, les villes chef-lieu et grandes villes, les conseils départementaux, la justice, le conseil régional. Un-e référent-e a été désigné-e sur chacun de ces thèmes pour faire vivre chaque collaboration à partir des objectifs de travail de chacun de ces sous groupes. Un groupe de travail se réunira au cours du 1er trimestre 2017 pour proposer aux syndicats un projet de convention pour développer la CFDT au sein du conseil régional.

En **Bretagne**, quatre interrogations ont structuré la réflexion :

- quels champs pourraient relever de la coordination régionale ?
- quels moyens et organisation mettre en œuvre entre les syndicats et la coordination ?

Réunion avec les syndicats de la Région Grand Est à Metz le 28 avril 2016

- quels bénéfices pour les adhérents ?
- comment, à partir de cette coordination, être mieux reconnus et encore plus efficace dans l'action revendicative face aux employeurs ?

La tournée fédérale d'avril puis trois réunions entre les 4 syndicats et le secrétaire national référent de la région ont permis de débattre des propositions et question des uns et des autres. Les champs fédéraux départementaux et supra-départementaux ont été définis, des règles de gouvernance et de fonctionnement proposées. L'enjeu pour les syndicats de cette région non fusionnée est d'aller au-delà de leur pratique actuelle de travail en commun. Deux innovations sont prévues dans le cadre de la future coopération. La première consiste à combiner deux modes d'organisation : la création d'une section régionale rattachée à un syndicat pilote (conseil régional, ARS, école supérieure d'art) ou bien la désignation d'un référent ayant en charge l'animation d'un champ professionnel sur l'ensemble de la région, pour le compte de la coordination (interministériel, eau, justice). La deuxième nouveauté est financière par la mise en place d'un budget mutualisé pour financer des actions communes, calculé en pourcentage de la masse des cotisations.

Un projet de convention est en cours de gestation et devrait être soumis aux exécutifs départementaux tout début 2017.

En **Bourgogne-Franche-Comté**, la première étape a été la fusion des sections des ex-conseils régionaux. Une convention a été signée dès le 1er décembre 2015, après une année d'échanges entre les syndicats Interco 21 (Côte d'Or) et 25 (Doubs) et la section du conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté. Le bureau de la section est composé de représentants des deux ex régions, un secrétariat et un secrétariat-adjoint bourguignon et franc-comtois. Cette équipe soudée, attentive aux personnalités de chacun a permis d'avoir une section forte et légitimée par les dernières élections.
La deuxième étape en cours porte sur une coopération et des actions communes aux 8 départements sous la forme de journées de réflexion (sur les OPH, les préfectures, la police, le funéraire) et du partage de pratiques.

Dans le contexte très spécifique de la région **Île-de-France**, les travaux ont abouti à l'identification de deux axes de travail prioritaires. Cette région n'est certes pas la plus étendue territorialement mais elle est complexe structurellement. La position singulière de Paris, les petite et grande couronnes, les sièges des administrations centrales de l'État et le tout couplé aux réformes des services publics font que la « couverture syndicale » est évolutive et protéiforme.

Une couverture syndicale évolutive et protéiforme

Lors de la tournée fédérale du 7 juin, les syndicats interco CFDT franciliens et la fédération ont donc isolé deux problématiques prioritaires :

- La prise en charge et le suivi des champs du ministère de la santé et des affaires sociales (services centraux et agences nationales, secteur de la cohésion sociale et agence régionale de santé) : adhérents isolés, syndicat d'administration centrale affaibli, aucune cohésion entre les divers champs. Il a été donné mandat à la fédération d'étudier la création d'un syndicat francilien des affaires sociales regroupant les forces militantes et mutualisant les moyens. Le projet, bâti au cours du second semestre 2016, a été validé par le conseil fédéral et devrait devenir réalité au printemps 2017.
- La couverture du secteur conseil régional : malgré la signature d'une convention entre les syndicats Interco et la fédération en 2013, la prise en charge collective de ce dossier n'est pas satisfaisante. Ce sera le grand chantier de l'exercice 2017.

Rencontre fédérale avec les syndicats bretons pour étudier les suites du CNF le 22 avril 2016

Autre contexte très spécifique, celui de la **Corse** où les deux syndicats se sont retrouvés pour échanger sur leur fonctionnement futur. La particularité de la réforme territoriale en Corse est la création d'une collectivité unique qui va rassembler en 2018 les deux conseils départementaux et le conseil régional. Les militants réunis lors de la tournée fédérale étaient issus des exécutifs des deux syndicats et d'un représentant de l'Union régionale CFDT. Les échanges ont porté sur l'impact de cette très grande collectivité par rapport aux communes. La stratégie qui semble se profiler est la création d'un syndicat unique avec des sections territoriales de proximité. La proximité et la prise en charge de tous les champs professionnels est un axe incontournable. Les deux syndicats vont continuer à se rencontrer et à préparer les élections professionnelles de 2018.

D'autres régions avaient déjà une convention et ont préféré en faire le bilan, y compris sur la connaissance que les militants en ont, avant de se lancer dans un nouveau travail de formalisation.

Cela a été le cas dans les régions **Centre-Val-de-Loire et Hauts-de-France**. La tournée fédérale a d'abord été l'occasion de faire le bilan des collaborations existantes. Après une explication des objectifs du CNF à partir de la motion adoptée, un travail d'inventaire des collaborations entre les syndicats de la région a été réalisé en deux groupes distincts : ceux qui participent étroitement au travail de la coordination régionale et ceux qui n'y sont pas directement impliqués.

Journée de travail avec les syndicats des Pays de la Loire à Angers le 15 septembre 2016

Car il apparaît nettement que malgré les actions de formation des élus, de soutien et d'entraide vers les syndicats les plus faibles, c'est d'abord l'affaire de ceux qui siègent dans cette instance régionale.
Le travail se poursuit sur le choix et la formation d'objectifs de collaboration. Au-delà des objectifs retenus, la forme de ce travail devra s'effectuer dans le cadre d'une collaboration de tous afin que la coordination ne reste pas quelque chose de trop abstrait pour que les militants s'y intéressent. Un nouveau travail avec la fédération a été prévu sous un an pour évaluer les orientations prises et les difficultés ou réussites en découlant. En Hauts-de-France, la fusion des régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie et la préparation consécutive des élections professionnelles ont de plus hâté la mise en pratique d'une coopération réussie, puisque la CFDT y est devenue première organisation !

Les régions **PACA et Pays-de-la-Loire** ont toutes les deux une pratique déjà confirmée de coopération : depuis 2010 pour la première et dès les années 1970 pour la seconde. La tournée fédérale a eu pour but d'entendre le point de vue des militants afin de re-questionner les objets et modalités de travail à l'échelle régionale. Les secrétaires de syndicats et la secrétaire nationale référente ont ensuite repris ces éléments pour se fixer des axes d'expérimentation.

Les 5 syndicats de la région **Pays-de-la-Loire** ont décidé de mieux formaliser et structurer le fonctionnement de leur coordination et ont engagé une réflexion sur la mise en place de référents régionaux et sur l'articulation entre le professionnel et l'interprofessionnel. L'étape suivante va consister à partager et poursuivre la construction du projet de coopération avec les conseils de syndicats.

Les 6 syndicats de la région PACA ont défini les orientations et actions de la coopération pour 2017 et vont engager un travail sur la convention de fonctionnement. En plus du travail sur des secteurs professionnels (conseil régional, ARS, justice, intérieur, OPH), ils ont choisi deux axes de réflexion et d'action en commun : le renouvellement des militants et la communication en direction des militants.

Tester le travail collaboratif avec « interconnectés »

Pour faciliter l'information partagée et la co-construction, quelques régions [4] ont opté pour un espace dédié propre à leur coordination dans le site collaboratif fédéral « Interconnectés ». L'expérimentation est aussi l'occasion de tester de nouvelles modalités de travail pour limiter les temps et frais de déplacement, tout en étant vigilant à ce que l'information circule et que le travail de co-construction se poursuive.
Tous les syndicats sont en mouvement pour plus de coopération régionale dans l'objectif partagé de plus de développement. La réunion des secrétaires de syndicats en janvier 2017 sera un moment fort de partage de l'avancement de ces coopérations et des premiers effets observables.

Ce sera aussi l'occasion de parler évaluation. Pour que l'expérimentation en soit vraiment une c'est-à-dire qu'on s'autorise à essayer, regarder ce que cela produit, apporter des améliorations, alors l'évaluation est nécessaire. Pas une évaluation entendue comme un « contrôle des travaux finis » par quelqu'un qui n'aurait pas participé aux dits travaux mais bien un travail collectif pour faire des points réguliers, se donner des critères de réussite, analyser collectivement les points positifs et les difficultés. Le but final étant d'améliorer notre action en regardant lucidement ce qui marche et renoncer à ce qui marche moins bien.
L'évaluation est aussi l'occasion de repérer et partager des pratiques, des enseignements, des idées… Parce que même si chaque région a ses spécificités qu'il est nécessaire de respecter, certaines pratiques ou constats des uns peuvent inspirer des idées aux autres : c'est la spirale vertueuse de la coopération où local, régional, fédéral interagissent pour plus de développement dans l'intérêt de tous.

Véronique Sauvage
Secrétaire fédérale

[4] *Bretagne, Normandie, Nouvelle Aquitaine.*

À Strasbourg, les cadres territoriaux en pleine cogitation sur la « transition managériale »

Les « entretiens territoriaux de Strasbourg » (ETS) étaient de retour au nouveau palais des congrès les 7 et 8 décembre dernier. Deux jours de rencontres et d'échanges auxquels la CFDT a participé.

Les ETS accueillent chaque année sous l'égide du CNFPT toute la diversité des cadres supérieurs territoriaux, dans une approche pluridisciplinaire et participative autour d'une thématique transversale.

Ateliers, conférences, rendez-vous pro, espace forum et librairie rythment ces deux journées qui réunissent plus de 1 000 participants.

Au menu de ce millésime : **« l'innovation managériale au service des territoires »**.

Un modèle à bout de souffle

Les nombreux échanges ont dressé, sous des formes diverses, un constat sans appel sur le management actuel.

L'activité managériale est de plus en plus formalisée voire formatée : canalisation des comportements humains, planification, objectivisation, contrôle, reporting sont encore largement les mots-clefs répandus au sein des collectifs de travail.

Ce modèle est en fin de cycle et quatre axes principaux ressortent des débats :

- Le management ne se

La salle du palais des congrès de Strasbourg accueille les séances plénières des entretiens territoriaux

La CFDT aux ETS

Déjà présente au titre de ses mandatés administrateurs du CNFPT, ces journées ont également été l'occasion pour notre fédération, ses équipes locales du Bas-Rhin et ses militants de la CFDT Cadres :

- de produire et de distribuer massivement un « 4 pages » dédié ;
- de participer aux conférences et ateliers ;
- d'animer un stand au sein du forum et de multiplier ainsi les contacts.

Et bien sûr de continuer à nourrir la réflexion de nos adhérents et militants en interne.

Le stand CFDT cadres et Interco aux ETS

Devant les portes du palais des congrès, la CFDT accueille les invités et distribue son dépliant de 4 pages dédié aux cadres militants

quantifie pas et ce n'est pas un canevas mécanique qui s'applique à tous coups.

- La verticalité ne suffit plus : la notion de transversalité et la conviction du « plus grand nombre » sont incontournables.

- Dans l'approche, manager ce n'est pas l'art de l'esquive, de changer les règles en cours de route ou de transférer les problèmes sans les régler comme on le constate encore trop souvent. C'est avant tout le courage d'affronter, de faire le constat (individuellement et collectivement) et de savoir stopper ou modifier ce qui ne fonctionne pas, de respecter les temps, les parcours et les initiatives.

- Le principal outil du management, ce ne sont pas les tableaux indicateurs ou de gestion mais le manager lui-même.

Des traductions concrètes encore timides pour l'innovation managériale

Le contexte de recomposition territoriale implique beaucoup de bouleversements et d'adaptations.
Dans ce cadre, quelles sont les conduites à adopter pour encadrer les équipes, développer les énergies créatives, expérimenter de nouvelles façons de faire ? De quels outils dispose le manager pour développer son agilité, son audace, son influence, ses capacités d'innovation pour la mise en œuvre d'un projet de territoire dans l'intérêt du service public local de qualité ?
Ces deux journées de réflexion ont permis de dresser des constats, de poser les enjeux et d'apporter les premières réponses.
En revanche, les traductions concrètes de l'innovation managériale peinent, pour le moment, à émerger et à obtenir valeur référentielle.
Les expériences estampillées novatrices exposées à Strasbourg étaient certes singulières, notamment par ceux qui les « portaient » mais apparaissaient limitées, soit par leur champ d'application (micro structurel), soit par la justification d'une nécessité (situation délicate ou de crise à régler), soit par un cloisonnement hiérarchique marqué (expérimentation « bulle » n'incluant pas toute la chaîne hiérarchique).
Il faut aussi retenir un point commun à ces expériences : la non-association des organisations syndicales à ces projets, ce qui pose clairement la question de notre place et de notre action sur ces thématiques.

Mais une chose est sûre, ça doit bouger et si cette prise de conscience apparait désormais générale, le changement réel viendra bien des initiatives qui se multiplieront sur le terrain ces prochains mois et années. C'est donc le début d'un nouveau cycle.
À la CFDT de s'en saisir !

François Thos

Mettre en place un baromètre CFDT « qualité de vie au travail »

Comment aborder et mesurer la qualité de vie au travail et en faire un outil de l'action syndicale ? Deux sections syndicales d'Interco Hauts-de-Seine ont souhaité expérimenter un tel travail et nous expliquent leur démarche.

À Courbevoie, tout est parti d'un constat : notre section était de plus en plus interpellée par nos collègues à propos de la dégradation de leurs conditions de travail et de leurs relations hiérarchiques devenues conflictuelles. Notre vigilance sur le terrain nous le confirmait de façon intuitive depuis pas mal de temps.

Dans cette collectivité de 2 400 agents les symptômes s'accumulaient : dossiers individuels de plus en plus nombreux, demande accrue de mobilité interne, malaise très perceptible dans certains services, CHSCT en panne, promotions et nominations gelées, certaines directions en roue libre, perte de confiance envers l'action syndicale.

Nous avons ressenti le besoin de faire un état des lieux du vécu réel de tous les agents de notre collectivité service par service et de quantifier ce malaise.

Ce travail de fond donnait la possibilité à tous les collègues de s'exprimer en confiance dans un dispositif qui créait une dynamique collective. Ne pas se sentir seul, mettre des mots sur des souffrances, tels sont devenus nos objectifs. Et ceci en nous permettant de saisir les mutations de notre collectivité et les stratégies employées en douce par la direction générale afin d'exiger toujours plus tout en donnant le moins possible.

Il y a 3 ans, nous avions déjà procédé à un travail d'enquête sur formulaires en direction des personnels des crèches qui s'était conclu par une journée d'heure d'information syndicale. 70 collègues des crèches étaient venues s'exprimer dans nos locaux tout en nous remettant plus de 90 formulaires remplis. Ce travail nous avait permis de centrer nos revendications : la rédaction

de la « Charte des métiers de la petite enfance ». Celle-ci est aujourd'hui en cours de finalisation. Par ailleurs, notre secrétaire de section Serge Haure, chargé de mission sécurité publique et civile à la fédération Interco, nous avait sensibilisés aux méthodes d'évaluation du malaise dans les services de police, mises en place par le ministère de l'Intérieur (efficaces mais peu exploitées, comme nous pouvons le constater aujourd'hui...).

Forts de tous ces constats et à mi-mandat, nous avons considéré que c'était le moment d'agir. Notre cahier des charges était évident: pas plus de quatre pages, un vocabulaire très clair, 4 thématiques s'adressant à tous les services (votre métier et vous, vos conditions de travail, vos relations de travail, votre évolution de carrière), aucun outil en ligne et enfin une mise en page soignée et aérée !

Cette enquête s'est déclinée en 4 phases qui devaient donner lieu pour chacune d'entre elles à ce que nous appelons un « événement syndical ! » :

- l'élaboration,
- la distribution,
- l'analyse,
- l'exploitation.

Une élaboration collective

La première phase a duré plus de 5 mois, une équipe exécutive a recensé les divers types d'enquêtes déjà effectuées par la CFDT, puis le premier jet a été corrigé par les militants référents dans chaque service (petite enfance, enseignement, culture, service technique, police). Le Bureau de section a centralisé ces retours et validé le travail de l'équipe exécutive en deux ou trois retours.
Le bureau du syndicat Interco 92 a aidé à la mise en page très soignée, étape qui fut également un travail de questionnement sur la pertinence des questions posées.
Une fois l'enquête imprimée à 2 000 exemplaires, nous avons exploité à fond une séance du CHSCT afin de présenter le document devant une collectivité captive qui a été acculée à reconnaître la qualité de la démarche. Même si les débats furent vifs, la CFDT jouait la carte de l'expertise en rappelant notamment l'importance de la prévention des RPS [1], nous avons pu ainsi obtenir des urnes aux couleurs CFDT installées dans les entrées des bâtiments de la mairie !

Une distribution élaborée

De mars à juin, 1 800 exemplaires ont été distribués en main propre à chaque collègue afin de bien expliquer la démarche et le dispositif mis en place et de répondre aux interrogations. Convaincre les hésitants ou les désabusés, encourager la confiance, assurer d'un retour même minimum furent déjà des actions de terrain pleines de sens. Nous avons eu beaucoup de réflexions à propos de l'importance de l'anonymat (au final 86% des retours a ressenti le besoin de mentionner le service d'origine, cela a une forte signification).
Outre les urnes, un référent dans chaque service était en charge de la récupération. Au final à la fin du mois de juillet plus de 500 retours exploitables étaient disponibles à l'analyse.

Prendre le temps de l'analyse

L'analyse des documents s'est faite durant le mois d'août alors même que la section est moins sollicitée. Un militant était chargé de recopier les textes libres de tous les agents indexés par services, un autre se chargeait de dresser des tableaux en base de données pour chaque service.
Le sens à donner à ces réponses est apparu de lui-même assez vite par l'ampleur de certains pourcentages. Au fur et à mesure du recollement des données, nous constations des grandes lignes majoritaires dans l'ensemble de la collectivité et des problématiques spécifiques à certains services.
Nous n'avons pas hésité à reconnaître des points positifs et des avancées, cela n'est peut-être pas

[1] *Risques Psycho-Sociaux.*

toujours naturel aux syndicalistes que nous sommes...

Une exploitation tous azimuts

La dernière phase est celle de la restitution et d'exploitation, nous y sommes encore et les résultats de cette enquête guident en grande partie aujourd'hui notre action.
Stratégiquement, nous nous sommes appliqués à restituer par un certain nombre de focus (une vingtaine sur les 60 questions) lors du Comité Technique de la rentrée (nous avons tenu en haleine DGA, DGS et Autorité territoriale plus d'une heure trente avec un « Power point » et de superbes camemberts très parlants...) Nous avons proposé la constitution de groupes de travail services par services sur des problématiques dégagées. Le second matériel utilisé a été un imprimé reprenant toutes les données brutes en pourcentage pour chaque item afin de se dégager de toute accusation de manipulation.
Mais le plus important est bien le retour vers les collègues. C'est sous forme de tracts que nous le faisons. Toute la difficulté est de faire un retour personnalisé services par services, ce qui représente un travail énorme.
Un 4 pages proposant un focus sur 10 des réponses a été rédigé et distribué. Des 4 pages spécifiques en direction des écoles et des crèches sont en cours de rédaction. L'envoi de la totalité des résultats est proposé à chaque collègue.
Là est la limite de l'exercice; un retour d'enquête de l'ensemble des services ne correspond pas forcément aux problématiques vécues du service. À nous d'adapter et d'exploiter au maximum toutes les informations que nos collègues nous ont fait la confiance de nous livrer. Cette restitution sur le terrain est appréciée et donne lieu à une nouvelle prise de parole qui demande une disponibilité importante dans les services.
Notre action et notre visibilité ont été renforcées dans certains services. Nous avons confirmé nos constatations (crèches et écoles), mais la surprise a été de taille pour d'autres services vers lesquels nous avions peu travaillé.
Notre initiative a permis à des collègues de mettre des mots sur de la souffrance au travail et d'aller à la rencontre des collègues, puis d'établir des revendications précises (management bienveillant, priorité des promotions, mobilité facilitée, sous-effectifs).

Perspectives

Cette opération a été présentée lors d'une assemblée générale des sections de l'Interco 92, ce qui a permis à certaines sections de s'en emparer et de s'approprier ce document sous forme numérique et de l'adapter à leur environnement (Meudon, Suresnes, Villeneuve-la-Garenne, Territoire T2).
À chaque fois, un membre du bureau de notre section s'est rendu sur place pour aider à l'élaboration. Ce qui nous permet de peaufiner ce document et de l'améliorer au regard des remarques que les militants de ces sections ont formulées. (Questions approximatives ou équivoques pour les collègues, uniformisation des tableaux, etc.).
Quant à notre section, nous comptons bien réitérer cette enquête en septembre prochain ainsi pourrons-nous constater les évolutions de notre action...

Antoine Stockman

L'enseignement majeur des quelques focus :

A) Une bonne réception de notre enquête.
Bien qu'anonyme, 86% des collègues nous indiquent leur service d'origine, un besoin que l'action se porte sur leur service.
La représentation catégorielle de notre enquête est une réussite : les réponses se situent à 71% de catégorie C, 22% et 7% de catégorie A, cela correspond à notre REC.
La demande de retour a été très forte lors de la distribution ! Il faut assurer...

B) Notre analyse s'est structurée en 4 argumentaires :
1) des attentes déçues face à une hiérarchie peu à l'écoute,
2) compensé par un esprit d'équipe qu'on veut maintenir [1],
3) malgré un climat tendu **4)** les collègues restent attachés à leur travail et à ses missions de service public.

C) Un abîme qui se creuse entre un travail prescrit par les cadres supérieurs et le travail réel d'exécution [2] qui perd de plus en plus d'autonomie qui est source de souffrance [3]. La prise de parole de la souffrance de l'encadrement intermédiaire qui a du mal à s'exprimer, se fait plus volontiers lors de ce type d'enquête.

Nous avons été fortement interpellés sur la non-reconnaissance du travail accompli [4] et le ras-le-bol des formes de management clientélistes souvent désabusées et démobilisatrices [5]. Ce type de management semble de plus en plus visible en ces périodes contraintes.

1 *67% des collègues ne considèrent pas mauvaise l'ambiance au sein de leur service et 86% se sentent intégrés à leur équipe.*
2 *70% des collègues des crèches et des écoles ressentent un niveau de stress et de fatigue de 7 à 10 sur une échelle de 1 à 10 !*
3 *35% des collègues considèrent que leur hiérarchie n'est pas sensible au bien-être au travail et à la gestion des conflits et seul 43% pensent que leur hiérarchie favorise leur évolution de carrière.*
4 *55% des collègues sont insatisfaits de la reconnaissance de leur travail.*
5 *51% des collègues n'ont pas confiance en leur chef de service.*

Retour d'expérience de la section de Meudon

Le tract « baromètre de la qualité de vie au travail » a été présenté à l'ensemble des sections du département des Hauts-de-Seine lors d'une assemblée générale des sections organisée par Interco 92. Sylvain Marchand (Secrétaire départemental) a donné la possibilité à chaque section de se saisir de ce tract en le personnalisant et le faisant imprimer.

Présents à cette assemblée, nous avons été enthousiasmés par ce projet et nous avons décidé de nous en saisir pour le diffuser sur la ville de Meudon.

Pourquoi cet enthousiasme ? D'une part, cela nous semblait être une enquête pertinente, intéressant tous les agents, quelle que soit leur fonction, leur grade, questionnant la réalité du travail, leur vécu (ce qui n'avait alors jamais été fait à cette échelle) et, d'autre part, nous pensions pouvoir en retirer des informations chiffrées, dégager des axes de travail dans le cadre du CHSCT où le protocole de prévention des risques psycho-sociaux était en cours d'élaboration.

Nous avons distribué environ 700 tracts aux agents du CCAS et de la Ville de Meudon. Nous avons eu quelques retours négatifs d'agents ne voyant pas l'intérêt de ce questionnaire qui ne changerait rien à leurs problèmes quotidiens. Mais l'accueil a été très majoritairement positif y compris chez les cadres. Cet accueil nous a confortés, réconfortés, dans notre décision de diffuser ce questionnaire.

Nous avions laissé le choix aux agents de récupérer les questionnaires ou de nous les envoyer par courrier interne (la section dispose d'une boîte aux lettres en mairie). La majorité des retours s'est faite par ce biais.

Une date approximative de remise a été donnée aux agents, nous l'avons ajoutée à notre site internet et lors d'une diffusion de tract début juillet, nous avons fait une piqûre de rappel. Nous avons eu un taux de réponse de 21%, soit 151 tracts retournés qu'il a fallu ensuite traiter et analyser et là, nous étions face à l'inconnu.

Le dépouillement a été artisanal puisque nous ne disposions pas de logiciel ou de programme

© cirquedesprit - Fotolia.com

pour rentrer et analyser les données. Un adhérent de la section a reproduit le questionnaire sur tableur en ajoutant une formule afin de convertir les réponses en pourcentage.

Comment rendre ensuite les résultats ?

Dans un souci de clarté et de transparence (pour éviter les procès d'intention de type manipulation des chiffres, de parti pris) nous avons restitué l'ensemble des questions avec les résultats chiffrés. Cependant, les chiffres donnés en brut dans le questionnaire n'étaient pas facilement exploitables et l'on pouvait vite se trouver submergés par une masse de chiffres, où l'œil est naturellement attiré par les pourcentages les plus forts.
Pour pallier cette difficulté, il a été décidé d'ajouter des encarts reprenant « Les + et les - » de chacun des grands thèmes : votre métier et vous, vos relations au travail, vos conditions de travail, votre évolution de carrière.

Ce questionnaire, à quoi sert-il finalement ?

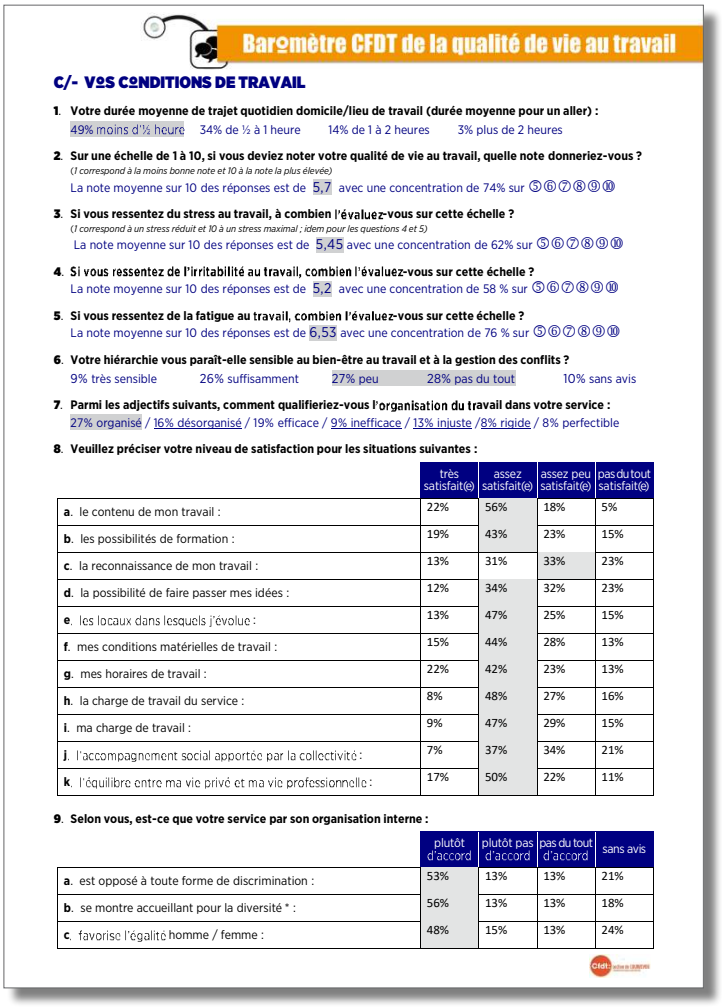
C'est un outil de communication à double effet ; d'une part, il offre une occasion supplémentaire d'aller à la rencontre des agents et, d'autre part, il met en valeur le travail de la section et du syndicat départemental. Cela met en relief l'action et l'initiative de la CFDT dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des agents.

À Meudon, ce questionnaire n'a pas mis en relief des problématiques que nous ignorions. En revanche, cela a permis dans une certaine mesure « d'objectiver » les situations vécues, d'avoir des chiffres à l'appui de ce que nous connaissions déjà. Bien souvent, lorsque nous évoquons du mal-être ou des difficultés dans les services, nous n'avons pas d'éléments quantitatifs à l'appui, ce qui nous est parfois reproché. Maintenant, c'est choses faite.

Dans les semaines qui viennent, nous espérons également discuter de ses résultats dans le cadre du CHSCT pour réfléchir collectivement à des solutions pour agir sur les notions dont les résultats aux questionnaires sont significatifs, tels que la fatigue, la pénibilité, le stress et la reconnaissance.
À l'avenir, ce questionnaire aura aussi un rôle de thermomètre pour prendre la température sociale dans les services. Au fil des questionnaires, l'évolution des chiffres pourra alerter sur des situations qui se dégradent ou réconforter pour celles qui s'améliorent. Cela vaut dans les deux sens bien sûr, il faut aussi savoir dire lorsque cela se passe bien.
Ce questionnaire a été un véritable travail collectif, au niveau du département grâce à l'action de mutualisation d'interco 92, au sein de la section pour distribuer, analyser et restituer les résultats.
Pour celles et ceux qui seraient intéressés par l'élaboration d'un questionnaire de ce type : cela nécessite d'avoir une équipe structurée pour distribuer le tract à une majorité d'agents, de les récupérer, d'analyser les résultats et de les diffuser. Si la situation locale ne permet de réaliser un travail global, il peut être ciblé par secteur ou champ de compétence (petite enfance, ATSEM, services techniques, espaces verts, etc..).

Conseil pour l'analyse des résultats

Pour certaines questions, les chiffres bruts ne permettent pas d'avoir un rendu explicite. Il a été nécessaire de regrouper les résultats en items positifs ou négatifs. Cela a l'avantage de donner des tendances plus parlantes pour le lecteur.
Par exemple, à la question, sur une échelle de 1 à 10 à combien évaluez-vous votre stress au travail ? Nous avons regroupé les réponses de 1 à 5 et de 6 à 10 afin de déterminer le pourcentage de ressenti du stress en dessous ou au-dessus de la moyenne.



Baromètre CFDT de la qualité de vie au travail

C/- VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

1. **Votre durée moyenne de trajet quotidien domicile/lieu de travail (durée moyenne pour un aller) :**
49% moins d'½ heure 34% de ½ à 1 heure 14% de 1 à 2 heures 3% plus de 2 heures

2. **Sur une échelle de 1 à 10, si vous deviez noter votre qualité de vie au travail, quelle note donneriez-vous ?**
(1 correspond à la moins bonne note et 10 à la note la plus élevée)
La note moyenne sur 10 des réponses est de 5,7 avec une concentration de 74% sur ⑤⑥⑦⑧⑨⑩

3. **Si vous ressentez du stress au travail, à combien l'évaluez-vous sur cette échelle ?**
(1 correspond à un stress réduit et 10 à un stress maximal ; idem pour les questions 4 et 5)
La note moyenne sur 10 des réponses est de 5,45 avec une concentration de 62% sur ⑤⑥⑦⑧⑨⑩

4. **Si vous ressentez de l'irritabilité au travail, combien l'évaluez-vous sur cette échelle ?**
La note moyenne sur 10 des réponses est de 5,2 avec une concentration de 58 % sur ⑤⑥⑦⑧⑨⑩

5. **Si vous ressentez de la fatigue au travail, combien l'évaluez-vous sur cette échelle ?**
La note moyenne sur 10 des réponses est de 6,53 avec une concentration de 76 % sur ⑤⑥⑦⑧⑨⑩

6. **Votre hiérarchie vous paraît-elle sensible au bien-être au travail et à la gestion des conflits ?**
9% très sensible 26% suffisamment 27% peu 28% pas du tout 10% sans avis

7. **Parmi les adjectifs suivants, comment qualifieriez-vous l'organisation du travail dans votre service :**
27% organisé / 16% désorganisé / 19% efficace / 9% inefficace / 13% injuste /8% rigide / 8% perfectible

8. **Veuillez préciser votre niveau de satisfaction pour les situations suivantes :**

	très satisfait(e)	assez satisfait(e)	assez peu satisfait(e)	pas du tout satisfait(e)
a. le contenu de mon travail :	22%	56%	18%	5%
b. les possibilités de formation :	19%	43%	23%	15%
c. la reconnaissance de mon travail :	13%	31%	33%	23%
d. la possibilité de faire passer mes idées :	12%	34%	32%	23%
e. les locaux dans lesquels j'évolue :	13%	47%	25%	15%
f. mes conditions matérielles de travail :	15%	44%	28%	13%
g. mes horaires de travail :	22%	42%	23%	13%
h. la charge de travail du service :	8%	48%	27%	16%
i. ma charge de travail :	9%	47%	29%	15%
j. l'accompagnement social apportée par la collectivité :	7%	37%	34%	21%
k. l'équilibre entre ma vie privé et ma vie professionnelle :	17%	50%	22%	11%

9. **Selon vous, est-ce que votre service par son organisation interne :**

	plutôt d'accord	plutôt pas d'accord	pas du tout d'accord	sans avis
a. est opposé à toute forme de discrimination :	53%	13%	13%	21%
b. se montre accueillant pour la diversité * :	56%	13%	13%	18%
c. favorise l'égalité homme / femme :	48%	15%	13%	24%

Fiche juridique :

Les apports de la loi dite « déontologie »

Lourde de 90 articles, la loi relative à la déontologie ouvre de nouveaux droits, mais impose de nouvelles obligations aux fonctionnaires et agents publics et aussi… à leurs employeurs.

Compte tenu de la diversité des apports de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, nous ne verrons que ceux applicables aux fonctionnaires dès le 22 avril 2016 [1], c'est-à-dire, les principes déontologiques (partie I), les carrières et parcours professionnels (partie II), la rémunération et les congés (partie III).

I - LES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES

Cette loi modifie largement la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée en rappelant et en consacrant les principes que doivent respecter le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions (1). Elle définit également la notion de conflit d'intérêts dans la fonction publique (2), introduit un dispositif de protection des fonctionnaires « lanceurs d'alerte » (3), ajoute un motif de discrimination prohibé à l'encontre d'un agent public (4) et renforce aussi les règles relatives au cumul d'activités (5).

1) Les principes déontologiques

La loi consacre des principes et valeurs que le fonctionnaire doit respecter dans l'exercice de ses fonctions. Il doit exercer « *ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.*
Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.
Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.
Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité [2] ».

Ces valeurs fondamentales communes aux fonctionnaires des trois fonctions publiques pourront être précisées par le chef de service, après avis des représentants du personnel au sein du comité technique.

2) Le conflit d'intérêts

La loi impose clairement que tout fonctionnaire doit faire cesser immédiatement ou prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver [3].

Et lorsqu'il se retrouve dans une telle situation, une démarche de

---

[1] *Date d'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ; les dispositions nécessitant un décret d'application seront évoquées au moment de leur entrée en vigueur c'est-à-dire après la publication de ces textes.*

[2] *Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

[3] *Article 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

prévention doit impérativement être suivie [4] :

- lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, il doit saisir son supérieur hiérarchique qui doit alors confier le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- lorsqu'il a reçu une délégation de signature, il doit s'abstenir d'en user ;
- lorsqu'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il demande à être suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

3) La protection renforcée des « lanceurs d'alerte »

Aucune mesure [5] ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions [6].

Le champ de cette protection est renforcé et couvre dorénavant des mesures liées à la rémunération, la formation et l'évaluation.

4) L'ajout d'un motif de discrimination prohibé

À côté des interdictions de discrimination relatives aux opinions [7], aux origines, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au patronyme, à l'état de santé, à l'apparence physique et au handicap, est ajoutée celle relative à la situation de famille [8].

5) Le renforcement des règles de cumul d'activités

Deux nouvelles interdictions [9] sont ajoutées pour les agents qui exercent un emploi permanent à temps complet :

- la création ou la reprise d'une entreprise s'il exerce ses fonctions à temps plein ;
- un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet [10].

Le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise n'est plus accordé de plein droit mais sous réserve des nécessités de service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail et après examen de la commission de déontologie [11].

Parmi les nouvelles dérogations à l'interdiction générale de cumul, l'agent dont le temps de travail est inférieur ou égal à 70% de la durée légale ou réglementaire, peut exercer une activité privée lucrative sous réserve de le déclarer à son autorité hiérarchique.

---

4 *Article 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

5 *Concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation.*

6 *Article 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

7 *Opinions politiques, syndicales, philosophiques et religieuses.*

8 *Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

9 *Pour rappel, il est interdit les cumuls suivants : participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ; donner des consultations, procéder à des expertises ou plaider en justice intéressant toute personne publique ; prendre ou détenir dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle l'agent public appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.*

10 *Article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

11 *Un décret d'application est prévu.*

II - LES CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

La nouvelle loi crée ou modifie un certain nombre de dispositions statutaires en matière de positions (1), de discipline (2) et de protection fonctionnelle (3).

1) Les positions statutaires

Les positions statutaires sont simplifiées pour les trois fonctions publiques (a) et des aménagements de la position d'activité sont prévus (b).

a) La simplification des positions statutaires

Les positions statutaires [12], communes aux trois fonctions publiques, sont désormais au nombre de quatre : activité, détachement, disponibilité et congé parental [13].

En outre, afin de répondre à un objectif d'unification de la structure des corps et des cadres d'emplois des fonctionnaires des trois fonctions publiques, les catégories A, B et C sont dorénavant inscrites dans le titre Ier [14] du statut général.

b) Les aménagements de la position d'activité

La durée d'inscription sur la liste d'aptitude des lauréats aux concours de la **fonction publique territoriale** (FPT) est allongée à quatre ans au lieu de trois et la durée d'inscription initiale de deux ans au lieu d'une année [15]. Toutefois, ce droit n'est ouvert que si l'intéressé a demandé par écrit son maintien sur la liste.

Lorsque le lauréat est recruté comme agent contractuel pour assurer un remplacement [16], alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, le décompte est suspendu.

En outre, le champ de la mise à disposition des fonctionnaires est élargi, est désormais possible la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une institution ou organe de l'Union européenne [17].

Par ailleurs et concernant les mutations, dans **les administrations ou services de l'État** au sein desquels sont dressés des tableaux périodiques de mutation, est institué un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public afin de sécuriser le dispositif de sélection, le rendre plus transparent et pour privilégier les priorités d'affectation [18].

Toujours à l'État, est créée une priorité d'affectation pour les fonctionnaires de police et de l'administration pénitentiaire dont les centres d'intérêts matériels et moraux se situent dans un département ou une collectivité d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie [19].

2) La discipline

Deux nouveautés sont insérées par la loi concernant le régime de la suspension (a) et la prescription de l'action disciplinaire (b).

a) La suspension du fonctionnaire

La situation du fonctionnaire suspendu pour faute grave et faisant l'objet de poursuites pénales à l'issue de l'expiration du délai de quatre mois de suspension est clarifiée [20].

Trois hypothèses se distinguent :

- le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions s'il fait l'objet de poursuites pénales uniquement si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service le permettent ;
- le fonctionnaire poursuivi pénalement n'est pas rétabli dans ses fonctions sur décision de justice motivée : il peut alors être réaffecté ou détaché provisoirement. L'affectation ou le détachement provisoire est opéré, sous

---

[12] *Anciens article 32 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat modifiée, article 55 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée.*

[13] *Article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée. La position hors-cadre et celle d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire ou dans la réserve de la police nationale sont supprimées.*

[14] *Article 13 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

[15] *Article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

[16] *Sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.*

[17] *Article 42 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 61-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

[18] *Article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée.*

[19] *Article 10 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée.*

[20] *Article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*

réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire. Cette situation prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée ;
- le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions s'il fait l'objet d'un non-lieu, d'une relaxe, d'un acquittement ou d'une mise hors de cause.

b) La prescription de l'action disciplinaire

Alors qu'avant il n'y avait aucun délai de prescription, la procédure disciplinaire engagée contre un fonctionnaire est prescrite dans un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la « réalité, de la nature et de l'ampleur » des faits passibles de sanction. Ce délai de trois ans est suspendu en cas de poursuites pénales [21].

3) La protection fonctionnelle [22]

Est toujours concerné le fonctionnaire victime ou mis en cause à raison de ses fonctions mais également l'agent entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale. Les ayants-droits [23] peuvent également se voir accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle sur leur demande.
Enfin, la liste des faits de nature à justifier la mise en œuvre de la protection est complétée, sont ajoutées les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement.

III - LA RÉMUNÉRATION ET LES CONGÉS

1) La rémunération

C'est surtout le régime indemnitaire qui fait l'objet d'évolutions et notamment celui des agents territoriaux. Le régime indemnitaire attribué à tous les fonctionnaires tient compte, depuis cette loi, des résultats collectifs des services et non plus de la performance collective des services [24].

Le régime indemnitaire **des agents territoriaux** inclut désormais le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) afin d'harmoniser les régimes indemnitaires de la FPT avec ceux de l'État [25].

Et pour le fonctionnaire territorial privé d'emploi [26] pris en charge par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), une rémunération dégressive lui est maintenant accordée, à savoir la totalité de sa rémunération pendant les deux premières années de prise en charge puis une rémunération réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% la 12ème année et les années suivantes [27].

2) Les congés

L'exercice conjoint de la parentalité, sans référence au sexe des parents, au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est favorisé [28].
De plus, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pris dans un délai de quatre mois, suivant la naissance de l'enfant, peut désormais être fractionné à la demande du fonctionnaire en deux périodes dont l'une est au moins égale à 7 jours [29].
Enfin, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée en maternelle pour des jumeaux et jusqu'aux six ans des enfants au plus tard pour des triplés ou en cas d'adoption d'au moins trois enfants [30].

Évidemment, cette rubrique n'a que la très modeste ambition de t'informer sommairement de tes droits, mais tu peux, bien entendu, contacter la **section syndicale Interco CFDT** de ton administration ou le **syndicat CFDT Interco** de ton **département** pour en discuter si tu souhaites plus de renseignements.

Émilie Geraud
Myriam Boussoum

---

[21] *Article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*
[22] *Article 11 de la loi n°83-63.4 du 13 juillet 1983 précitée.*
[23] *Conjoint, concubin, partenaire de pacte civil de solidarité , enfants et ascendants directs.*
[24] *Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.*
[25] *Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*
[26] *Soit par suppression de son emploi soit par fin de détachement sur un emploi de direction.*
[27] *Article 97 I 2ème alinéa de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*
[28] *Article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*
[29] *La durée de ce congé est de 11 jours pour une naissance simple et de 18 en cas de naissances multiples.*
[30] *Article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.fr

MACIF

Essentiel pour moi

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.