

Actu

- CSFPT : une avancée pour les agents à temps non complet

Fonction publique territoriale

- Création de la Collectivité européenne d'Alsace

Vie des syndicats

- Interco sur le terrain

International

- L'implication des syndicats dans le semestre européen

Fiche juridique

- La rupture conventionnelle



INTERCO SUR LE TERRAIN



Actu

- CSFPT, Interco CFDT obtient une première avancée pour les agents à temps non complet



Fonction publique territoriale

- Fusion des deux départements alsaciens créant la Collectivité européenne d'Alsace



Vie des syndicats

- Quand Interco 01 s'anime autour de la syndicalisation
- Congrès Interco Limousin
- Syndicat Interco du Cantal, accompagner la dynamique d'une nouvelle équipe
- 14^e congrès du syndicat Interco 44
- AG des adhérents du SASS IDF, un point d'étape après deux ans de fonctionnement
- Lancement du Pacte du pouvoir de vivre à Liévin
- Interco 58, un congrès dans la bonne humeur pour un syndicat dynamique
- Congrès du syndicat Interco du Loir-et-Cher
- Interco 33, une AG des sections pour faire un point d'étape à mi-mandat



International

- L'implication des syndicats dans le semestre européen



Fiche juridique

- La rupture conventionnelle à l'essai dans la fonction publique

4

6

9

23

28

Le Journal Interco-CFDT

janvier-février-mars 2020

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

<https://interco.cfdt.fr>

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 800 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO, Paris 17^e

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 1167-587X

Page 1 : © Catherine CLAVERY - Adobe Stock.com

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

Magazine fabriqué selon les normes

environnementales de développement durable.

Cher·e adhérent·e,

À l'heure où tu liras cet édit, la campagne électorale pour les élections municipales battra son plein et aura peut-être pris le pas sur l'autre actualité française : la réforme des retraites.

Période hautement politique donc, où la CFDT réaffirme son indépendance vis à vis des partis politiques, qui lui permet de se prononcer et de prendre position sur ses propres analyses et orientations. C'est pourquoi nous demandons à nos militant·es de choisir entre engagement politique et engagement syndical. Les deux ont de la valeur, mais ils ne peuvent coïncider, particulièrement à Interco où les élus politiques sont aussi nos « patrons » : aucun·e militant·e ne peut être des deux côtés de la table à la fois !

Période d'incertitude aussi pour les agents qui travaillent en mairie ou en intercommunalité : un changement d'équipe municipale apporte de nouveaux projets qui oublient souvent la dimension « ressources humaines ». En quel cas la section syndicale, forte de ses adhérent·es et avec l'appui du syndicat, a toute son utilité pour que chaque agent soit considéré et trouve sa place. Nous en faisons une priorité de l'action syndicale, et pas seulement dans les cas emblématiques comme la future Collectivité européenne d'Alsace évoquée dans ces pages.

Côté réforme des retraites, le Gouvernement a tout fait pour cristalliser les oppositions : mélange de mesures financières à la réforme de fond, projet truffé de 29 ordonnances, autant d'inconnues qui ne seront levées qu'après le vote de la loi en procédure accélérée au Parlement et, depuis que la CFDT a obtenu le retrait de la mesure d'âge pivot qui s'appliquait dès 2022 aux futurs retraités, la tenue d'une conférence de financement parallèlement aux débats parlementaires.

Toujours est-il que la CFDT poursuit ses actions pour améliorer un texte qui n'apporte pas toutes les réponses aux ambitions d'équité et de solidarité qu'il affiche pourtant. Dépôt d'amendements, interpellations des parlementaires, des patrons et des employeurs publics, interventions dans les médias, diffusion de tracts : il nous faut convaincre d'une meilleure prise en compte de la pénibilité, du relèvement du minimum de pension, de l'amélioration des retraites des femmes, etc.

Et concernant les fonctionnaires, il nous faut assurer la transition d'un régime de retraite à l'autre. Autant celles et ceux qui ont une carrière mixte privé-public auront tout à gagner d'un système universel, autant passer d'un calcul sur les six derniers mois de traitement indiciaire à un calcul qui englobe toutes les rémunérations de toute une carrière mérite d'être réfléchi. En premier lieu parce que, dès 2025, taux et assiette de cotisation vont augmenter, et que nous ne pouvons pas accepter de nouvelles baisses du pouvoir d'achat.

Puis le futur calcul impose de revoir l'architecture des rémunérations : quelle répartition entre indiciaire et indemnitaire, quelle politique d'avancement de grade et de promotion ? En commençant par rééquilibrer les rémunérations à travail équivalent, tellement les primes font le grand écart d'une collectivité, d'un ministère, d'un corps ou cadre d'emplois – selon qu'il emploie plutôt des femmes ou des hommes, par exemple... – à l'autre.

Ta fédération s'emploiera à ce chantier de justice sociale réouvert par celui de la réforme des retraites.



Claire Le Calonnec,
Secrétaire générale

Claire Le Calonnec

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



<http://bit.ly/2TrJI5Q>

CSFPT, Interco CFDT obtient une première avancée pour les agents à temps non complet

La fédération Interco CFDT a obtenu, le 22 janvier dernier, la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet lors du conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

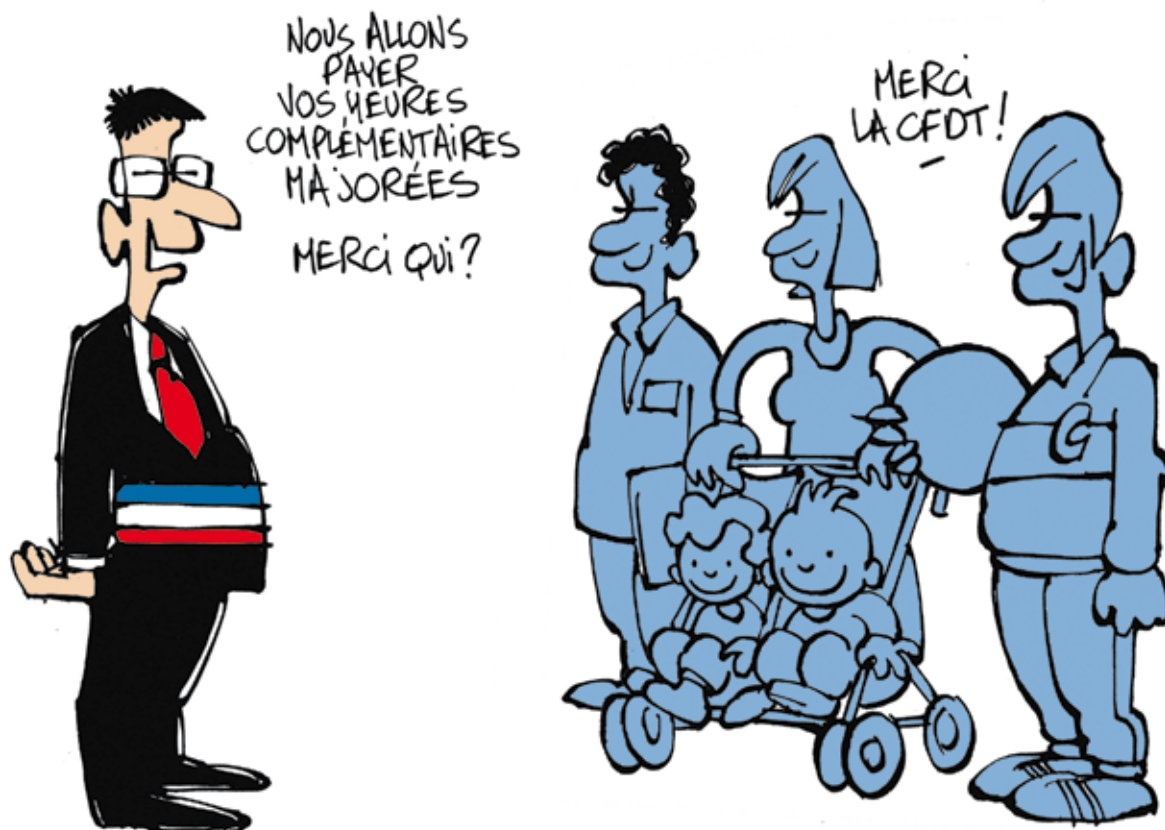
Retour sur une bagarre menée par Interco CFDT

Le Gouvernement, après de nombreux rendez-vous, avec la rédaction de différents amendements, a (enfin) retenu les propositions de la CFDT, en donnant un sta-

tut juridique aux heures complémentaires et en proposant aux collectivités de délibérer pour les majorer. C'est une réelle avancée pour les agents qui occupent des emplois précaires et peu rémunérateurs.

Rappelons que pour les agents

à temps non complet, les heures faites en plus de leur temps de travail ne sont pas majorées, lorsqu'elles sont rémunérées... Cela concerne plus de 253 000 agents - ATSEM, agent-e sociale, chauffeur-e de bus, adjoint-e technique... -, qui représentent 38%



d'agents contractuels, 83% rattachés à la catégorie C, soit 15% des emplois permanents. Ce sont majoritairement des femmes et, parmi les fonctionnaires, 31 000 ont un temps de travail inférieur à 17h30 !

Jusqu'alors, le volume d'heures effectué en plus de leur contrat mais en dessous de 35h ne donnait pas lieu à paiement majoré ! Mais ça c'était avant. Cette avancée reste conditionnée à la volonté des employeurs territoriaux, car il faudra une délibération pour obliger l'employeur à payer ces heures en les majorant. Volontairement, ce système est différent de celui des heures supplémentaires qui donne priorité à la récupération des heures.

De plus, cette majoration est cumuleable avec les majorations pour travail de nuit et de dimanche. Ce décret vient donc réparer plusieurs écueils :

- 1) Il donne une existence juridique aux heures complémentaires qui n'en avaient pas auparavant.
- 2) Il permet, dès lors que la délibération est prise, de payer les heures au lieu de les récupérer !
- 3) La loi de transformation de la fonction publique a accru considérablement la possibilité de recruter à temps non complet. Il est plus que temps de mieux rémunérer ces heures, dont certains employeurs abusent.
- 4) Majorer ces heures, c'est aussi reconnaître le travail des « temps non complet », qui sont trop souvent corvéables. L'existence juridique de ces heures est une vraie reconnaissance !
- 5) Majorer ces heures, c'est enfin pousser les employeurs à

augmenter la quotité de travail définie lors du recrutement, autant que de besoin, pour augmenter les droits des agents et atténuer leur précarité salariale...

Inciter plutôt qu'imposer

Interco CFDT pense que l'incitation financière sera suivie par les employeurs qui, au CSFPT, ont montré leur volonté de mettre en œuvre cette mesure en votant favorablement pour les amendements CFDT et pour le décret. Évidemment, la CFDT aurait préféré obliger les employeurs mais deux problèmes se posaient :

- Les employeurs auraient voté contre et le Gouvernement n'aurait pas pris ce décret.
- Seule la loi peut obliger les employeurs et notre amendement sur ce point au projet de loi de transformation de la fonction publique n'avait pas été accepté par le Gouvernement, ni repris par les parlementaires...

Maintenant, la CFDT appelle les associations d'employeurs à inciter leurs adhérents à prendre la délibération et la DGCL à sortir ce décret au plus tôt, comme elle s'y est engagée. À nous CFDT de jouer sur le terrain pour proposer à nos employeurs de passer cette délibération, dès la parution du décret. Il faut noter que, du côté des organisations syndicales, la CGT et l'UNSA ont voté contre ce texte (!) tandis que la FA FPT et FO ont voté pour et que SUD était absente.

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

C'est officiel :

Prestation accueil jeune enfant

Au JO du 31 octobre 2019 a été publié le **décret n° 2019-1103 du 30 octobre 2019 relatif à la mise en application de majorations du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant**.

Ce décret prévoit une majoration de 30% du montant maximal du CMG de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) dont les familles ayant un enfant ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé peuvent bénéficier pour les gardes réalisées à compter du 1^{er} novembre 2019.

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

VAE

Au JO du 3 novembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1119 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis et de l'expérience et comportant d'autres dispositions relatives aux commissions professionnelles consultatives en matière de certification professionnelle et aux organismes financeurs du projet de transition professionnelle**.

Le texte précise les modalités de mise en œuvre de la VAE, notamment la durée et la nature des activités prises en compte, les obligations des organismes certificateurs et des organismes accompagnateurs, les délais et modalités de report d'un congé ainsi que les droits associés à la démarche de VAE en matière de rémunération et de protection sociale. Il détermine l'ensemble des frais éligibles à la démarche de VAE.

<http://bit.ly/2CqX5kF>

SDIS

Au JO du 3 novembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-1121 du 31 octobre 2019 relatif à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des commissions administratives et techniques des services d'incendie et de secours**.

Ce décret adapte les dispositions du code général des collectivités territoriales afin de prendre en compte la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration et des commissions administratives et techniques des SDIS prévue par la loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation de ces personnels au sein de ces instances.

<http://bit.ly/32hxj5M>

Déontologue

Au JO du 14 novembre 2019 a été publié l'**arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création d'un référent déontologue à l'inspection générale de la justice**. Ses missions sont assurées par une personnalité extérieure au service, désignée par le chef de l'inspection générale de la justice pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

<http://bit.ly/2Og15CZ>

Fusion des deux départements alsaciens créant la Collectivité européenne d'Alsace

Afin de donner suite à la demande conjointe des conseils départementaux du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la loi n° 2019-816 du 2 août 2019¹ crée la Collectivité européenne d'Alsace (CEA) qui regroupera les deux départements à compter du 1^{er} janvier 2021.

Une nouvelle Alsace politique qui ne doit pas oublier ses agents

La future collectivité bénéficiera des compétences spécifiques suivantes :

- dans le respect des compétences du conseil régional Grand Est et de l'euro-métropole de Strasbourg, la Collectivité européenne d'Alsace sera le chef de file de la coopération transfrontalière sur son périmètre ;

- elle mettra en œuvre la politique du bilinguisme et du plurilinguisme dans le système éducatif alsacien ;
- elle coordonnera l'action des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans le domaine du tourisme, dans le cadre du schéma régional de développement du tourisme et des loisirs ;
- la loi transfère le réseau routier national non concédé à la nouvelle Collectivité européenne d'Alsace.

projet de fusion définissait les grandes compétences de la future collectivité mais que les agents passaient au second plan. Toujours en lien avec les syndicats départementaux, la fédération Interco a fait des propositions afin de permettre un meilleur dialogue social et

¹ Loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace.

➔ <http://bit.ly/347cl6d>

² Le CSFPT est l'organisme de consultation des syndicats et des employeurs publics sur les projets de loi et règlements concernant la fonction publique territoriale.

➔ <https://www.csfpt.org/>

CHIFFRES CLÉS de la CEA

- **2 milliards d'euros.** Prévision du futur budget de la CEA, né de la fusion des budgets existants (1,1 Md€ pour le Bas-Rhin et 780 M€ pour le Haut-Rhin) et des nouveaux transferts de compétences, dont les routes.
- **6 000 agents.** L'effectif de la future administration départementale, issue du Bas-Rhin (3 600) et du Haut-Rhin (2 400), soit 3,3 agents départementaux pour 1 000 habitants à l'échelle alsacienne contre une moyenne nationale de 4,2/1 000. Les agents continueront d'exercer leurs missions actuelles mais comme personnels de la CEA.
- **6 300 km.** L'ensemble des routes départementales alsaciennes auxquelles s'ajoutent les 300 km de voirie nationale et d'auto-roues non concédées (A 35, A 36...) dont la CEA assurera la gestion et l'entretien à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le travail de la fédération au niveau national

Durant l'examen du projet de loi au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)², la CFDT a constaté que le

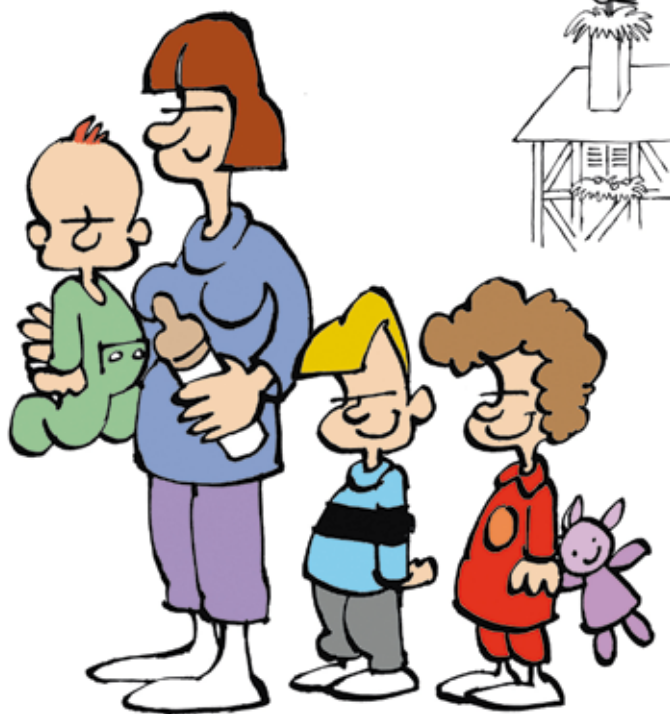


des moyens complémentaires pour les représentants syndicaux des deux départements durant le processus de fusion. Extrait de l'article 7 de la loi proposé par la CFDT et introduit dans le texte définitif : « Dès la publication de la présente loi, les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin tiennent, avec les organisations syndicales représentatives, une négociation au sens de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette négociation porte à la fois sur les modalités d'anticipation des

changements résultant du regroupement des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin et sur l'ensemble des conditions liées à ce regroupement. Le protocole d'accord issu de cette négociation est soumis à l'avis des comités techniques compétents des départements préalablement à leur regroupement ».

Les conseils départementaux du Haut-Rhin et du Bas-Rhin manifestent une ambition politique forte de faire aboutir ce projet dans le respect des citoyens, de ses partenaires économiques et associatifs, de ses agents et des représentants

C'EST
VALORISANT
DE VOIR
NOTRE TRAVAIL
PRENDRE
UNE DIMENSION
EUROPÉENNE...



Parité dans les comités techniques

Sur le portail de la fonction publique a été publié le 27 novembre 2019 le **Bilan des élections professionnelles dans les comités techniques dans la fonction publique de l'État et territoriale au regard de la mise en place d'une représentation équilibrée entre hommes et femmes.**

Les élections de 2018 dans les comités techniques (CT) sont les premières à mettre en oeuvre le décret du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique. Pour les scrutins des CT, ce décret dispose que chaque liste de candidats comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés. Malgré cette réforme, les femmes restent sous-représentées dans ces comités. Les hommes sont en effet plus souvent que les femmes placés en position éligible sur les listes. Cette surreprésentation des hommes est commune à presque toutes les fédérations syndicales siégeant aux CT des deux versants de la fonction publique étudiés (État et territoriale).

<http://bit.ly/33D91ny>

Jour de carence : 124 M€ prélevés sur la FPT

Le bulletin statistique n° 140 (décembre 2019) de la direction générale des collectivités locales (DGCL) rappelle que le jour de carence a été réintroduit dans l'ensemble de la fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2018. Au cours de l'année 2018, on estime que dans la FPT, 1,5 million de jours de carence a été prélevé, pour un montant total de 124 M€. Tous les agents ne sont pas impactés de la même façon : les fonctionnaires sont plus concernés que les contractuels par le jour de carence ; les agents de catégorie A sont moins concernés que ceux de catégorie B et C ; hommes et femmes sont impactés dans les mêmes proportions. Sur les 124 M€ prélevés, 88 M€ le sont dans les organismes communaux. Sachant que les organismes communaux représentent 61% des agents de la FPT présents au moins un jour dans l'année, ils sont surreprésentés dans les montants prélevés. De même, les EPCI à fiscalité propre représentent 10% des montants prélevés, contre 9% des agents. *A contrario*, les organismes départementaux sont sous-représentés parmi les prélèvements liés au jour de carence (11% des montants et 18% des effectifs).

<http://bit.ly/38H274I>



Légère diminution de l'emploi public

Sur le site internet du ministère de l'Action et des Comptes publics vient d'être publié un bulletin « **Stats rapides** » au sujet de **L'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2018 (premiers résultats)**, sous-titré « *En 2018, la forte baisse des contrats aidés entraîne une légère diminution de l'emploi public* ». On y apprend que « *fin 2018, la fonction publique emploie 5,64 millions de salariés soit 23 300 salariés de moins qu'un an auparavant (-0,4%). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés chute dans les trois versants : -60 100 au total (soit -43,3%), à 78 700. Comme en 2016 et 2017, de nombreux anciens contrats aidés ont été recrutés comme contractuels de droit public. Ainsi, hors contrats aidés, les effectifs augmentent de 0,7%. En équivalent temps plein, le volume annuel de travail y compris contrats aidés baisse de 0,4%, après avoir augmenté de 0,4% en 2017* ».

📄 <http://bit.ly/2ExQWwQ>

Baisse du temps de travail

L'INSEE a publié récemment l'édition 2019 de « **France, portrait social** », qui comprend notamment une étude intitulée « **Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés** ».

Résumé par les auteurs de l'étude : « *Depuis le milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 2000, la durée annuelle effective du travail a diminué de 350 heures (-17%) en moyenne en France métropolitaine, notamment sous l'effet des lois sur la réduction du temps de travail. Elle s'est stabilisée depuis. Cette baisse a surtout bénéficié aux salariés à temps complet. Travaillant près d'une heure de moins par jour, les personnes en emploi consacrent principalement ce temps aux loisirs (+ 40 minutes) et aux soins de leurs enfants (+ 13 minutes). En revanche, sous l'influence de l'expansion du régime du forfait en jours, le temps de travail des cadres a nettement moins baissé sur cette période. La transformation de la nature des emplois a contribué à la baisse du temps de travail. D'une part, alors que les travailleurs non-salariés travaillent plus que la moyenne, leur part dans l'emploi s'est réduite de plus d'un tiers. D'autre part, le travail à temps partiel, favorisé par de nombreuses politiques publiques, s'est fortement développé, sa part ayant triplé en quarante ans au sein du salariat. Accompagnant la féminisation du salariat, il concerne aussi les populations les plus éloignées du marché du travail (jeunes, étrangers). Enfin, le travail de nuit et plus encore le travail du dimanche se diffusent et deviennent habituels dans l'activité des employés et des ouvriers qui doivent assurer une continuité de services, mais aussi des cadres de manière plus occasionnelle. Cette extension des horaires atypiques s'accompagne d'un contrôle hiérarchique plus étroit de l'organisation du temps de travail* ».

📄 <http://bit.ly/2sFGBwE>



du personnel en les associant ainsi étroitement à la construction de la collectivité. **Le rôle de la CFDT est de faire passer de l'ambition politique aux actes concrets !**

La préoccupation première de la CFDT est de veiller aux conditions d'exercice des missions des agents pour permettre un service de qualité en faveur des citoyens.

Le travail des syndicats Interco et des sections des départements 67 et 68

En comité technique, Interco du Bas-Rhin a proposé dans le même esprit de mener des négociations encadrées par un accord.

En prérequis, la CFDT a demandé :

- un état des lieux détaillé des deux collectivités : ressources humaines, missions et organisation (organigrammes), règlements du temps de travail, protection sociale, action sociale, bilans sociaux 2017, etc.
- un diagnostic des atouts et faiblesses, opportunités de développement et risques (étude d'impact) ;
- le calendrier prévisionnel des rencontres avec les organisations syndicales (comités techniques, groupes de travail...) ;
- la composition et les dates

de réunions des comités de suivi.

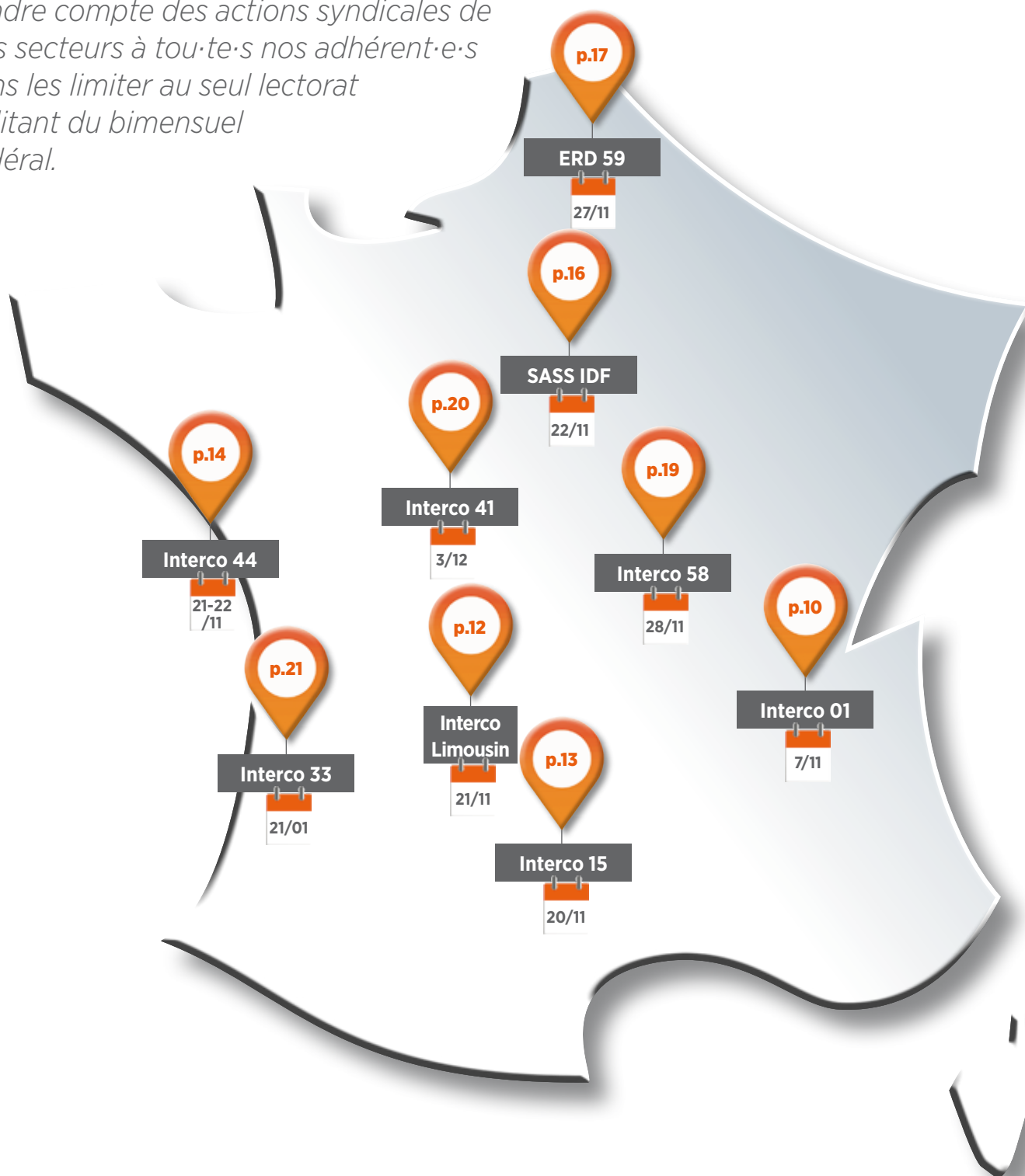
Les syndicats veillent aux intérêts et aux droits de nos collègues. La CFDT est particulièrement attentive au respect des engagements pris par les collectivités, notamment pour ce qui est de l'association des agents à la gouvernance du projet, projet qui nécessite le soutien et l'adhésion de tous les agents pour sa réussite. Les deux sections vont avoir fort à faire : elles doivent participer aux comités de suivi, informer les agents, rassurer. Elles doivent aussi continuer leur travail en comité technique et accompagner les agents, le tout tambour battant ! Elles sont dans une dynamique de proposition envers la collectivité afin de rester acteur de la fusion et ne pas la subir. Des réunions entre les militants des deux sections sont prévues pour préparer les comités de suivi, proposer et travailler des revendications, organiser des tractages pour aller à la rencontre des agents. Enfin, elles doivent penser à la fusion de leurs deux sections avec en point de mire les élections et leur future représentativité dans un contexte syndical très compliqué.

Souhaitons leur bon courage !

Marie Mennella
Secrétaire fédérale

Interco sur le terrain

Voici une sélection des meilleurs articles sur la vie de nos syndicats Interco publiés au cours des cinq derniers mois dans Syndicalisme Hebdo Interco puis Interco Actus. Il est apparu intéressant à la rédaction de rendre compte des actions syndicales de nos secteurs à tou-te-s nos adhérent-e-s sans les limiter au seul lectorat militant du bimensuel fédéral.





Quand Interco 01 s'anime autour de la syndicalisation

Le jeudi 7 novembre 2019, le syndicat Interco de l'Ain réunissait à Saint-Etienne-du-Bois une cinquantaine de militant-e-s issu-e-s de ses sections pour son congrès extraordinaire.

La syndicalisation, un axe partagé par tous

Après une matinée bien remplie par les modifications statutaires qui s'imposaient pour s'adapter aux évolutions de notre syndicat, l'après-midi était consacré au thème de la syndicalisation. Faire de la syndicalisation un axe partagé par tous, tel était le premier challenge à relever durant cette demi-journée de réflexion. S'attacher à fixer avec nos militants les stratégies et outils à décliner sur tout le territoire était le deuxième défi que l'équipe syndicalisation souhaitait relever. Afin de répondre à ce double objectif et pour permettre à tous de s'impliquer, il fallait trouver une dynamique participative et créative pour que chacun puisse se sentir à l'aise. L'après-midi syndicalisation a donc débuté par

l'intervention d'Ingrid François, secrétaire nationale responsable de la syndicalisation, qui nous a présenté les objectifs de la campagne d'adhésionS fédérale, s'adressant d'une part à tous les militants qui s'activent au quotidien sur le terrain pour proposer l'adhésion, et d'autre part à tous les agents à qui nous proposons l'adhésion. En effet, même si au premier abord le slogan « *Ne vous syndiquez pas, adhérez pour votre avenir* » peut paraître déroutant, il est le fruit du travail réalisé par l'équipe syndicalisation et l'agence Relations d'Utilité publique (RUP), basé sur les interviews de militants qui œuvrent quotidiennement sur le terrain à la syndicalisation. Ce slogan a pour objectif d'ouvrir le dialogue avec les personnes rencontrées, de piquer la curiosité des agents qui le liront et de les

inciter à nous solliciter pour en savoir plus.

Qui veut des adhérents ?

Après ce discours motivant et pour maintenir l'enthousiasme des militants, un quiz inspiré d'une célèbre émission de télévision « *Qui veut des adhérents connaît la CFDT* » est lancé avec, notamment, le coût moyen de la cotisation dans notre département, le nombre de sections, la représentativité lors des dernières élections professionnelles, la répartition femmes/hommes,...

World Café

Puis une animation style « World Café » est présentée avec **cinq groupes de militants** se déplaçant par vagues de dix minutes, **cinq affirmations percutantes** – pour les jeunes, la syndicalisation c'est « has been » ! Les cadres n'ont pas leur place à la CFDT ! Se syndiquer, quand on est dans une petite/moyenne collectivité, c'est prendre un risque pour sa carrière ! Dans les grosses collectivités, inutile de se syndiquer, y'en a déjà d'autres qui le sont ! De toute façon, les syndicats on ne les voit que pour les élections professionnelles ! – et **cinq questions pour débattre** : Que t'évoque cette phrase ? Es-tu plutôt d'accord ou pas d'accord et pourquoi ? Qu'est-ce que tu pourrais faire pour « contrer » cette affirmation ? Comment



peut-on s'organiser au niveau d'une section pour faire adhérer ces personnes ? Qu'est-ce que le syndicat peut faire pour t'aider ? Quelles actions innovantes tu souhaiterais développer ou voir se développer ? 1h15 de remue-ménages, de rires et de débats riches en propositions... Tous les participants se sont impliqués et, de cette tempête de cerveaux, des propositions variées et multiples ont émergé.

Pour les militants participants à cet après-midi dédié à la syndicalisation, le bilan est positif. « L'animation était dynamique ; mixer les groupes était une bonne idée, on a réfléchi et cherché des

réponses ensemble, c'était super positif ! » nous a confié Catherine. Pour Julien : « Moi qui vais souvent à reculons sur ce type d'animation, j'ai trouvé que c'était plutôt sympa de travailler en groupe avec des gens que l'on ne connaissait pas. J'ai appris des choses nouvelles sur le fonctionnement des syndicats. C'était une bonne journée de découverte ». Interco 01 proposera donc, comme nous l'a suggéré Sébastien, de se lancer dans une démarche de syndicalisation sous des allures de « syndicascope ».

Cécile Chavonand
Responsable syndicalisation
Interco 01



Retraites, l'inquiétude des employeurs territoriaux

La Coordination des employeurs territoriaux (AMF, ADF, Régions de France, CNFPT, etc.) a adressé le 13 janvier dernier un courrier à Olivier Dussopt et Laurent Pietraszewski, dans lequel ils « souhaitent exprimer leur réelle inquiétude face à l'absence d'information précise et de considération des spécificités de la fonction publique territoriale, qui emploie près de deux millions d'agents publics, fonctionnaires et contractuels. En cela, la Coordination se fait l'écho des très nombreux agents territoriaux, qui ne savent pas exactement quel sera le régime et les conditions au moment de leur départ à la retraite et n'ont pas accès à des informations suffisamment détaillées ». Leurs principales inquiétudes portent sur « la prise en compte des droits acquis et des primes dans le calcul des futures pensions de retraite (...) le détail des calculs concernant le passage des actuels aux futurs taux de cotisation, tant employeur que salarié, qui restent spécifiques actuellement à la FPT (...), sur le fait que plus de 75% des agents territoriaux appartiennent à la catégorie C et, de ce fait, ont des salaires modestes, des carrières lentes, des primes d'un montant très faible voire souvent aucun régime indemnitaire. De plus, des femmes occupent très majoritairement des emplois à temps non complet et perçoivent, de ce fait, des pensions très faibles (...). Enfin, la question de la pénibilité se pose de manière complexe et aiguë dans la fonction publique territoriale comme d'ailleurs dans la fonction publique hospitalière ».

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



Protection sociale complémentaire

La CFDT Fonctions publiques a interpellé par courrier, le 10 janvier 2019, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, sur l'ordonnance à venir sur la protection sociale complémentaire, qui doit donner lieu à l'ouverture d'une concertation cette année. Elle a rappelé à cette occasion « les principales revendications de notre organisation syndicale :

- une couverture de haut niveau de protection mutualisant toutes les catégories d'agents actifs et retraités,
- une participation financière obligatoire des employeurs publics d'un montant au moins égal à 50% du montant total de la cotisation,
- une couverture globale complète santé et prévoyance,
- un renforcement du poids des critères solidaires dans le choix des opérateurs complémentaires retenus ».

<http://bit.ly/2NK4HO3>



Congrès Interco Limousin

Le congrès s'est déroulé le 21 novembre 2019 dans la commune de Masseret (19), qui jouit d'un très joli point de vue sur la Corrèze.

Le congrès d'Interco Limousin réunissait une quinzaine de participants des sections, des invités issus d'unions départementales et d'unions de retraités, du syndicat Interco 16, de l'URI Nouvelle Aquitaine et de la fédération Interco.

Après le discours de bienvenue du maire de Masseret, le règlement intérieur du congrès est approuvé à l'unanimité et la commission des mandats est élue à l'unanimité.

Rapport d'activité, un bilan contrasté

Après la présentation du rapport d'activité par la secrétaire générale, Nadine Méritet (voir photo ci-dessous), un débat s'installe avec la salle pour souligner les points positifs – CDG Haute-Vienne, section funéraire OGN, section OPH

ODHAC 87, section du conseil régional avec le soutien de la coordination Nouvelle Aquitaine, implantation à l'EHPAD de Bugeat (19) –, les marges de progrès – section justice, conseils départementaux 87 et 19, CDG Limousin – mais aussi les inquiétudes, particulièrement à l'État, avec la section des préfectures : aucune liste en Creuse, une liste CFDT – UNSA en Haute-Vienne et une liste CFDT en Corrèze mais des sections vieillissantes et pas de renouvellement générationnel. À l'Agence régionale de santé, les élections se dérouleront en mai 2020. Il est actuellement délicat de monter des listes, du fait du positionnement de la CFDT sur les sujets d'actualité comme les retraites. Autre sujet d'inquiétude, l'échec aux élections pour la section Communauté d'agglomération du Grand Guéret et surtout le manque d'implantation dans les grandes villes du Limousin : Limoges, Tulle, Brive, etc.

Des remerciements sont adressés à la coordination Interco Nouvelle Aquitaine mais également à l'URI, aux UD et aux UTR qui ont contribué à la campagne électorale par un soutien financier et une participation aux distributions de tracts.

Le rapport d'activité puis le rapport financier, présenté par Julien Boschage, le trésorier, sont adoptés à l'unanimité des mandats retirés.

Résolution d'orientation

Eric Bruni, secrétaire adjoint, présente les cinq axes de travail du

syndicat pour les quatre années à venir :

- syndicalisation et développement avec la nécessité d'en-core plus se structurer ;
- une présence dans tous les champs professionnels de notre fédération ;
- l'implication du syndicat auprès de la fédération Interco et de la coordination Nouvelle Aquitaine, pour faire valoir sa spécificité rurale ;
- Interco Limousin engagé dans la défense du service public, de la fonction publique et de ses agents ;
- Interco Limousin présent dans les structures CFDT interprofessionnelles.

La résolution d'orientation est adoptée à l'unanimité.

Interventions des structures interprofessionnelles

Jean-Paul Parot, secrétaire général de l'Union régionale Nouvelle Aquitaine, remercie Interco Limousin pour l'invitation et pour l'implication de ses militants au sein des UD et de l'URI. Il souligne le problème de reconnaissance de la spécificité limousine - un monde fortement rural - au sein de cette URI immense. Il souligne également des difficultés de mise en œuvre de cette nouvelle structure, étendue et diverse avec un pôle d'attraction girondin très prégnant.

Puis des militants des unions départementales de la Creuse et de la Haute-Vienne montent à la tribune et remercient les militants



Nadine Méritet

Interco qui s'impliquent dans ces UD.

Intervention de la fédération Interco

Philippe Billaux, secrétaire fédéral Interco, fait d'abord un point sur la situation du syndicat, son évolution ainsi que sur les actions pour lesquelles la fédération pourra apporter son soutien. Puis il présente l'état de la loi de transformation

de la fonction publique (TFP). Le diaporama réalisé par la fédération est apprécié par les militants et permet le débat. Une forte demande d'information sur les suites de la loi et plus particulièrement les décrets et ordonnances qui pourraient survenir, avec un éclairage juridique spécifique Interco, est exprimée par tous les militants. Parmi les réactions des participants sur la loi TFP, on entend qu'il s'agit « d'une réforme idéo-

logique et d'une attaque du fonctionnaire et de son statut », « une volonté de convergence public - privé », qu'il faut « insister sur les droits et les devoirs du fonctionnaire et le pourquoi du statut », « la mise à mal des notions d'honorabilité et d'éthique ».

Élection du conseil syndical et de la CE

Tous les candidats au conseil

syndical sont élus et la réunion de la commission exécutive se conclut par la répartition des responsabilités entre Nadine Méritet, secrétaire générale, Sandra Combeau, secrétaire générale adjointe, Julien Boschage, trésorier, Éric Bruni, trésorier adjoint, et Agnès Petit, responsable formation.

Philippe Billaux
Secrétaire fédéral



Syndicat Interco du Cantal, accompagner la dynamique d'une nouvelle équipe

La fédération, sous la houlette d'Ingrid François, secrétaire nationale, souhaitait trouver la formule pour soutenir le syndicat Interco du Cantal (15), dont la taille et les difficultés internes ne permettaient plus d'avancer. La nécessité était de mobiliser une nouvelle équipe pour stabiliser le fonctionnement du syndicat, répondre aux besoins des adhérents et élaborer des objectifs de développement. Elle a sollicité la coordination régionale, OPR¹ Interco Auvergne-Rhône-Alpes, en la personne de son pilote, pour assurer un accompagnement du syndicat via une convention tripartite entre

la fédération, le syndicat et Henri Prat. D'autant que le soutien au développement des syndicats auvergnats fait partie du plan de travail voté par l'OPR lors de sa dernière assemblée générale en 2017.

Le 20 novembre 2019 se sont déroulés à Aurillac une assemblée générale des adhérents et un conseil syndical. Au cours de ce conseil, l'arrivée de nouveaux militants, plus particulièrement

de la section d'Arpajon-sur-Cère, a permis, entre autres, que soit élu un nouveau bureau, avec Cyril Vigues, secrétaire général, Delphine Lheureux, trésorière et Patrick Bonnaves, secrétaire adjoint.

La nouvelle équipe est en place mais il lui reste beaucoup à faire, en commençant par se former et fixer des objectifs à la hauteur de ses moyens. Elle pourra compter sur l'appui de la fédération et du

pilote de l'OPR, mais également des militants de l'interpro de l'UPI CFTD d'Aurillac.

Nous souhaitons bien des réussites à ce « petit » syndicat dans lequel, pendant ces trois derniers mois, les adhésions sont reparties à la hausse ! Et l'équipe ne souhaite pas s'arrêter là...

Henri Prat
Pilote de l'OPR AuRA



Ingrid François, à gauche, et le conseil syndical

¹ « Organisation professionnelle régionale » est l'appellation statutaire de la coordination régionale.



14^e congrès du syndicat Interco 44

Le 14^e congrès du syndicat CFDT Interco 44 s'est déroulé à Ancenis, dans l'espace de la Charbonnière au bord de la Loire, les 21 et 22 novembre 2019.

C'est devant une assistance composée de 135 délégués, attentifs et intéressés, de l'ensemble des sections du syndicat, des représentants de tous les syndicats Interco des Pays de la Loire, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan et en présence de Jacques Lager, secrétaire national de la fédération Interco, d'Isabelle Mercier, secrétaire régionale de l'URI CFDT Pays de la Loire et de Franck Truong, secrétaire de l'union départementale CFDT, que Patrick Pégé, secrétaire général, a ouvert ce 14^e congrès du syndicat. Il faut également souligner la présence, active et intéressante par les rencontres créées, de délégations de responsables du syndicat belge CSC, Véronique Sabel et Mélisa Maggio, et du syndicat CGIL Como, Alessandra Ghirotti, Stéfania Macri et Giuseppe Calisto.

Ce congrès a permis, par la variété

des débats et des nombreuses interventions des militants, délégués, français et étrangers, de vivre deux jours de réflexion syndicale régénérants et rassurants sur notre capacité d'action syndicale dans les périodes à venir.

Présenté par Philippe Goret, secrétaire général adjoint, le rapport d'activité a constaté qu'en dépit des changements permanents et déstabilisants vécus par les agents publics et de la funeste loi de transformation de la fonction publique, le syndicat avait été très actif et bien présent auprès des adhérents et des agents. Il a fait l'objet de plusieurs interventions. Il a été adopté à 85,09%.

Interco 44 s'engage dans la campagne d'adhésionS

Présenté par Florence Picaud, trésorière, le rapport financier a mis

en valeur la bonne gestion du syndicat mais a aussi amené à s'interroger sur l'érosion du nombre de nos adhérents, érosion qui pourra être enrayée en s'engageant dans la campagne fédérale d'adhésionS. Il a été adopté à 89,65%.

Conditions de travail, QVT et RSO

Présentée par Patrick Pégé, secrétaire général, la résolution d'orientation se veut raisonnablement ambitieuse pour avoir les moyens de mener l'action revendicative en consolidant notre développement par la syndicalisation et l'adhésion et par la représentativité en gagnant les élections 2022, et en travaillant aussi au renouvellement militant. Le syndicat accentuera sa défense du service et de l'emploi public en agissant pour l'amélioration des conditions de travail et





la qualité de vie professionnelle. Cette résolution se conclut par l'engagement du syndicat dans la démarche de responsabilité sociale des organisations promue par la fédération.

Résolution d'orientation adoptée à 91%

Cette résolution a fait l'objet de trois débats sur des amendements portant sur la commission cadres (rejeté), les incidences sur la santé de changements continus (intégré) et le bien-être au travail (intégré). Plusieurs sections ont présenté leurs arguments à la tribune, un bel exercice d'expression orale ! La résolution d'orientation a été adoptée à 91,03%.

Ces temps de débats statutaires ont été alternés avec les expressions de Jacques Lager, axées sur l'actualité de l'action fédérale et de la loi de transformation de la fonction publique, et d'Isabelle Mercier sur le positionnement CFDT sur le projet de réforme des retraites. Elles ont permis aux délégués de mieux prendre en compte nos positions nationales et d'en débattre ou d'exprimer parfois des interrogations sur leur bien-fondé.

Deux tables rondes organisées pour contribuer à la réflexion ont aussi bien intéressé les congressistes :

- sur les conséquences des réformes et politiques finan-

cières sur les agents et notre action syndicale, avec Patrick Pégé ;

- sur l'état de la syndicalisation en France (voir photo ci-dessous), en Belgique et en Italie, avec la présence des syndicalistes belges et italiennes, de Florence Krajka, secrétaire fédérale Interco chargée de la syndicalisation et d'autres camarades d'Interco 44, d'Interco 49 et de l'union régionale CFDT.

Un exécutif plébiscité par les congressistes

Parmi les autres temps forts de ces deux journées mémorables, n'oublions pas la soirée festive crêpes et DJ appréciée de tous les amateurs de détente dans la convivialité et, plus sérieusement, l'élection du nouveau conseil syndical avec un renouvellement d'un tiers de ses membres. Lors de la première séance de ce conseil syndical, en clôture du congrès, Patrick Pégé a été réélu comme secrétaire général au sein d'une commission exécutive quasiment plébiscitée par le vote des congressistes.

À dans quatre ans pour un nouvel article sur le prochain congrès CFDT Interco 44 !

*Philippe Goret
SGA Interco 44*



De g. à d. Corine Francisque et Geneviève Doré (développement Interco 44), Anne Rimbaud (SG Interco 49), Corinne Grégoire (COPIL 49), Véronique Sabel, Alessandra Ghirotti et Stéfania Macri

Fonctionnaires détachés

Au JO du 16 novembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers**. Ce taux est fixé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

<http://bit.ly/357C7wg>

Vente de logements sociaux

Au JO du 16 novembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1183 du 15 novembre 2019 relatif aux ventes de logements locatifs sociaux**. Le décret détermine le contenu et les modalités de la publicité relative à la mise en vente de logements locatifs sociaux vacants, les conditions dans lesquelles ces logements sont vendus (...) et les conditions de mise en œuvre de la clause de rachat systématique du logement pendant dix ans.

<http://bit.ly/35gsv2B>

Cohésion des territoires

Au JO du 19 novembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1190 du 18 novembre 2019 relatif à l'Agence nationale de la cohésion des territoires**, qui détaille les missions de cette agence, établissement public créé par la loi du 22 juillet 2019, ainsi que son mode de gouvernance.

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

NBI Légion d'honneur

Au JO du 29 novembre 2019 sont parus le **décret n° 2019-1246 du 28 novembre 2019 instituant la nouvelle bonification individuelle dans les services de la grande chancellerie de la Légion d'honneur et l'arrêté du 28 novembre 2019 fixant les conditions d'attribution de cette NBI**.

<http://bit.ly/37Xmhqq>

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

Performance collective (FPT)

Au JO du 30 novembre 2019 ont été publiés le **décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics**, qui assouplit les conditions de mise en œuvre par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de la prime d'intéressement à la performance collective des services, et le **décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de cette prime, relevée de 300 euros à 600 euros**.

<http://bit.ly/2P45ljY>

<http://bit.ly/2r8SACe>



AG des adhérents du SASS IDF, un point d'étape après deux ans de fonctionnement

Le 22 novembre dernier, les adhérents du syndicat IDF CFDT du ministère des Solidarités et de la Santé (SASS IDF) étaient invités à participer à l'assemblée générale du syndicat. Après deux années pleines de fonctionnement, les membres de la commission exécutive ont présenté un retour condensé de l'activité du syndicat.

Réorganisations tout azimut

Un tiers des adhérents était présent, issu des directions d'administration centrale (ils étaient sur place), des services déconcentrés, de l'Agence régionale de santé (ARS) Île-de-France et des autres opérateurs nationaux : Agence Santé publique France, Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, Haute autorité de santé (HAS)... Les échanges de la matinée ont porté sur les rapports d'activité, avec un retour sur les dernières élections professionnelles de décembre 2018, mais aussi les enseignements des élections du comité social et économique au sein de la HAS¹, l'accompagnement des nouveaux élu-e-s et mandaté-e-s, leur rôle après une année difficile,

marquée par un dialogue social dégradé dans notre périmètre et des perspectives de réorganisations tout azimut, voire de disparition de directions (DRJSCS, DDCS à compter de juin 2020).

Renouvellement militant et développement du syndicat

Il a été aussi question du plan de formation des adhérents, de la mise en œuvre du renouvellement militant et du plan de développement syndical engagé au sein du syndicat sous la houlette de notre responsable du développement et de la formation, Lydie Welsch-Duray. La période 2018-2019 s'avère positive du strict point de vue des chiffres. La situation demeure néanmoins très fragile étant

donné le nombre d'adhérent-e-s (près d'un tiers) en toute fin de carrière. Sans oublier les effets des restructurations à venir qui pourraient profondément impacter les effectifs et la vie syndicale du syndicat.

Loi de transformation de la fonction publique et retraites

Cette AG a été également consacrée aux dossiers sociaux et nationaux : réorganisation des services de l'État et de ses opérateurs, notamment dans notre périmètre très concerné, la loi fonction publique et ses différentes mesures de transformation des fonctions publiques. Mais, sans contestation, c'est le dossier du devenir des retraites qui a été l'objet des échanges et débats les plus vifs, car les inquiétudes sont nombreuses au regard des différentes informations disponibles du projet gouvernemental et des écarts constatés avec les revendications de la CFDT présentées par Jocelyne Cabanal (secrétaire nationale confédérale), Marinette Soler (secrétaire générale adjointe de l'URI IDF), Eloïse Rousseau (secrétaire générale de l'UTI de Paris) et François Thos (secrétaire national) pour la fédération Interco. Avec beaucoup de pédagogie et d'explications, les interventions

¹ Voir l'article dans le dernier Journal Interco.



De g. à d. Jean-Marc Divay (CFDT DIRECCTE IDF), Marinette Soler, Jocelyne Cabanal, Eloïse Rousseau (SG UTI 75) et Damien Durand

ont rappelé l'attachement de la CFDT à un système des retraites par répartition, basé sur la solidarité, avec une plus grande transparence et compréhension pour toutes et tous, tout au long de leur carrière. Nombreuses ont été les interventions marquant une interrogation sur les objectifs réels du Gouvernement. Le Gouvernement et la CFDT parlent-ils du même système lorsqu'il est question de la

mise en place d'un système par points ? Les militants présents sont restés prudents et ont fait savoir leur intention de peser plus activement sur les négociations en se mobilisant dans le cadre de journées d'actions.

Renouvellement partiel du conseil syndical

Enfin, cette AG a été l'occasion d'un renouvellement par-

tiel des membres du conseil syndical du SASS IDF en procédant au renouvellement de six des quinze membres. Bienvenue ainsi à Aurélien Dancoisne (HAS), Gaëlle Humbert (ARS), Anne Irius-Lestin (DRJSCS), Gaëlle Le Nay (FIVA), Isabelle Couzy (AC) et Nora Alleky (AC).

*Damien Durand
SG du syndicat SASS-IDF*



Lancement du Pacte du pouvoir de vivre à Liévin

Une vingtaine de militants du syndicat Interco État-région-département 59 (ERD 59) ont assisté au lancement du Pacte du pouvoir de vivre¹ à Liévin (Pas-de-Calais) le 27 novembre 2019.

Trois personnalités avaient été invitées pour présenter le Pacte du pouvoir de vivre : Christophe Robert, délégué général de la fondation Abbé Pierre², Cécile Duflot, directrice générale d'Oxfam France³ et Yvan Ricordeau, secrétaire national CFDT. Pour illustrer de façon plus concrète les enjeux de cette nouvelle coopération entre acteurs locaux, une dizaine d'associations des Hauts-de-France sont intervenues ou tenaient des stands pour expliquer leurs actions.

Sortir de nos cloisonnements

Nous avons pu réaliser ce en quoi les signataires du Pacte partagent des valeurs com-

munes, l'intérêt de sortir de nos cloisonnements, de nos entre-soi, pour s'ouvrir à d'autres dimensions. Dans un respect mutuel, une confiance

Le pacte du pouvoir de vivre

66 PROPOSITIONS

LE TOUR de France

POUR DONNER À CHACUN LE POUVOIR DE VIVRE

www.pactedupouvoirdevivre.fr
#PacteDuPouvoirDeVivre

¹ <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/>

² <https://www.fondation-abbe-pierre.fr/>

³ <https://www.oxfamfrance.org/>

Ressortissants européens

Au JO du 1^{er} décembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019 relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.**

<http://bit.ly/2Rh4swr>

Lignes directrices de gestion et compétences des CAP

Au JO du 1^{er} décembre 2019 a été publié le **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.**

Ce décret précise les conditions dans lesquelles, dans la fonction publique, l'autorité compétente peut édicter des LDG définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et, pour la fonction publique de l'État, les orientations générales en matière de mobilité. Le décret supprime la référence à la consultation des CAP en matière de mobilité, de promotion et d'avancement au sein des textes réglementaires applicables. Il précise les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d'un recours administratif formé contre les décisions individuelles en matière de mobilité, de promotion et d'avancement.

<http://bit.ly/37XpG8G>

Compensation des astreintes (Justice)

Au JO du 6 décembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1293 du 4 décembre 2019 modifiant le décret n° 2001-1357 du 28 décembre 2001 relatif à la rémunération et à la compensation horaire des astreintes effectuées par certains agents du ministère de la Justice et l'arrêté du même jour modifiant l'arrêté du 28 décembre 2001 fixant le taux de rémunération et les modalités de compensation horaire des astreintes effectuées par certains agents du ministère de la Justice.**

Ces deux textes prévoient les modalités de compensation des télé-interventions réalisées pendant une période d'astreinte. Avec le développement des technologies de l'information et de la communication, de nombreuses interventions effectuées au cours des astreintes ne nécessitent plus un déplacement sur site.

Il s'agit donc de tenir compte de ces nouvelles réalités qui emportent des conséquences dans la fixation du barème de rémunération.

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

<http://bit.ly/2RwI9mN>



entre partenaires et la conviction partagée qu'on peut faire autrement pour un monde plus juste, qu'il n'y a pas de fatalité.

Recréer des liens avec le monde associatif

Quelques paroles des copains, au sortir de la matinée : « Le pacte redonne de l'espoir, crée des synergies pour établir un rapport de forces renouvelé, dépoussiéré » ; « Ça fait du bien de sentir qu'on est sur le même chemin, la même route » ; « Ça questionne nos propres actions, ça leur donne

un sens nouveau » ; « Ça recrée des liens qui s'étaient distendus avec le monde associatif avec lequel on bossait auparavant » ; « Ça permet aussi au monde associatif d'avoir un autre regard sur le syndicalisme, et vice versa » ; « Il faut vraiment amplifier la communication sur cette belle initiative ». Le mot de la fin est revenu à Yvan Ricordeau : « Maintenant il nous faut faire du Pacte du pouvoir de vivre un pacte du pouvoir d'agir ».

Catherine Blanc
Secrétaire nationale

Le Tour de France du Pacte du pouvoir de vivre

Depuis le lancement du Pacte du pouvoir de vivre au niveau national, les organisations soutiens du Pacte ont initié des actions dans des villes, départements ou régions pour faire vivre le Pacte au plus près des réalités locales. C'est pour amplifier cette dynamique que le Pacte organise « son » Tour de France dont les étapes permettent d'initier des rencontres avec les militants et les citoyens. Au programme de ces étapes organisées localement : présentation du Pacte, table-ronde et échange sur l'initiative, stands et rencontres avec les organisations du Pacte, débat avec les élus, ateliers et échanges entre militants et citoyens...



Interco 58, un congrès dans la bonne humeur pour un syndicat dynamique

C'est à Nevers que s'est tenu le 28 novembre dernier le congrès quadriennal du syndicat Interco CFDT de la Nièvre, en présence de Véronique Sauvage, secrétaire nationale et de Marie Mennella, secrétaire fédérale, venues soutenir l'équipe et débattre de la loi de transformation de la fonction publique ainsi que de la future réforme des retraites.

Ce congrès fut l'occasion de présenter à la trentaine d'adhérents présents le bilan financier des années écoulées, le rapport d'activité (avec deux périodes électorales très denses) et surtout de proposer le rapport d'orientation pour les quatre années à venir, une grande place étant laissée à la syndicalisation et à la formation. Les votes à l'unanimité témoignent de la reconnaissance du travail efficace réalisé par l'équipe malgré un temps syndical limité.

Avec en ligne de mire la réforme de la fonction publique, les membres d'Interco 58 s'attachent plus que jamais à défendre les intérêts des agents publics. Pour cela, les participants ont eu une présentation de la nouvelle loi de transformation de la fonction publique pour les informer et surtout donner aux militants des pistes d'actions syndicales afin de rendre effectifs les droits des agents et les obligations des employeurs. De riches échanges ont permis de voir les inquiétudes et les retours

d'expérience des militants de la Nièvre.

Après le débat d'actualité, l'équipe en partie renouvelée a été élue à l'unanimité : Clarisse Réveillac, secrétaire générale, Claudine Gaulon et Véronique Cotillard, secrétaires générales adjointes, Nelly Poidevin, trésorière et David Yvon, responsable syndicalisation.

Bravo à cette équipe énergique et déterminée qui défendra au mieux les agents nivernais.

*Marie Mennella
Secrétaire fédérale*



Le nouveau conseil syndical, de g. à d. : Christine Baptista, Xavier Giaipencera, Christine Bouchoux, Aurélie Grignac, David Yvon, Richard Papotier, Clarisse Réveillac, Jean-Philippe Pesle, Corinne Chenus, Nelly Poidevin, Yves Masselon, Claudine Gaulon, Véronique Cotillard et Emmanuel Cotillard. Manque Sylvie Jeunet

Réorganisation de services de l'État

Au JO du 26 décembre 2019 est paru le décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État. Le texte met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'État. Les personnels concernés pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions. Ces personnels pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure.

<http://bit.ly/2whGl8F>



© djama - AdobeStock.com



Congrès du syndicat Interco du Loir-et-Cher

Le syndicat Interco du Loir-et-Cher (41) a tenu à Blois son congrès le 3 décembre dernier. Premier congrès sans Harold Grenier, secrétaire général emblématique unanimement apprécié, décédé subitement le 3 août 2017 et à qui il fut rendu un vibrant hommage.

Nicole Legrand de la section de Romorantin a courageusement repris le flambeau, accompagnée d'une équipe soudée et volontaire pour faire face au plus pressé et relever le défi de continuer son œuvre et son action.

Bonne santé électorale

Cet exécutif fortement soutenu par le conseil syndical sortant a su, dans un contexte difficile, mener la campagne CFDT aux élections de 2018. Campagne réussie, la CFDT demeurant et confortant, même avec ses onze sections, sa première place au sein de la fonction publique territoriale dans le Loir-et-Cher tant dans les comités techniques (100% ou majoritaire dans 13 CT

sur 17) que dans les commissions administratives paritaires du centre de gestion (65% en C, 77% en B, 46% en A).

Bonne santé financière

Un syndicat en bonne santé électorale donc mais aussi en bonne santé financière, la trésorière annonçant dans son rapport des réserves à hauteur de deux années d'exercice. Bonne santé que José Porceddu a salué au nom de la fédération. Un point noir, cependant, le départ en retraite de nombreux adhérents qui ne permet pas au syndicat de « décoller » en nombre de cotisations. Il appartiendra à Alexandre, responsable syndicalisation, de sensibiliser les militants sur ce sujet pour repartir en hausse signi-

ficative avec l'aide fédérale. Le syndicat s'est aussi résolument engagé dans le dispositif de l'ARC (accompagnement, ressources, conseil). Il a désormais sa référente juridique en la personne de Séverine, son référent handicap avec Gonzague, sa référente secteur privé conseillère prud'hommes avec Yvonne, son référent OPH avec Xavier, ses animateurs avec Nicole et Patrick, qui siège au nom de la CFDT au conseil régional d'orientation (CRO) du CNFPT.

Nouveaux statuts

Ce congrès a aussi été l'occasion d'un exercice démocratique : l'adoption de nouveaux statuts à partir des statuts type de la fédération après lecture, explications et échanges avec l'ensemble des congressistes.

Parmi les invités, Véronique, la SG d'Interco Indre, Cécile, ex-SG de la coordination Centre-Val de Loire, où siègent au nom du syndicat Nicole, sa SG et Gonzague, et enfin Nelly, SGA de l'URI.

Le nouveau conseil syndical a reconduit et complété sa commission exécutive de quatre à six membres. Enfin, sa secrétaire générale a promis que le syndicat participera au prochain congrès fédéral en 2021. Harold serait fier du travail de ses camarades !

*José Porceddu
Secrétaire national*





Interco 33, une AG des sections pour faire un point d'étape à mi-mandat

Il y a deux ans, le syndicat CFDT Interco de la Gironde tenait son congrès à Eysines, une commune de la métropole de Bordeaux. Deux ans plus tard, c'est dans la commune voisine de Blanquefort qu'une centaine de membres du conseil syndical et délégué-e-s des sections se sont réuni-e-s le 21 janvier pour une assemblée générale de mi-mandat.

En ouverture, la secrétaire générale, Sophie Le Port, a dressé le bilan des deux années écoulées. Elle a rappelé que la CFDT a obtenu la première place en Gironde à la territoriale, devant la CGT, avec plus de 1 000 voix d'avance. Ces deux années ont aussi été marquées par une actualité revendicative fournie : loi de transformation de la fonction publique, réforme des retraites, mobilisations des sapeurs-pompiers, des professionnels de la petite enfance ou des personnels des EHPAD... sans oublier tout le travail interne de développement du syndicat, qui était au cœur de cette journée d'échanges, avec trois thèmes abordés successivement : état des lieux des sections, renouvellement militant et syndicalisation.

État des lieux des sections

Premier syndicat CFDT de Nouvelle-Aquitaine avec 1 680 adhérents, le syndicat CFDT Interco 33 semble solide. Pourtant, un des enjeux de cette journée était de renforcer les collectifs. Les 53 sections qui structurent le syndicat ne constituent pas un ensemble uniforme, mais présentent une grande diversité de situations. Certains collectifs sont fragiles et ont besoin d'être renforcés. Ailleurs, la question

du passage de témoin se pose, pour permettre à de nouveaux militants de monter en responsabilité. Enfin, quelle organisation faut-il proposer aux 244 adhérent-e-s direct-e-s qui ne sont rattaché-e-s à aucune de ces 53 sections ? Aucune solution toute faite n'a été présentée lors de cette AG mais la commission exécutive a fait état de sa volonté d'y travailler, territoire par territoire, avec les adhérent-e-s et les sections, pour trouver des solutions adaptées à la diversité des réalités. Il s'agit d'un travail de longue haleine, essentiel pour conforter le syndicat dans la durée et ne pas s'épuiser dans la gestion quotidienne des urgences. Pour ce faire, le syn-

dicat s'appuiera notamment sur le renouvellement militant et la syndicalisation.

Renouvellement militant

L'enjeu du renouvellement militant, comme son nom l'indique, est de permettre à de nouvelles militantes et nouveaux militants de prendre toute leur place dans l'organisation syndicale. Le syndicat a ainsi lancé une démarche spécifique en direction des permanents et permanentes, définis comme tout militant qui bénéficie de façon régulière d'un temps syndical équivalent à au moins une journée par semaine. 43 permanents et permanentes ont ainsi été recensés, issus de 20 sections



Office anti-stupéfiants

Au JO du 27 décembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1457 du 26 décembre 2019 portant création du service à compétence nationale dénommé Office anti-stupéfiants.**

L'OFAST fait partie intégrante de 55 mesures phares du nouveau plan anti-drogue. Ce service de 150 enquêteurs répartis sur 16 antennes sur le territoire national remplace l'ORCTIS et coordonne l'action de tous les acteurs en matière de lutte anti-stupéfiants en associant la police nationale, la gendarmerie, les douanes et des magistrats.

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

Nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur

Au JO du 31 décembre 2019 est paru le **décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**, qui établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret.

<http://bit.ly/2v7fkUR>



différentes, dont 17 déchargés à temps plein. Une charte des permanents a été adoptée et une journée des permanents a été organisée le 11 octobre 2019.

Le renouvellement militant s'appuie aussi sur la formation, avec un programme ambitieux pour l'année 2020. Après une année 2019 axée sur la formation des élus dans les instances représentatives du personnel, le syndicat souhaite relancer une formation en direction des secrétaires de section.

Donnant lieu à des échanges et témoignages nourris, cette séquence consacrée au renouvellement militant a été conclue par l'intervention de la section de Cenon, qui a expliqué comment elle a bénéficié d'une journée « Repérage » proposée par la fédération, pour anticiper le départ en retraite de la secrétaire de section.

Véronique Sauvage, secrétaire nationale Interco, est intervenue à plusieurs reprises pour mettre en perspective le travail en cours au niveau d'Interco 33 avec les

réflexions de la fédération sur le renouvellement militant. Sa présence et ses interventions ont été appréciées ; qu'elle en soit remerciée !

Syndicalisation

Après le repas, qui a permis de se réchauffer et de partager des échanges plus informels, l'AG s'est poursuivie par un temps d'échange sur la syndicalisation. Afin de rendre le sujet plus ludique, un quiz a été proposé, où l'on a appris que les neuf membres de la commission syndicalisation ont parcouru un total de 28 100 km depuis le congrès, rendant visite à 174 collectivités différentes ! Des ateliers participatifs de huit minutes ont ensuite rythmé l'après-midi, autour de questions telles que « adhérer à la Cfdt, c'est prendre des risques pour sa carrière, d'accord ou pas d'accord ? » ou « quelles sont les étapes pour faire adhérer ? ». À la suite de ce travail, une conviction s'impose : la syndicalisation

est l'affaire de toutes et tous ; elle est nécessaire pour renforcer nos collectifs et permettre le renouvellement militant !

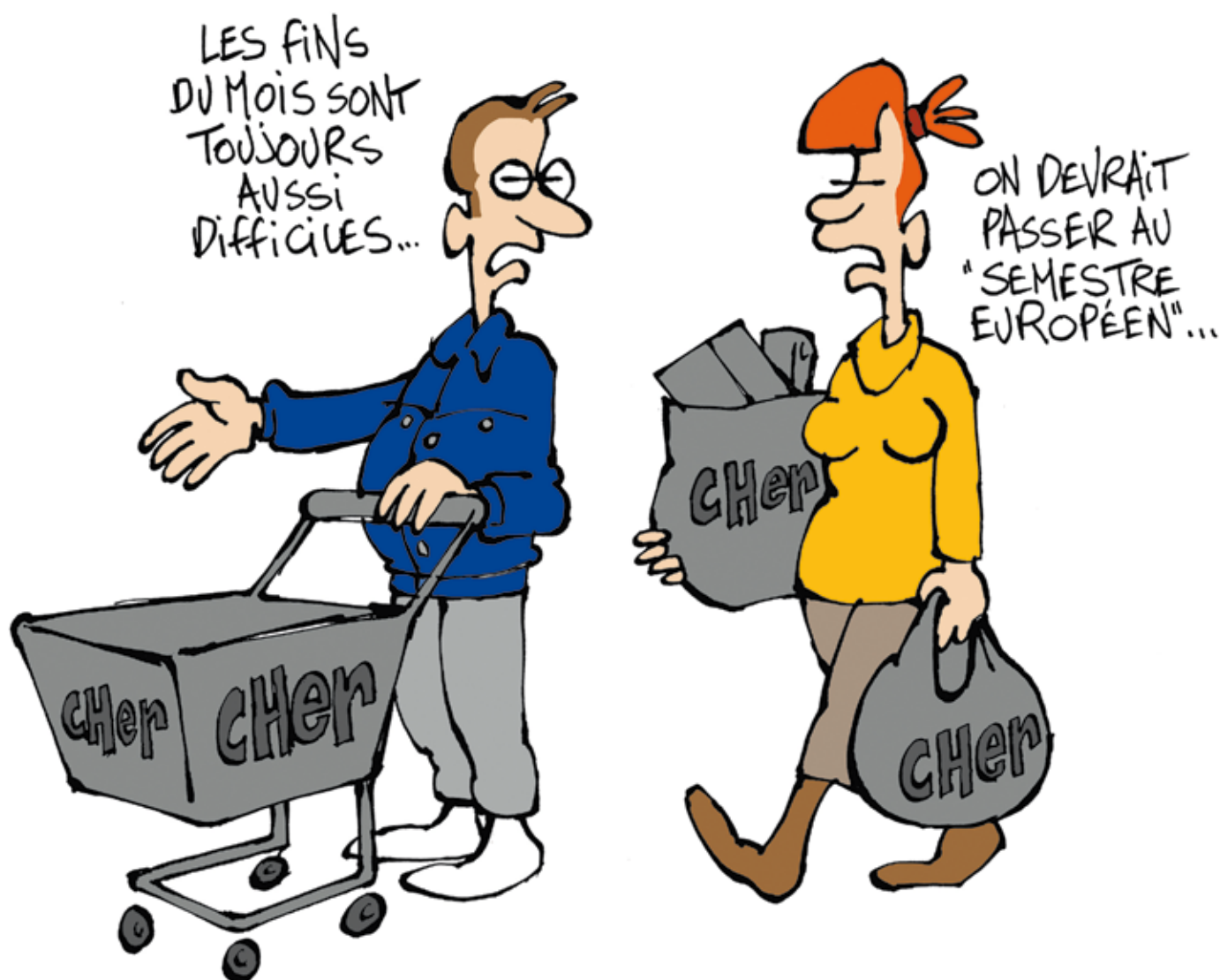
Motion sur la réforme des retraites

En conclusion de cette journée bien remplie et avant le pot de l'amitié, les participants ont approuvé une motion sur la réforme des retraites, visant à faire part de notre indignation suite aux violences et intimidations dont des militants et salariés Cfdt ont fait l'objet, mais aussi de nos inquiétudes vis-à-vis du projet du Gouvernement : « *Le retrait de l'âge pivot, s'il constitue certes une victoire pour la Cfdt, ne doit pas masquer les combats qui restent à mener pour que la réforme des retraites soit effectivement une réforme de justice sociale pour tous les salariés, du public comme du privé* », est-il écrit en conclusion de cette motion.

La commission exécutive d'Interco 33

L'implication des syndicats dans le semestre européen

Le semestre européen (ou semestre européen de coordination des politiques économiques) est un processus qui permet un dialogue entre l'Union européenne (UE) et les États membres concernant les finances publiques et la mise en œuvre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Ce processus tend à prendre de l'ampleur depuis sa création en 2010 et à s'élargir au champ social. Le mouvement syndical, avec le soutien de la Commission européenne (CE), s'organise pour mieux s'impliquer dans ce semestre européen.



Le processus du semestre européen et son évolution depuis 2010

À la suite de la crise économique de 2008, l'UE a mis en place, en 2010, le semestre européen qui est une procédure de dialogue entre l'UE et chaque État membre (EM) et qui a cinq buts principaux :

- contribuer à assurer la solidité des finances publiques de chaque pays,
- favoriser la croissance économique,
- prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs dans l'UE,
- contribuer à garantir convergence et stabilité au sein de l'UE,
- mettre en œuvre les réformes structurelles nécessaires à la stratégie Europe 2020, pour la croissance et l'emploi.

L'appellation semestre européen est peu connue du grand public et peu signifiante puisque cette procédure, qui durait initialement six mois, est étalée maintenant sur une année. Les citoyens entendent néanmoins souvent parler de ce processus, car c'est à travers lui que sont produites les fameuses recommandations économiques et budgétaires que la CE adresse chaque année au mois de mai aux États membres. Mais ces **recommandations spécifiques par pays** (RSP) ne sont pas, comme on le laisse entendre souvent, produites seulement par des fonctionnaires de Bruxelles. Elles sont le fruit d'une coproduction entre la CE et chacun des gouvernements nationaux. Elles sont également l'aboutissement d'un processus de consultation et de dialogue qui démarre dès l'année précédente (voir schéma ci-contre) et

au sein duquel une multitude de groupes d'intérêts, dont les syndicats et les ONG, sont consultés et leurs avis annexés aux documents ou, dans le meilleur des cas, intégrés aux recommandations elles-mêmes. La CE souhaite inciter les acteurs non-gouvernementaux, notamment les partenaires sociaux, à participer et à donner leur avis à chaque étape du processus afin d'enrichir le dialogue et donner une ampleur nouvelle au semestre européen. Et cela, d'autant que ce processus perd petit à petit son caractère exclusivement économique sous l'effet du Socle européen des droits sociaux (SEDS) signé à Göteborg en 2018¹ par l'ensemble des chefs d'État des 28 pays et la CE. Ainsi, aux différents éléments avant tout budgétaires et économiques qui constituent le semestre européen (examen annuel de la croissance, programme national de réformes, RSP) s'ajoute désormais un tableau de bord social permettant une évaluation annuelle des pays selon différents critères sociaux. C'est ainsi que l'Allemagne a été pointée du doigt pour son nombre de travailleurs pauvres et a fini par introduire un salaire minimum à peu près équivalent au SMIC français.

L'implication du mouvement syndical dans le processus du semestre européen

L'UE a pour compétence centrale la gestion du marché commun et la politique monétaire (pour la zone euro). L'UE se retrouve donc souvent dans le mauvais rôle de rappeler les États à leurs devoirs de bonne gestion. Mais pour le

¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr



Conférence finale des partenaires sociaux

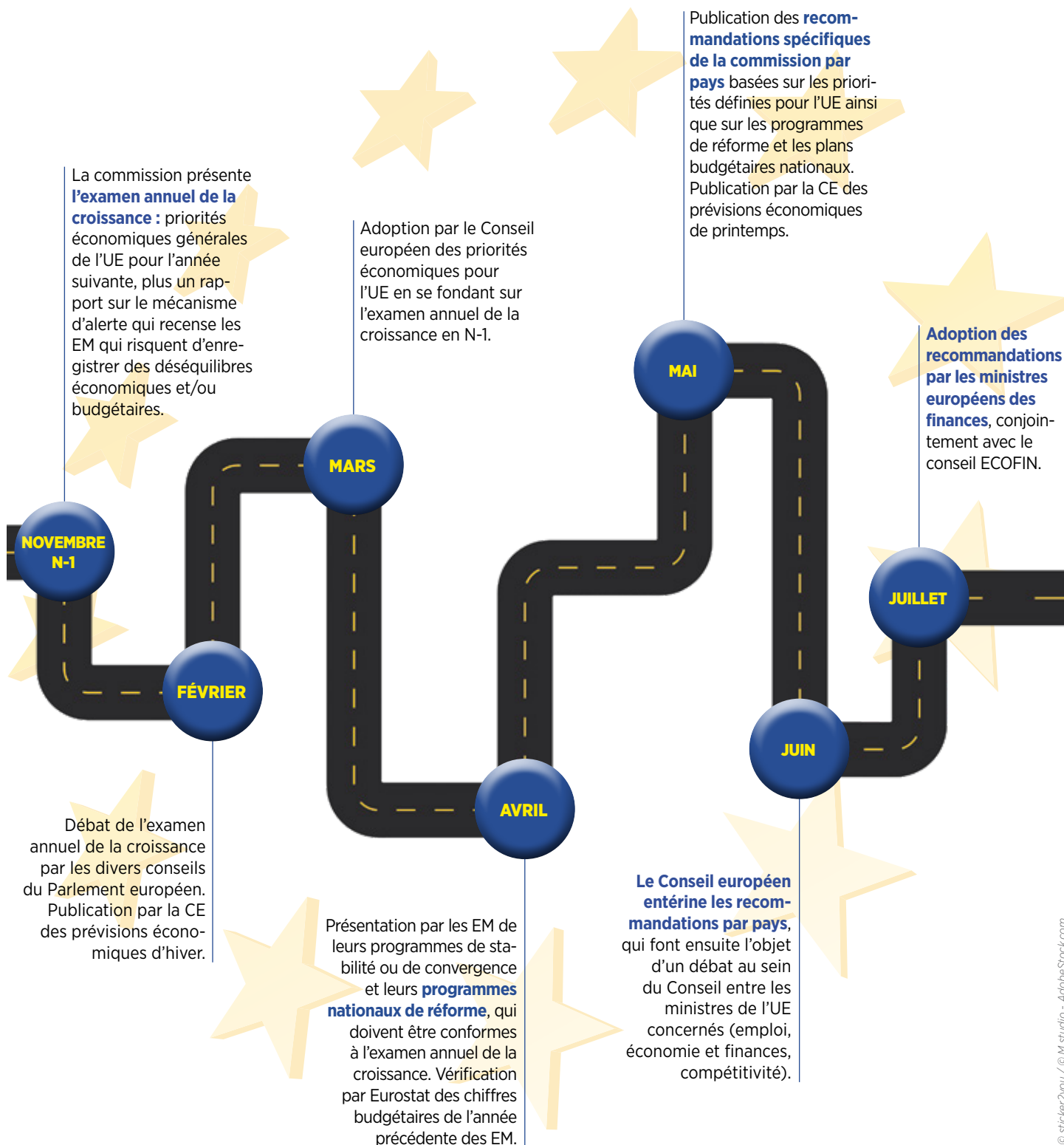
mouvement syndical, l'ouverture du processus du semestre européen vers une consultation plus

large et vers la prise en compte de l'évaluation des effets sociaux des politiques économiques constitue

un pas intéressant vers cette Europe sociale que nous souhaitons. C'est pourquoi chaque année, la

Confédération européenne des syndicats (CES) s'implique et produit des avis dans le cadre du se-

Les étapes du processus du semestre européen :



La consultation des partenaires sociaux en France dans le cadre du semestre européen

En France, seules les confédérations syndicales représentatives sont consultées dans le cadre du semestre européen par la CE et par le Gouvernement français. L'avis des confédérations françaises est aussi sollicité par le CESE européen et par la CES qui a mis en place trois correspondants français (CGT, FO et CFDT - Mariano Fandos du service Europe-International de la confédération) pour suivre le semestre. La consultation des partenaires sociaux par le Gouvernement français se fait via la Commission du dialogue social en affaires européennes et internationales (CDSEI). Cette instance, qui avait été créée en 1998 par le Gouvernement dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, est placée sous l'autorité du ministère du Travail. Les partenaires sociaux français sont également sollicités par la délégation de la CE en France. Deux ou trois réunions annuelles sont organisées pour discuter du **Plan national de réforme (PNR)** et des RSP. La France fait figure de bon élève concernant l'implication des partenaires sociaux dans le processus du semestre européen puisque les confédérations syndicales voient régulièrement la CE et le ministère du Travail à ce sujet. Mais pour le moment les syndicats n'obtiennent pas grand-chose, ce qui est simplement le reflet du dialogue social actuel avec le Gouvernement en France. Chaque année, la CFDT produit des contributions annexées aux documents du semestre dont il est parfois tenu compte dans les documents de l'année suivante. Mais elle déplore que depuis quelques années, et malgré ces consultations, la France semble suivre directement les recommandations de la CE, empreintes d'un dogme libéral faiblement argumenté, comme quand elles rappellent par exemple chaque année que les collectivités locales coûtent cher.

Lorsque le Gouvernement reprend des objectifs sociaux portés par les syndicats, ceux-ci sont la plupart du temps éliminés lors de l'étape finale de validation par le Conseil européen. La CFDT relève néanmoins que la consultation des partenaires sociaux s'est installée année après année. La dimension sociale commence à être prise en compte, même si cela reste essentiellement sous l'angle du marché du travail. L'adjonction d'un tableau de bord social, suite au SEDS, n'a pas encore changé les choses en France, qui figure dans la moyenne des indicateurs sociaux, mais dans d'autres pays apparaissent des recommandations sociales pour lutter contre les bas salaires ou contre la pauvreté.

mestre européen, comme le font les confédérations françaises (et particulièrement la CFDT) dans le cadre de réunions spécifiques proposées au niveau national par le Gouvernement aux différentes étapes du semestre européen (voir encadré).

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), quant à elle, réalise depuis plusieurs années des études pour mesurer l'implication de ses affiliés, dont Interco CFDT, dans le processus du semestre européen. La FSESP met également en place des conférences et des formations afin de nous permettre de mieux comprendre le processus pour mieux nous y impliquer.

Le projet *Localising the European Semester*

La CE finance un projet proposé par les partenaires sociaux européens du secteur des administrations locales et régionales (ALR). Ainsi le comité de dialogue social européen du secteur ALR a mené un projet nommé *Localising the European Semester*, qui a consisté à analyser la façon dont les collectivités locales et les partenaires sociaux de ce secteur pourraient mieux s'impliquer dans le processus du semestre européen. Lancé en février 2018, le projet s'est déroulé sur la base de recherches sociologiques et la situation des différents pays de

l'UE a été exposée et débattue au cours de quatre séminaires. La situation française a été exposée lors du 3^e séminaire, le 28 février 2019 à Madrid. Notre fédération Interco, par l'intermédiaire de son mandaté dans le comité ALR, Matthieu Fayolle, a expliqué la manière dont les syndicats français sont actuellement impliqués dans le processus du semestre européen. Durant ces séminaires, les représentants de la CE ont réaffirmé que ce processus du semestre européen n'a pas vocation à rester uniquement un dialogue entre l'UE et les États membres. Il doit permettre la participation de tous les porteurs d'intérêts, en particulier les syndicats. Les

collectivités locales devraient y avoir une place particulière en tant que porteuses de la souveraineté démocratique et d'une partie importante de la mise en œuvre des politiques publiques. Une étude a d'ailleurs montré que 62% des recommandations spécifiques par pays ont un impact direct sur le secteur des collectivités locales et ses financements. Durant les séminaires, nous avons constaté que l'implication des collectivités locales, des partenaires sociaux et de la société civile dans le processus du semestre européen reste très inégale suivant les pays. Elle dépend de la volonté des gouvernements de les associer et de l'investissement que les organisations civiles ou les lobbies déploient pour se faire entendre. Le mot d'ordre a donc été lancé à chaque fédération syndicale des services publics et aux collectivités locales de développer leurs propres contacts avec le ministère gérant le semestre européen et de bâtir des relations les plus étroites possibles avec les bureaux de la représentation de la CE dans leur pays, qui comprennent chacun des agents dédiés au semestre européen. Trois officiers du semestre européen travaillent actuellement au sein de la délégation française de la CE à Paris.

Lors de la conférence finale du projet *Localising the European Semester*, un guide de recommandations a été édité à destination des partenaires sociaux des collectivités locales² pour les aider à s'investir dans le semestre européen. Il a été aussi signé une déclaration finale du projet qui s'adresse d'une part à la CE pour lui demander de faire



Séminaire Localising the European Semester

une place à part aux collectivités locales dans le processus du semestre et de mettre tout en œuvre pour permettre la prise en compte des avis des partenaires sociaux et, d'autre part, demander aux gouvernements de faciliter un processus du semestre européen le plus transparent possible et de créer des instances de consultations effectives autour de ce processus.

Investissons le semestre européen pour faire avancer l'Europe sociale

À l'image de la construction européenne, le processus du

semestre européen est parti sur des bases avant tout économiques et budgétaires et dans un échange exclusif entre l'UE et les gouvernements nationaux, pour finalement s'élargir vers la dimension sociale et le dialogue avec les organisations non gouvernementales. Les syndicats ont décidé d'encourager cette réorientation et d'investir dans le semestre européen même si, à ce jour, les résultats restent encore faibles du point de vue des attentes syndicales et sociales. Les recommandations de l'UE sont contraignantes quand elle se situent dans les compétences européennes, c'est-à-dire lorsqu'elles concernent le marché

économique mais, en matière sociale, elles restent de simples recommandations. La demande récurrente des syndicats est que cela devienne aussi contraignant sur le plan social. Aux syndicats de s'unir et de peser dans le processus du semestre européen, d'autant que la CE semble avoir compris qu'elle a besoin de ce dialogue direct avec les partenaires sociaux pour redonner du sens à la construction européenne. Gageons que cela portera ses fruits rapidement pour construire l'Europe sociale que nous voulons !

*Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral*

² <http://www.comite21.org/docs/doc-non-mis-en-ligne/2019/guide-oddetcol-lectivites-2019-a4-pap-interactif2.pdf>



La rupture conventionnelle à l'essai dans la fonction publique

Réservée, depuis 2008, aux salariés de droit privé, la rupture conventionnelle est, depuis le 1^{er} janvier 2020, ouverte aux agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) pour une durée de cinq ans (jusqu'au 31 décembre 2025)¹.

La rupture conventionnelle est un nouveau mécanisme de cessation de fonctions² qui suppose obligatoirement l'accord de deux volontés : celui de l'employeur public et celui de l'agent public.

Sont concernés :

- Tous les fonctionnaires³, à l'exception :
 - des fonctionnaires stagiaires ;
 - des fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisant à un taux plein ;
 - des fonctionnaires détachés

en qualité d'agents contractuels.

- Tous les agents contractuels recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI).

La procédure (§I) et les effets (§II) de ce nouveau dispositif sont quasiment identiques pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

I - La procédure de la rupture conventionnelle

La procédure est fixée par les décrets⁴ et elle prévoit prin-

cipalement la signature d'une convention entre les deux parties. Que l'on soit fonctionnaire ou agent contractuel de droit public, la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée avec son employeur. Il s'agit d'un accord entre les deux parties. Aucune des deux ne peut contraindre l'autre. Ce n'est ni un droit pour l'agent ni un moyen de contrainte pour l'employeur. **L'employeur public ne doit ni faire pression sur l'agent ni le menacer pour qu'il accepte la rupture conventionnelle⁵.** La rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessation définitive des fonctions

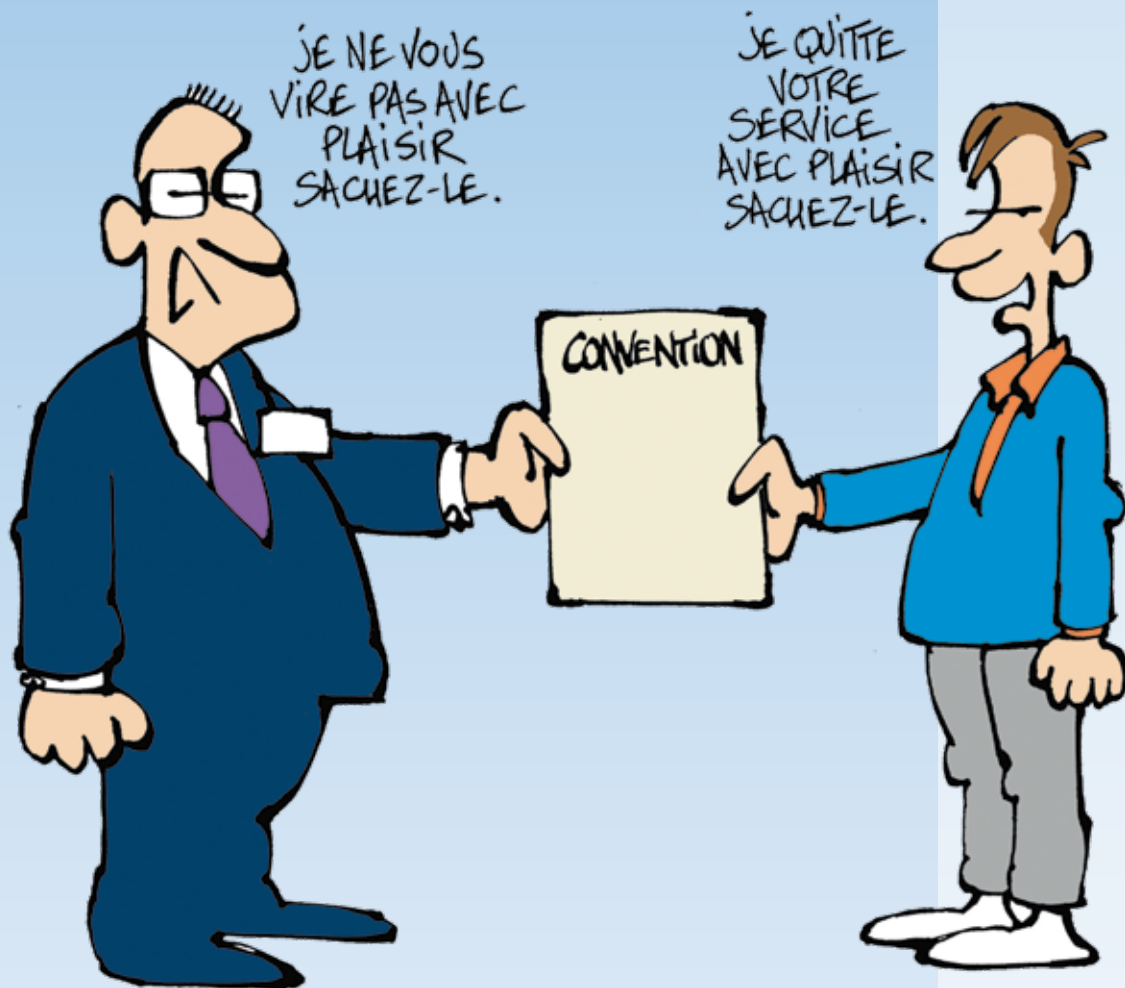
¹ L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en prévoit l'expérimentation sur cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Le 31 décembre 2019, sont parus les deux décrets d'application : le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

² À côté du licenciement, de la démission, de la retraite ou de la radiation des cadres pour abandon de poste.

³ Fonction publique de l'État et fonction publique territoriale concernant nos champs d'activité professionnelle.

⁴ Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 précité ; décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié ; décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale modifié.

⁵ Interprétation par analogie : Cass. Soc. 23 mai 2013, n°12-13865.



que sont l'admission à la retraite, la démission, le licenciement et la révocation. La rupture conventionnelle ne remplace aucun de ces autres dispositifs.

L'initiative de la rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent public ou bien de l'employeur public. Celui qui en prend l'initiative doit en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre signature. Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité investie

du pouvoir de nomination, par exemple, au maire pour un agent communal.

L'entretien

Un entretien doit nécessairement se tenir entre l'agent et l'employeur à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la demande de rupture. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève l'agent. Plusieurs entretiens peuvent être organisés. Il s'agit de se mettre d'accord sur les modalités de la rupture.

Mais attention : si la demande est à l'initiative de l'employeur public

et que l'agent ne le veut pas, il doit manifester son refus dès le premier entretien et aucun autre entretien ne peut être prévu. Il ne s'agit pas pour l'employeur de tenter de convaincre l'agent. Une rupture conventionnelle est un accord de volontés.

Au cours du ou des entretiens, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale (OS) représentative - c'est-à-dire un syndicat qui possède au moins un siège au sein du comité technique dont il dépend - de son choix. À défaut de représentant du personnel relevant d'OS représentatives, il peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix. Évidemment,



© Richard Villalon - AdobeStock.com

ce conseiller est tenu à une obligation de confidentialité. Dans l'hypothèse où l'agent souhaite se faire assister, il doit en informer au préalable son employeur. Il est, bien sûr, vivement recommandé de se faire assister pour éviter des pressions ou des menaces ou encore pour obtenir le témoignage du conseiller en cas de dérapage. Le ou les entretiens préalables doivent porter sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions (cf. II).

La rédaction de la convention

Les termes et les conditions de

la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. L'arrêté fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et contractuels a été publié au Journal officiel du mercredi 12 février 2020. La convention doit fixer notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent. La cessation définitive doit intervenir au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation qui est de quinze jours francs et qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention. Si l'employeur anticipe la convention pour éviter le respect de ce délai de quinze jours, la rupture conventionnelle pourra être annulée par le juge administratif et requalifiée en licenciement avec le versement de dommages-intérêts ⁶.

La signature de la convention

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'employeur. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention et une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire.

Le délai de rétractation

L'agent comme l'employeur dispose d'un droit de rétractation. Il s'exerce, dans le délai décrit ci-dessus, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

II - Les effets de la rupture conventionnelle

En l'absence de rétractation de l'une des parties, la rupture conventionnelle entraîne la fin de la relation de travail, le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et le droit au chômage.

La fin de la relation de travail

Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture. Il perd ainsi et définitivement sa qualité de fonctionnaire. Concernant l'agent contractuel en CDI, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Le versement de l'indemnité de rupture conventionnelle

La convention de rupture conven-

⁶ CA Montpellier, 8 janvier 2020, RG 16/02955.



tionnelle prévoit le montant d'une indemnité spécifique qui sera versée à l'agent : l'indemnité de rupture conventionnelle. Son montant est déterminé dans le respect des dispositions du dé-

cret n°2019-1596 du 31 décembre 2019. Comme dans le secteur privé, un montant plancher en deçà duquel la rupture ne peut pas intervenir est prévu. Toutefois, ici, il existe aussi un montant

plafond au-dessus duquel il est impossible de négocier. La marge de négociation entre l'employeur public et l'agent est ainsi strictement encadrée.

Les planchers sont les suivants :

Années d'ancienneté	Planchers
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année
De 10 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération brute par année
De 15 à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année
De 20 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération brute par année

S'agissant du plafond, le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. L'ancienneté prend en compte les services accomplis dans les trois fonctions publiques. Ce sont donc tout au plus deux années de rémunération brute qui pourront être versées à un agent qui aurait au moins vingt-quatre ans d'ancienneté. La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation Outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu s'ils n'avaient pas bénéficié d'un tel logement.

Attention, le remboursement de l'indemnité est obligatoire dans certains cas. En effet, les sommes perçues au titre de cette indemnité doivent être remboursées par l'agent public si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi :

- au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu de la rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité ;
- ou au sein de l'établissement avec lequel il est convenu de la rupture ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le remboursement doit alors s'effectuer au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

Le versement de l'allocation « aide au retour à l'emploi »

Comme dans le secteur privé, les agents publics bénéficiant d'une rupture conventionnelle sont éligibles à cette allocation dite allocation « chômage » dans les mêmes conditions qu'habituellement ⁷.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux, bien entendu avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te permettre de te rendre sereinement à l'entretien, pour négocier au mieux ton indemnité et pour vérifier que la convention est légale.

Myriam Boussoum
Juriste fédérale

⁷ Cf. IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 précitée.



**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



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

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

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



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

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