



INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°247 • mars-avril-mai-juin 2021



ACTU
Protection sociale
complémentaire

An illustration showing three blue figures running towards the right, with a large red virus icon in the background.

DOSSIER
Sécurité

An illustration of a building with a flag, possibly a government or institutional building.

INTERNATIONAL
Décentralisation en Tunisie

An illustration of people in an outdoor setting, with one person pushing a cart.

FICHE JURIDIQUE
Le droit à la formation

An illustration of three people in a conversation, with one person gesturing.

SOMMAIRE



ACTU

4

- **Protection sociale complémentaire, une avancée historique pour les agents de la fonction publique** 4
- **Si on parlait télétravail ?** 8
- **Mise en place du registre d'état civil électronique au MAE, une expérimentation à hauts risques pour l'avenir du service public** 12



DOSSIER SÉCURITÉ

14

- **La sécurité doit se concevoir et se (re)construire avec l'ensemble de ses acteurs** 14
- **Sécurité, une continuité CFDT inscrite dans le temps** 15
- **Police nationale, manque de moyens et menaces nouvelles** 17
- **Police municipale, nouvelles compétences = nouveaux droits** 19
- **Les agents du ministère de l'Intérieur ont droit à la sécurité** 21
- **Les sapeurs-pompiers sont confrontés à la montée des violences urbaines** 23
- **Rapprochement entre les professionnel-le-s de l'Éducation nationale et les forces de sécurité** 24
- **La place fondamentale de la Justice pour assurer la sécurité et garantir les libertés** 26
- **Services judiciaires, un sujet, une loi, ce principe n'a que trop vécu !** 27
- **Les juges font cause commune avec les forces de sécurité et l'administration pénitentiaire** 29
- **Protection judiciaire de la jeunesse, prévenir et remédier plutôt que surveiller et punir** 30
- **Les CPIP, acteurs essentiels de la prévention de la récidive** 32
- **Pas de missions régaliennes pour la sécurité privée** 33



INTERNATIONAL

35

- **Nos camarades municipaux tunisiens aux prises avec la décentralisation** 35



C'EST OFFICIEL

40



FICHE JURIDIQUE

43

- **Le droit à la formation des agents publics** 43

INTERCO MAG

n°247 - mars • avril • mai • juin 2021

Trimestriel de la fédération Interco CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar,

75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 2780-223X

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 250 ex.

Directeur de la publication :

Claire Le Calonnec

Responsable de la rédaction :

François Thos

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17^e

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.

Crédits photos :

Pages 1 à 47 : © Chutikarn Wongwichaichana - 123RF

Page 14 : © Marsel - AdobeStock.com

Crédits dessins :

Pages 1-15-17-19-24-28-31-33 : Wingz

Pages 5-8-12-13-39-45-46-47 : Forcadell

Cher·e adhérent·e,



Voici venu le moment pour la fédération Interco de tenir son congrès quadriennal. C'est traditionnellement l'occasion d'un grand rassemblement d'environ 400 militant·es et invité·es, riche d'échanges, de rencontres, de discussions et de débats, à la fois chaleureux et studieux. Ce sera différent cette année, pandémie oblige : nous avons dû inviter les délégué·es de nos syndicats à se regrouper entre voisins, par région quand c'était possible, pour vivre au mieux l'évènement malgré tout.

À Dijon, où nous avons prévu de tous nous retrouver, ne pourront être réuni·es que les membres du conseil fédéral actuel et les candidat·es à cette fonction d'une part, et les délégué·es des syndicats de Bourgogne-Franche-Comté d'autre part, dans deux salles distinctes. Heureusement, notre maîtrise éprouvée depuis plus d'un an des visioconférences et autres votes électroniques devrait néanmoins nous permettre de débattre, de décider de nos orientations et de vivre un chouette congrès !

Ce sera aussi pour plusieurs secrétaires nationaux·ales, dont moi-même, le moment de passer le relais à une nouvelle équipe de direction, fortement renouvelée et rajeunie, et, pour la première fois dans l'histoire de la fédération majoritairement féminine, à l'image de ses adhérent·es !

Les temps changent, les gouvernements se succèdent, mais fondamentalement le travail de la fédération est toujours le même : **fédérer** ! C'est-à-dire faire en sorte que les 71 250 adhérent·es d'Interco CFDT soient en lien avec leur section, leur syndicat, leurs

collègues qui exercent le même métier mais aussi un métier complémentaire, etc. Ceci pour être plus forts dans l'adversité, qu'elle soit individuelle ou collective, pour construire des revendications plus justes et les porter ensemble.

Nous avons rencontré des difficultés, celles liées à la pandémie certes, mais aussi à la précarisation accrue du travail, y compris dans la fonction publique, et aux transformations incessantes des administrations, sans parler de l'OPA de Véolia sur Suez. Nous avons résisté autant que nous pouvions et saisi les opportunités qui se présentaient. Je peux attester que notre combativité est intacte et que nous continuons de débattre et réfléchir aux meilleures solutions pour les travailleurs que nous représentons. À l'image du dossier de ce mag' sur la sécurité, sujet ô combien d'actualité, auquel nous devons apporter notre regard professionnel. Car tu le sais bien : que vaut la meilleure politique publique sans des femmes et des hommes dotés des moyens de la mettre en œuvre ?



Le syndicalisme est certes mortel mais, fort heureusement, grâce à notre capacité de nous adapter, de lutter, de rassembler, la CFDT et Interco sont bien vivantes. C'est une chance à cultiver et tout le bien que je te souhaite : continuer de bénéficier d'un syndicalisme qui sait se renouveler. N'hésite pas non plus à y contribuer : au moment d'y mettre un terme, je peux témoigner qu'être syndicaliste est une expérience passionnante et intense, riche de belles rencontres ! ●

Claire Le Calonnec
Secrétaire générale

SCANNEZ
pour lire directement *Interco Mag* sur votre tablette



<https://bit.ly/3peNjTc>

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>



[/intercocfdt](https://www.facebook.com/intercocfdt)



[@interco_cfdt](https://twitter.com/interco_cfdt)

Protection sociale complémentaire, une avancée historique pour les agents de la fonction publique

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique¹ obligera les employeurs publics, comme dans le privé, à financer au moins 50% de la complémentaire santé des agents publics. Cette obligation de prise en charge à 50% s'appliquera progressivement, dès 2024 à l'État, à mesure que les contrats collectifs arriveront à échéance, et au plus tard en 2026 à tous les employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Les systèmes existant actuellement

À l'État, le **référencement** est une procédure spécifique de sélection des organismes de protection sociale complémentaire (PSC) par les

employeurs de la fonction publique de l'État (FPE). Cette sélection est fondée sur les principes de non-discrimination et de transparence, définie par un décret du 19 septembre 2007².

À retenir : les organismes référencés sont les seuls susceptibles de bénéficier d'une participation financière du ministère employeur.

QU'EST-CE QUE LA PSC ?

La souscription d'un contrat de protection sociale complémentaire est facultative et repose sur une démarche individuelle et volontaire. Chaque agent a donc la possibilité d'adhérer à l'organisme et à l'offre de son choix.

La protection sociale complémentaire permet aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « santé » et « prévoyance » :

- La complémentaire « santé » a pour but de rembourser tout ou une partie des dépenses de santé (maladie, maternité, accident) qui ne sont pas couvertes par le système d'assurance maladie obligatoire. Elle garantit le complément des remboursements de la sécurité sociale pour l'achat de médicaments, les frais d'optique, le forfait journalier, les frais dentaires,...
- La complémentaire « prévoyance » permet aux agents un maintien de leur rémunération en cas de passage à demi-traitement, pour cause de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie ou mise à la retraite pour invalidité. Elle est plus connue sous le nom de « garantie maintien de salaire ».

Dans la fonction publique territoriale (FPT), un décret de 2011³ a instauré la **participation** des collectivités territoriales au financement de la PSC de leurs agents, permettant aux employeurs qui le souhaitent de contribuer financièrement à la couverture santé et/ou prévoyance de ces agents, quel que soit leur statut (fonctionnaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé). Deux systèmes de participation sont possibles : la labellisation et la convention de participation.

- **La labellisation :** les labels sont délivrés par des prestataires qui ont obtenu une habilitation auprès de l'Autorité de contrôle prudentiel. Ces habilitations sont accordées pour une durée de trois ans. Les agents adhèrent librement auprès d'organismes labellisés et l'employeur accorde sa participation (quand il en a délibéré dans ce sens), indépendamment du niveau de garantie retenu par l'agent.

Le point de vue de la CFDT : l'employeur intervient comme un simple co-financier de la protection sociale de ses agents, sans avoir un vrai rôle d'accompagnement social à l'emploi puisqu'il doit participer à tous les contrats labellisés proposés par ses

agents. Il n'assure pas un niveau de protection homogène ou équitable de ces derniers.

À retenir : si les agents adhèrent auprès d'organismes qui n'ont pas obtenu le label, ils ne peuvent pas prétendre à une participation financière de la part de leur employeur.

- **La convention de participation** est une procédure de mise en concurrence pour sélectionner un contrat ou un règlement remplissant les conditions de solidarité du décret. La collectivité conclut, avec l'opérateur choisi, une convention de participation. Ce contrat ou ce règlement est proposé à l'adhésion facultative des agents. Chaque adhésion peut faire l'objet d'une participation financière de la collectivité.

À retenir : la convention de participation peut concerner le risque santé et le risque prévoyance.

Actuellement, des agents pas ou peu aidés

Depuis plus de dix ans, les employeurs peuvent participer à la PSC pour leurs agents. Pourtant les agents publics sont peu ou pas

ÉTAT DES LIEUX DANS LA FPT - DONNÉES ISSUES DE LA SYNTHÈSE DES BILANS SOCIAUX DE 2017 ⁴

Concernant la santé, 24% des collectivités participent et 40% pour la prévoyance, que ce soit dans le cadre d'une convention de participation ou d'une labellisation. La mise en place d'une participation financière dépend de la taille de la collectivité. Pour le risque santé, 16% des communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitant-es participent financièrement à la PSC, contre 82% des communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitant-es. Seulement 23% des agents occupant un emploi permanent bénéficient d'une participation financière de la collectivité pour la santé. Pour la prévoyance, 30% en bénéficient.

Pour la santé, la participation financière moyenne de la collectivité pour les agents de catégorie A est de 220 € par an, quand elle est de 260 € pour les agents de catégorie C.

Concernant la participation financière moyenne pour la prévoyance, les agents de catégorie A bénéficient, au contraire, d'une participation plus élevée en moyenne (160 € par an) tandis que les agents de catégorie B et C bénéficient d'une participation plus faible (125 € en moyenne).





CALENDRIER

- En 2021, le capital décès sera revalorisé pour toute la fonction publique.
- En 2022, les agents publics de l'État verront sur leur fiche de paie une participation forfaitaire à leur complémentaire santé⁶, en attendant le taux de 50% minimum prévu à l'issue des contrats de référencement actuels, dès lors que leurs contrats seront conformes aux règles prévues par le Code de la Sécurité sociale.
- Au 1^{er} janvier 2025, les agents de la territoriale seront couverts en prévoyance à hauteur de 20% du montant de leur contrat.
- Avant le 1^{er} janvier 2026, tous les employeurs publics devront participer à la PSC de leurs agents à hauteur d'au moins 50% de leur contrat santé.

RAPPEL DES EXIGENCES DE LA CFDT

Le niveau de participation de l'employeur : ne pas se contenter du minima mais négocier pour obtenir plus.

- La temporalité : l'ordonnance fixe des dates butoirs. Rien n'empêche de négocier avant pour une application au plus tôt.
- Les droits : pour les contrats à renouveler avant les dates butoirs, les décrets s'appliqueront. Il faut donc qu'ils garantissent des avancées.
- Des contrats plus compréhensibles pour les agents.
- Le principe de solidarité entre actifs et retraités doit perdurer dans les nouveaux contrats, surtout quand on connaît les niveaux des retraites.
- La portabilité des droits, notamment pour les agents contractuels en fin de contrat mais également pour celles et ceux qui choisissent une mobilité.

aidés par leurs employeurs pour l'acquisition d'une complémentaire santé et pour la prévoyance face aux risques lourds, alors que pour les salariés du privé, la complémentaire santé est obligatoire depuis l'accord interprofessionnel de 2013, avec une participation des employeurs à hauteur d'au moins 50%.

Une conséquence positive de la loi TFP

La CFDT Fonctions publiques s'est mobilisée sans relâche pour que la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019⁵ prévoit des dispositions qui engagent enfin les employeurs publics dans une véritable prise en charge de la PSC, comme pour les salariés du privé. L'ordonnance du 17 février 2021 répond en partie à ces revendications et engage des processus de négociation à venir dans chacun des trois versants de la fonction publique.

Négociation d'accords majoritaires

Des décrets d'application seront publiés pour chaque versant de la fonction publique (État, territoriale, et hospitalière) qui fixeront l'ensemble du cadre et des sujets qui seront soumis à la négociation entre les organisations syndicales et les employeurs publics. En effet, l'ordonnance a prévu de laisser une part importante à la négociation pour permettre la conclusion d'accords majoritaires qui ouvriront la voie à des contrats collectifs de meilleur niveau en santé (le fameux « panier de soins ») et en prévoyance, avec une adhésion obligatoire possible des agents, sauf dérogation. La CFDT a soutenu ce principe car elle est convaincue que l'on est plus forts et plus solidaires collectivement qu'individuellement.

En conclusion, il nous reste beaucoup de chemin à parcourir, mais nos représentants CFDT seront vigilants à tous les niveaux pour garantir aux plus précaires d'être mieux protégés, pour éviter les renoncements aux soins, qui sont malheureusement de plus en plus nombreux, et pour améliorer le pouvoir d'achat de toutes et tous. ●

Sophie Le Port
Conseillère fédérale

¹ Voir page 40.

² Décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels : ► <https://bit.ly/3tJXzUO>

³ Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents : ► <https://bit.ly/3vhFkXv>

⁴ ► <https://bit.ly/2TqAysR>

⁵ ► <https://bit.ly/2UydeqC>

⁶ Un montant de 15 € a été annoncé le 13 avril 2021 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions déjà là il y a plus de 50 ans
pour imaginer, construire et mettre en place
les premières complémentaires santé
et prévoyance des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011
pour accompagner et soutenir l'évolution
du cadre juridique de la protection sociale
complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour continuer à défendre et à améliorer la prise
en charge par l'employeur de la protection sociale
et de la santé au travail des agents.

Et nous serons toujours là demain
pour proposer des couvertures complètes
de qualité, en santé comme en prévoyance,
à l'ensemble des agents.

**Car c'est notre mission, en tant que 1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux**, de protéger celles et ceux qui, chaque
jour, participent au bien-être de l'ensemble de la population française.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

Participation employeur :

retrouvez les données clés dans notre dernier
baromètre MNT/ IFOP sur la protection sociale
complémentaire des agents.

› collectivites.mnt.fr



Pour nous contacter :

› www.mnt.fr



Si on parlait télétravail ?

Le télétravail a été corseté pendant longtemps par les employeurs publics et réduit au maximum par l'exclusion *a priori* de missions dites « non télétravaillables », par le peu de nombre de jours ouverts au télétravail et par le faible équipement en matériel adapté.

Pour mémoire

La numérisation des fonctions publiques – déploiement du *Big Data*, dématérialisation des procédures – a été décidée à l'échelle européenne et prévoyait d'être réalisée en 2020, les usagers du service public devenant des utilisateurs et les fonctionnaires des fournisseurs de services. Les employeurs n'ont pas ou peu interrogé les organisations et les modalités techniques

de travail qui découlent de cette numérisation, notamment l'accès au télétravail qui s'inscrit pourtant naturellement dans la démarche retenue. Seul l'accès à distance des usagers a été privilégié, laissant les fonctionnaires gérer ces nouveaux dispositifs dans un environnement de travail inchangé. La crise sanitaire – limitant les déplacements et invitant les agents à télétravailler chez eux – a rebattu les cartes et suscité le déploiement rapide et désordonné de cette

modalité dans une organisation du travail en mode dégradé.

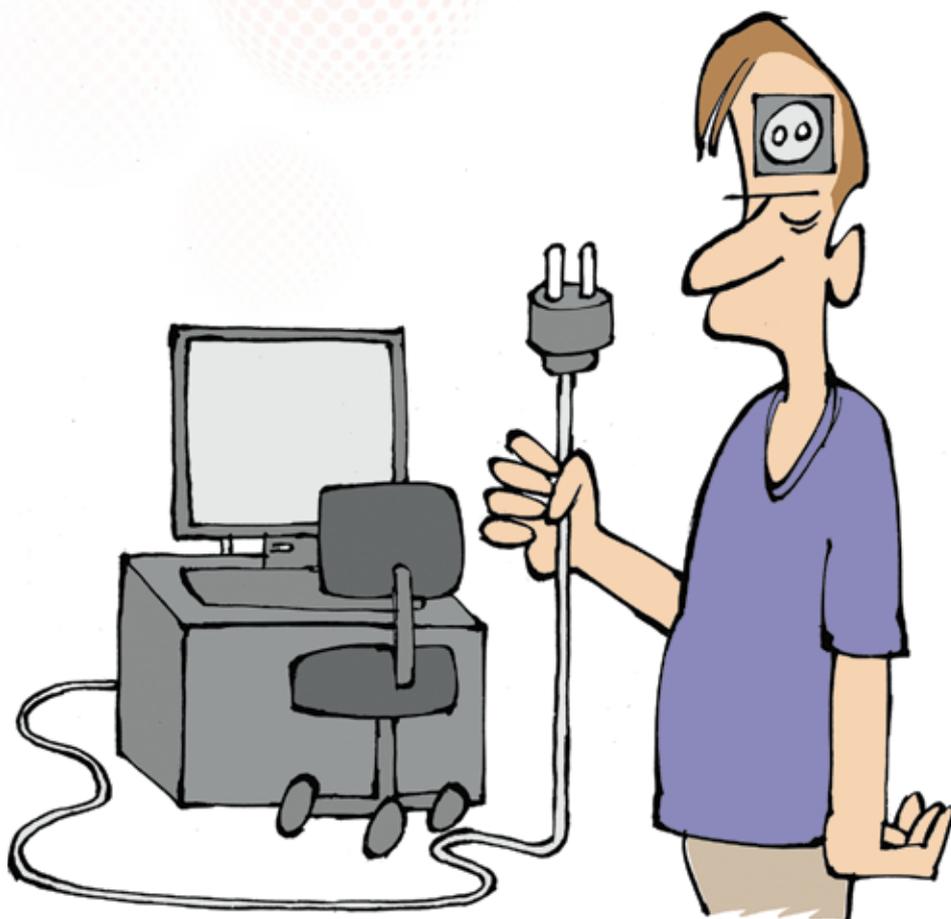
Des constats

Un regard plutôt frileux des employeurs

Au début de la crise sanitaire et encore actuellement, étant souvent atteints du syndrome « *Je veux avoir du monde autour de moi* », les employeurs ont eu une nette tendance à considérer que les agents devaient impérativement être en présentiel, au mépris des règles de protection de leur santé. Les agents ont d'ailleurs pu entendre des réflexions qui en disent long sur la confusion entre télétravail avec improductivité et bracelet électronique : « *télétravail égale téléglandouille* », « *le vrai travail c'est en présentiel* », « *je ne paie pas des agents pour regarder la télé* », « *mais comment je vais savoir qu'un agent travaille réellement* », « *et si un agent prend un café avec sa voisine comment je fais* ». Ces postures ont d'ailleurs suscité de nombreuses interventions syndicales auprès des responsables ministériels et de nombreuses instructions émises tant par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) que par les ministères auprès des responsables territoriaux.

Une organisation matérielle du travail manifestement inadaptée

Pas ou peu de PC portables configurés, pas d'accès à distance des messageries, pas d'accès à distance aux applications numériques, pas de téléphones portables mis à disposition, pas de procédure de maintenance à distance, pas de signature électronique.



Un encadrement peu ou mal formé

Incapacité à fixer des objectifs concrets aux agents placés sous leur responsabilité, appels téléphoniques à répétition pour vérifier que les agents travaillaient bien, demandes de réponses immédiates aux mails, horaires de travail non respectés : on observe cependant que les encadrants les plus efficaces en présentiel le sont aussi à distance et ont été, ou sont capables, de fixer une organisation du travail à leur équipe qui permet d'atteindre les objectifs dans le respect des agents.

Des agents partagés

Beaucoup d'agents ont vécu et vivent bien le télétravail, étant tout à fait aptes à organiser leur temps de travail, à prendre des décisions et à rendre compte à leurs hiérarchies. D'autres agents ont apprécié de retrouver une autonomie dans leur travail et ont pu sortir du « travail empêché » ou d'une souffrance au travail liée aux rapports quotidiens avec des responsables de service ou des collègues maltraitants. D'autres agents, moins nombreux, ont constaté à l'usage que le lien social en présentiel avec leur collectif de travail leur était nécessaire, que la partition entre temps de travail et vie personnelle leur était plus facile quand ils sont physiquement présents. Il est à noter que les agents mal encadrés en télétravail sont désormais très réticents à l'utiliser.

De nouveaux enjeux

Des attentes des employeurs

Les employeurs ont pris conscience qu'ils pouvaient réaliser des économies importantes sur le volet immobilier et sont très enclins à supprimer rapidement des mètres carrés pour les bureaux ou les salles de réunion et à déployer le dispositif des bureaux temporaires (flex-office), comme on a déjà pu le constater dans le cadre de la mise en œuvre des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD). De même, ils espèrent faire baisser les budgets de restauration du midi et exercer les réunions de dialogue social en distanciel. Certains

responsables territoriaux n'ont pas hésité à réduire au maximum les surfaces de bureaux existants au motif que « *vous n'êtes pas en présentiel en continu donc vous pouvez bien être à trois dans un local de dix mètres carrés pour deux jours* ».

Une organisation du travail différente

Le télétravail n'est qu'une modalité de l'organisation d'un collectif de travail. Il ne peut et ne doit pas être considéré comme un volet à part qui n'affecterait que les agents placés en situation de télétravail. Les collègues en présentiel sont également concernés et interrogés dans l'organisation de leur travail comme dans celui du collectif : relations avec les collègues, réunions de service, fixation des objectifs communs, rapports avec la hiérarchie.

Des attentes des agents

Les agents intéressés au télétravail réclament majoritairement l'extension du nombre de jours télétravaillables possibles, des procédures de maintenance consolidées, la prise en charge financière du surcoût lié à son exercice (abonnement internet, factures d'électricité, consommables, etc.) et le respect des horaires de travail. Ils demandent également la même reconnaissance que leurs collègues en présentiel : régime indemnitaire, accès aux formations et avancements. Les agents en présentiel réclament majoritairement que leurs objectifs ne soient pas revus à la hausse par rapport à ceux de leurs collègues en télétravail, de conserver un accès à une restauration collective, d'accéder aux mêmes formations, que leur régime indemnitaire tienne compte du fait qu'ils exercent leur mission en présentiel et que les aides à la mobilité durable ne disparaissent pas des écrans radar. Beaucoup d'agents, interdits jusqu'à présent de télétravail au motif que les missions exercées ne le permettent pas, demandent une révision de leurs définitions : les missions d'accueil en sont souvent exclues et pourtant les agents qui les exercent conduisent également d'autres missions, dites de back-office, qui pourraient ouvrir droit au télétravail.

Une actualité qui s'accélère

Des textes en cours d'élaboration

Dans les ministères, sont conduits actuellement les projets de nouveaux arrêtés d'organisation du télétravail qui seront soumis aux comités techniques ministériels concernés. Au ministère de l'Intérieur, un groupe de travail organisé par l'administration a été chargé d'examiner les projets d'arrêté et de circulaire qui s'inscrivent dans les pas du décret du 5 mai 2020. Ce dernier reprend la fixation du nombre de jours télétravaillables possibles à trois jours, introduit la possibilité de jours flottants et édicte les obligations de l'agent en télétravail en termes de respect des procédures de sécurité ou de l'utilisation du matériel. Ces deux nouveaux documents précisent notamment le régime d'accident du travail, les procédures d'autorisation et l'accès aux formations. La CFDT a obtenu que les formations s'adressent bien à tous les agents – en présentiel ou en télétravail – comme aux encadrants et sur la thématique organisation du travail.

Un accord national sur le télétravail

Sous l'autorité de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et de la DGAFP, une négociation sur un accord national dédié a été ouverte. Elle prévoit une signature possible au début de l'été, assortie de la publication d'un nouveau décret. Cet accord est une des déclinaisons de l'accord européen de juin 2020 qui a prévalu notamment à la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) dans le secteur privé. À cette étape, l'accord de méthode a été présenté : il fixe la feuille de route du projet, le calendrier et les items qui seront discutés par les OS et doit faire l'objet d'une validation très prochainement. La CFDT, sous pilotage de l'UFFA, avec la participation active de la fédération Interco, a déjà obtenu que l'accord soit négocié pour les trois fonctions publiques... ce qui n'était pas prévu au départ ! Elle portera notamment le revendicatif sur la prise en charge financière liée aux dépenses engagées par l'agent en télétravail, le respect des procédures de sécurité opposables

LA DGAFP ET LE CONSEIL D'ÉTAT PUBLIENT L'ESSENTIEL DE LA JURISPRUDENCE DU DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Initié par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), cet ouvrage est le fruit d'un travail collectif élaboré par sept maîtres des requêtes au Conseil d'État. Il constitue un socle de référence sur les jurisprudences structurantes qui permettent d'appréhender les grands principes du droit de la fonction publique.

Divisé en sept parties thématiques, il rassemble 95 fiches reprenant les mots essentiels du juge, accompagnés de commentaires sur chacun des thèmes. Sont ainsi abordés l'organisation générale et la gestion des corps et cadres d'emplois, les droits et obligations des fonctionnaires, le recrutement, la carrière et le parcours professionnel, les modalités d'emploi et les droits sociaux, les agents contractuels dans la fonction publique, ainsi que des spécificités du contentieux de la fonction publique. Cet ouvrage est en particulier destiné aux administrations, collectivités publiques, professionnels du droit de la fonction publique et des ressources humaines. Il sera également utile aux étudiants, à tous ceux qui préparent les concours et plus globalement à tous ceux qui s'intéressent au droit de la fonction publique.

► <http://bit.ly/2MlqkEx>



à l'employeur, le temps de travail, le droit à la déconnexion, l'organisation du travail et la formation.

Une incohérence notable

Élaborer en avril 2021 au ministère de l'Intérieur de nouveaux textes d'application d'un décret qui sera obsolète après signature de l'accord national paraît quand même un exercice dont la temporalité interroge !

Des points de vigilance

Des réseaux SIC souvent sous-dimensionnés

On constate sur la durée des difficultés de recrutement récurrentes compte-tenu de la forte concurrence avec les salaires proposés dans le secteur privé. La mutualisation des fonctions supports des services de l'État dans les territoires, mise en œuvre dans le cadre de l'organisation territoriale de l'État (OTE), n'a pas pris en compte cette situation et n'a pas permis de combler les postes vacants. Ces services sont pourtant fortement et obligatoirement mobilisés pour la configuration des PC portables et les dépannages à distance.

Des questionnements sur l'organisation du travail

L'organisation du travail interroge les relations hiérarchiques qui doivent s'appuyer sur la confiance entre les acteurs, la définition des activités télétravaillables et non celle des postes, la fixation d'objectifs partagés, le déploiement de moyens techniques opérationnels et un suivi des agents en présentiel comme en distanciel qui remette de l'humain au cœur du travail. L'utilisation des nouvelles technologies ne peut et ne doit pas être l'excuse facile pour supprimer les contacts humains. Certains encadrants l'ont d'ailleurs bien compris et ont été ou sont capables d'assurer un relai efficace avec les agents en distanciel et les agents en présentiel.

Le respect du temps de travail

On observe une tendance des employeurs à considérer qu'un agent en télétravail doit

être joignable à n'importe quelle heure sans tenir compte de son régime horaire ou, *a contrario*, à le contraindre à faire la « journée minimum » en interdisant toute possibilité de pointage à distance notamment.

La mise en place du traçage numérique

Techniquement, il est très facile pour un employeur de mettre en place des dispositifs de traçage sur les PC portables remis aux agents ou sur les applications télétravaillées sans que ceux-ci soient informés de la nature des dispositifs ni de leurs impacts sur leur vie au travail (régime indemnitaire, avancement, etc.).

Des enjeux syndicaux

Avec les employeurs

- L'ouverture de groupes de travail paritaires chargés de définir les missions télétravaillables.
- L'élaboration d'une charte unique regroupant les chartes du temps, du droit à la déconnexion et de l'utilisation des nouvelles technologies assortie d'un comité de suivi paritaire.
- Un droit de regard sur le contenu des applications et sur la mise en place de procédures transparentes et partagées pour la gestion des risques.
- La définition des activités télétravaillables et non des postes ou des missions.
- L'inscription d'un point annuel aux CT ou futurs comités sociaux d'administration (CSA) sur l'organisation du travail.
- La mise en œuvre d'un volet télétravail dans les plans de prévention des risques psycho-sociaux.
- Le respect des engagements en termes de mobilité durable, de la surface minimum des bureaux, de l'accès aux services de la médecine de prévention, du maintien de la restauration pour les agents en présentiel.
- L'élaboration de modules de formation ouverts à toutes et tous, sans distinction de grade ou mission, sur les nouvelles organisations de travail.

- La mise en œuvre de la participation employeur aux frais engagés à son domicile par l'agent en télétravail (électricité, consommables, abonnement internet, téléphone portable, etc.).
- La mise en place d'un budget fléché sur l'achat, le renouvellement et la maintenance des matériels.
- Le maintien des aides à l'acquisition de matériels dédiés pour nos collègues en situation de handicap et leur élargissement aux moyens matériels dont ils ont besoin pour pouvoir exercer leur mission en télétravail.
- La refonte de la filière SIC permettant d'apporter une réponse métier qualitative et concurrentielle aux agents de ce périmètre comme de répondre aux attentes des agents en tant qu'utilisateurs.

Avec les agents

Développer les modes de contact avec les agents en télétravail comme en présentiel : site internet, réseaux sociaux, appels téléphoniques, prises de rendez-vous, suivi des dossiers individuels notamment RH, leur faire connaître leurs droits, les accompagner dans les recours sur les décisions défavorables émises par l'administration.

Avec les militants

- Sensibiliser et former les militants aux enjeux des nouvelles organisations de travail et des attentes des agents.
- Inscrire les projets d'organisation du travail dans une logique de protection environnementale en limitant les trajets domicile-travail et dans le souci de protéger la santé physique et mentale des agents.

- Élaborer un guide commun sur l'organisation du travail à la fédération.

En conclusion

La CFDT s'est positionnée très en amont et depuis longtemps sur le télétravail. Si les nouvelles organisations de travail changent et vont changer les règles habituelles du travail, elles vont impacter également les agents, les usagers du service public comme les organisations syndicales. La CFDT œuvre et œuvrera pour qu'elles soient un véritable progrès pour tous les agents en télétravail comme en présentiel et n'affectent pas la qualité du service rendu aux usagers. ●

Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale



Mise en place du registre d'état civil électronique au MAE, une expérimentation à hauts risques pour l'avenir du service public

Le registre d'état civil électronique (RECE) ¹, expérimenté par le ministère des Affaires étrangères (MAE), vise à dématérialiser l'essentiel des fonctions d'état civil à l'étranger par un système de télédéclarations. Le syndicat CFDT-MAE a fait part à plusieurs reprises et devant plusieurs comités techniques (CT) de son opposition à un projet qui aggrave la fracture numérique, détériore la qualité du service public, supprime des emplois et n'a d'expérimentation que le nom.

Le MAE est administration-test... avant l'administration communale

Le MAE aime à dire que son service central de l'état civil (SCEC), basé à Nantes, est la plus grande mairie de France en la matière. Il détient en effet plus de quinze millions d'actes. Chaque année, ses 370 agents établissent près de 220 000 actes. À l'étranger, nos ambassades et consulats généraux en produisent entre 100 et 130 000. Les fonctions d'officier d'état civil sont multiples et les problématiques variées. Ces derniers possèdent une expertise métier remarquable... qui pourrait bien, à terme, disparaître pour un simple rôle d'opérateur de saisie.

La CFDT-MAE est en effet à la pointe de la lutte contre une expérimentation qui inquiète : celle du registre d'état civil élec-

tronique (RECE). Cette expérimentation prend sa source dans la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, dite loi ESSOC². Elle vise à dématérialiser l'essentiel des fonctions d'état civil à l'étranger, supprimant donc tous les postes d'état civil au profit d'un système de télédéclarations. Le MAE est, dans l'exercice, administration-test : ce qui y sera validé s'appliquera ensuite à l'ensemble de l'état civil communal sur le territoire français.

« Simplification » ou fracture numérique ?

Si l'on en croit l'administration, il s'agit tout d'abord de « *simplifier les démarches des usagers* ». Finies les déclarations de naissance au consulat et l'envoi de dossiers de demandes de transcription d'un acte d'état civil local dans les registres de l'état civil

ERREURS
DE SAISIE...
VOUS
N'EXISTEZ
PLUS!



français. Les usagers devront avoir recours aux télédéclarations et télétransmissions de dossiers. Il faudra un ordinateur, un scanner et une bonne connexion internet. Cette « simplification » ne sera réelle que pour ceux possédant les outils adéquats et sachant les utiliser, laissant sur le bas-côté les autres, alors que la fracture numérique

LE FUTUR
ÇA FAIT
PEUR...



a déjà été dénoncée haut et fort par le Défenseur des droits³.

Détérioration de la qualité du service public

Il s'agit ensuite « d'améliorer la qualité du service public ». Pourtant, la distance créée entre les agents et leurs interlocuteurs aura pour effet de détériorer la qualité du service, tout particulièrement pour les plus fragiles, une fois de plus, dépossédant en outre les officiers d'état civil de leur métier de contact et d'analyse et les transformant en simples opérateurs de saisie.

Économies budgétaires et suppressions d'emplois

Le troisième objectif vise à « conduire à des économies budgétaires mesurables ». Lorsque l'on sait que le projet est conduit avec de l'argent prêté par le fonds de modernisation de la Fonction publique (FTAP)⁴ qui exige qu'un euro prêté génère un euro d'économie, que ce soit en fonctionnement ou en masse salariale, et que les économies de fonctionnement n'atteindront pas, et de loin, les 3 M€ empruntés, ce sont donc de nombreux équivalents-temps plein (ETP) qui vont être supprimés.

La QVT seulement dans trois ans

Le dernier objectif vise à « améliorer la qualité de vie au travail ». Il n'est cependant planifié qu'une fois l'expérience pérennisée, soit au bout des trois années d'expérimentation et de double travail que les agents devront effectuer, numérique et papier, dans un service qui ne dispose déjà aujourd'hui ni des effectifs nécessaires pour faire face à la charge de travail ordinaire, ni des aménagements essentiels en matière d'organisation du travail.

Une expérimentation menottes aux poignets

Au-delà de ces éléments factuels, il y a dans le projet de RECE un piège bien plus subtil. L'exercice est présenté comme une « expérimentation », mais une expérimentation menée dès le départ, et volontairement, menottes aux poignets. La CFDT-MAE a en effet croisé la lecture de l'ordonnance 724/2019 du 10 juillet 2019 avec le contrat FTAP qui n'a, lui, été signé qu'en novembre de la même année. Il est prévu que l'expérimentation se fasse « pour une durée de trois ans à compter de la publication de l'ordonnance » (donc jusqu'au 9 juillet 2022) et il est stipulé que « l'évaluation de la présente expérimentation fait l'objet d'un rapport remis au Parlement au plus tard six mois avant le terme du délai », soit le 9 janvier 2022. Dans le rétroplanning du contrat, l'exercice de retour d'expérience, joliment nommé « étape d'enrichissement de l'outil de l'agent » (phase 4) est « ciblé » pour « début 2022 » : il ne pourra donc pas être intégré au document d'évaluation remis à la représentation nationale. **Députés et sénateurs se prononceront ainsi sur la seule voix de l'administration, sans n'avoir entendu ni les agents ni, encore moins, les usagers : bien joué, mais cela s'est vu !**

Cette destruction progressive du service public est tout simplement inacceptable. La CFDT-Affaires étrangères ouvre le combat, aux côtés des agents, de nos compatriotes et des élus des Français de l'étranger, pour faire valoir sa vision du service de l'État hors des frontières et mettre chacun face à ses responsabilités. Le flambeau devra être vite repris par les camarades de la fonction publique territoriale ! ●

Claire Lefebvre et Franck Laval
CFDT-MAE

¹ ▶ <https://bit.ly/2RVmerH>

² ▶ <https://bit.ly/3v5NKkk>

³ ▶ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/mots-cles/fracture-numerique>

⁴ ▶ <https://bit.ly/3tJvHjl>

La sécurité doit se concevoir et se (re)construire avec l'ensemble de ses acteurs

Depuis de nombreuses années, la sécurité publique demeure au sommet des préoccupations majeures des Français et au cœur de bien des enjeux politiques.

Cette priorité fait écho à un sentiment croissant d'insécurité et de violence dont les causes sont multiples : économiques, sociétales, augmentation de la délinquance, menaces intérieures, gestion de crises, formes de contestations et d'expressions nouvelles...

En réponse, les pouvoirs publics agissent essentiellement en réaction à la suite d'un drame ou d'un fait de sécurité grave.

Mais, quelques millions d'euros par-ci, un « Beauvau de la Sécurité » en trompe l'œil par-là et beaucoup de tweets de compassion ne suffisent plus à masquer une incapacité chronique à traiter efficacement et en profondeur une problématique, certes complexe, mais qui dépasse très clairement et largement le cadre du ministère de l'Intérieur.

Syndicalement, Alliance-CFE CGC et SGP-FO occupent majoritairement le devant de la scène avec, il faut le reconnaître, une efficacité corporatiste indéniable mais aussi une vision autocentrée qui ne va guère au-delà d'une logique de moyens.

Et la CFDT dans tout cela ?

Soyons lucides, notre organisation syndicale n'est pas à ce jour un interlocuteur suffisamment reconnu sur les thématiques de sécurité.

En effet, même en progression constante, notre représentativité demeure fragile, notre visibilité est limitée dans les médias et les conservatismes sont durs à bousculer.

Mais les choses bougent et la CFDT a des atouts :

- Une approche transversale dans laquelle nous ne concevons pas la sécurité publique comme un domaine exclusif mais bien comme une chaîne impliquant en interaction différents métiers et compétences avec une attention particulière sur la dimension préventive.
- Une structuration fédérale qui permet à nos représentants syndicaux Intérieur, Justice, police municipale, SDIS, travailleurs sociaux (...) de croiser leurs regards et de bâtir des axes revendicatifs communs et des propositions.
- Au-delà, une fédération qui entend associer à ses réflexions le regard et l'expertise d'autres fédérations car, pour notre part, la sécurité publique, c'est l'affaire de toutes et de tous !

C'est cette singularité et cette approche plurielle que nous vous proposons de découvrir dans ce dossier. Elles doivent incarner une offre alternative pour l'ensemble des travailleurs œuvrant pour la sécurité et qui en ont assez des sempiternels discours sans lendemain et des pratiques syndicales clientélistes. ●

François Thos

Secrétaire national

SOMMAIRE DOSSIER

- 15 Sécurité, une continuité CFDT inscrite dans le temps
- 17 Police nationale, manque de moyens et menaces nouvelles
- 19 Police municipale, nouvelles compétences = nouveaux droits
- 21 Les agents du ministère de l'Intérieur ont droit à la sécurité
- 23 Les sapeurs-pompiers sont confrontés à la montée des violences urbaines
- 24 Rapprochement entre les professionnel-le-s de l'Éducation nationale et les forces de sécurité
- 26 La place fondamentale de la Justice pour assurer la sécurité et garantir les libertés
- 27 Services judiciaires, un sujet, une loi, ce principe n'a que trop vécu !
- 29 Les juges font cause commune avec les forces de sécurité et l'administration pénitentiaire
- 30 Protection judiciaire de la jeunesse, prévenir et remédier plutôt que surveiller et punir
- 32 Les CPIP, acteurs essentiels de la prévention de la récidive
- 33 Pas de missions régaliennes pour la sécurité privée



Ont collaboré à ce dossier Julien Morcrette, François Thos, Ingrid François, Franck Bourgi et Thierry Duboc

Sécurité, une continuité CFDT inscrite dans le temps

Il y a presque cinq ans, la confédération organisait, avec le concours substantiel de la fédération Interco, au lendemain des vagues d'attentats qui ont meurtri la France, un colloque intitulé « Ensemble en sécurité », une occasion notamment de faire un point sur notre sécurité intérieure et d'identifier les leviers de la résilience. Aujourd'hui, nous vous proposons de faire un nouveau focus sur la lutte contre la délinquance, dans une dimension qui nous permette de sortir du « tout sécuritaire » habituel et réducteur afin d'appréhender ce phénomène dans sa globalité.

Une vision parcellaire de l'État

Si les gouvernements successifs n'ont jamais pris la peine de réunir tous les acteurs de la société œuvrant à prévenir et à réprimer la délinquance, nous avons la chance, nous cédétistes, au travers de nos champs professionnels fédéraux et interfédéraux, de bénéficier de la matière et de l'expérience

de nos agents et salariés afin de dresser les constats objectifs avant d'apporter ensuite les propositions pertinentes.

Des effets sur les agents de nombreux périmètres

Que nous soyons policiers nationaux ou municipaux, agents des préfectures, ensei-

gnants, sapeurs-pompiers, greffiers, agents de la protection judiciaire de la jeunesse, surveillants pénitentiaires ou agents de sécurité privée, plusieurs écueils et difficultés nous sont communs : crise de l'autorité, lourdeur et complexité des procédures, violences diverses, pression statistique, manque de personnels et de moyens, difficultés à accéder à des formations continues et à recruter, etc.



Autant de vents contraires qui font perdre du sens à notre engagement professionnel. Ajoutons au malaise l'ignominie : l'assassinat de Samuel Paty et, auparavant, ceux de Jean-Baptiste Salvaing et de sa compagne Jessica Schneider, sous les yeux de leur enfant, celui de Clarissa Jean-Philippe ou encore le drame qui a meurtri la préfecture de police de Paris et bien au-delà, nous rappellent qu'en tant que garants des valeurs, des lois et des fondements de notre République, les agents publics ou investis d'une mission de service public risquent aujourd'hui quotidiennement leur vie ès-qualités. L'assassinat de Stéphanie Montferme à Rambouillet, le meurtre d'Éric Masson à Avignon et celui d'Audrey Adam, travailleuse sociale dans l'Aube, ont récemment complété cette trop longue liste.

Prévention et sécurité ne doivent pas s'opposer

L'absence de cap et de projet de société autour de la lutte contre la délinquance fait que les questions de sécurité sont traitées de façon superficielle, au coup par coup, au gré de l'actualité et des échéances politiques, si bien que les agents des forces de sécurité publique et civile et de la justice ont le sentiment de naviguer à vue et de devoir vider un océan avec un dé à coudre. Agir le plus en amont possible et non plus traiter les symptômes est d'une logique et impérieuse nécessité ; la lutte contre la récidive est également un enjeu majeur. Un enfant de neuf ans, vivant dans une cité, grandissant au sein d'une famille monoparentale, dont la maman est femme de ménage à la Défense, devant effectuer une heure de transport pour se rendre sur ses lieux de travail, à l'heure où sont fermés les bureaux des sociétés d'affaires, a plus de probabilités de « mal tourner » qu'un enfant dont au moins un parent est présent le soir pour surveiller les devoirs ou tout simplement pour apporter un cadre à sa vie d'enfant. Et quand bien même, pour une raison ou pour une autre, un gamin a franchi le Rubicon et a commis un délit, un suivi socio-judiciaire réactif et rigoureux doit être mis en œuvre pour lui éviter toute montée en gamme délictuelle

à l'aube de sa vie. Il ne faut pas avoir inventé la poudre pour tirer ces constats et, pourtant, peu est pensé et fait par les pouvoirs publics pour endiguer ce type de phénomènes. Une réponse sociale et sociétale doit impérativement être apportée. Sans cela, les dernières mesures annoncées par le Gouvernement en termes de durcissement des sanctions pénales en cas de violences contre les forces de l'ordre n'auront qu'un effet très limité. Et d'ailleurs, pourquoi avoir encore une fois « oublié » les sapeurs-pompiers, enseignants, personnels soignants ou autres agents publics dans ces annonces ?

Pas de justice *bashing*

Pour notre fédération, il est hors de question de verser dans le justice *bashing* ! Si elle peut sans doute parfois souffrir du dogmatisme de certains magistrats, notre justice est avant tout malade. Malade d'un manque de moyens humains, malade d'un manque de moyens financiers. Est-il normal qu'un procureur de la République traite 5 500 dossiers par an ? Qu'un agent des services pénitentiaires d'insertion et de probation doive suivre 100 condamnés ? Est-il normal qu'en France, le budget par habitant dédié annuellement à la justice soit près de moitié inférieur à celui de nos voisins allemands ? Peut-être faudra-t-il aussi un jour se pencher sur l'influence, sur de nombreux jeunes en pleine construction, des réseaux sociaux, de la violence à la télé ou dans les jeux vidéo, de certains groupes de musique qui font l'apologie de l'argent facile, de la misogynie et de l'homophobie ou qui appellent à « casser » du policier ?

Les comportements mimétiques et de désinhibition du passage à l'acte violent, l'émulation et l'escalade de violence entre bandes sont possiblement des conséquences de ces influences néfastes.

Une réponse syndicale collective et engagée

Les composantes de notre fédération dénoncent le court-termisme, les voix des chantres du tout-répressif, même s'il convient toutefois évidemment de ne pas systématiquement placer tout un chacun dans une position victimaire et de ne pas verser dans l'angélisme lorsque la fermeté s'impose.

En agissant sur la racine des maux, en articulant les actions des acteurs publics et privés de notre société et en leur offrant le soutien et les moyens qu'ils méritent, en prévenant, en dissuadant et en réprimant efficacement, de façon adaptée et à bon escient, les actes délictueux, nous contribuerons durablement à apaiser notre société.

Encore faudra-t-il, comme nous ne cessons de le dire, que les politiques aient le courage d'inscrire leurs actions dans la durée et de prendre le risque de ne pas en tirer les fruits car, vous en conviendrez certainement, tout ne sera pas réglé dès demain ! ●

Julien Morcrette

Chargé de mission police



Police nationale, manque de moyens et menaces nouvelles

Denis Jacob, secrétaire général du syndicat Alternative Police CFDT¹, et Sabrina Rigolle, secrétaire générale adjointe du syndicat des cadres de la sécurité intérieure SCSI-CFDT² répondent aux questions d'Interco Mag sur les difficultés que rencontre la police nationale pour remplir sa mission de sécurité publique.

Ces dernières années et particulièrement depuis 2015, les fonctionnaires de police traversent une période de suremploi opérationnel. Quelles en sont les conséquences pour ces agents ?

Denis : « Depuis six ans, les fonctionnaires de police sont surmobilisés et suremployés avec les violences quotidiennes qu'ils subissent, les attentats, les événements nationaux et internationaux (Euro 2016, Coupe du monde 2018, G7, etc.), les mouvements sociaux (contre la loi travail, Gilets jaunes) et, depuis plus d'un an, la gestion de la crise sanitaire ». Il ajoute que

« la situation actuelle des conditions de travail des policiers démontre bien que les pouvoirs publics ne respectent pas leur engagement et témoigne d'un décalage entre les déclarations d'intentions et les actes concrets » et que « les policiers ont régulièrement fait entendre leur colère face au manque de reconnaissance et de valorisation de leur action au quotidien ».

Des dangers nouveaux

Sabrina partage le même constat : « Cette sollicitation opérationnelle constante conduit les services de police et de gendarmerie à une situation de forte tension (...). Les ef-

fectifs sont confrontés à des dangers nouveaux, comme les tirs de mortiers d'artifice, et risquent notamment des atteintes graves, voire fatales, à leur intégrité physique telles que des blessures par balle ou par le feu ». Elle ajoute que « les conséquences pour les agents sont hélas nombreuses : reports de repos, fatigue, érosion psychologique, énervement, abatement, absence de formation individuelle et collective... Les fonctionnaires de police font preuve de résilience mais ce contexte est particulièrement pesant ». Cette « résilience », Denis la souligne également par la mobilisation sans faille des policiers : « Ils ont toujours répondu présents, fidèles à leur engagement et à leur loyauté envers la République et leur devoir d'assurer la continuité de la sécurité de leurs concitoyens. Si nombre de policiers ont été réorientés sur des missions particulières, le service d'urgence d'aide et assistance aux personnes, mission prioritaire de la police nationale, a toujours été garanti et assuré ». Pour Denis, une des solutions réside en la mise en place « d'horaires plus adaptés à la conciliation vie privée/vie professionnelle afin d'atténuer l'impact de ce suremploi sur la vie familiale des policiers ».

En termes de qualité du service public, quelles sont les incidences de ce surcroît d'activité et de charges ?

« Avec des moyens humains et matériels limités, les policiers, comme d'autres agents publics, ont parfois du mal à répondre à l'ensemble des sollicitations. Nous souffrons





Sabrina Rigolle

de missions parfois mal définies et d'une procédure pénale lourde et chronophage », déplore Sabrina. Et d'ajouter que malgré le volontarisme gouvernemental à recruter 10 000 policiers supplémentaires souligné par Denis, « les policiers doivent notamment disposer d'un temps de formation initiale et continue suffisant. Or, le manque de personnel compromet la régularité des formations mais aussi des périodes de récupération qui sont tout aussi nécessaires ». Sabrina et Denis dénoncent tous deux les suppressions de postes durant le quinquennat de Nicolas Sarkozy (13 700 policiers et gendarmes entre 2007 et 2012). Des réformes structurelles représenteraient pourtant une marge de progression en termes de capacités opérationnelles : « l'organisation actuelle de la police nationale se caractérise par une fragmentation en différentes directions actives (sécurité publique, police judiciaire, police aux frontières, CRS, etc.) aux niveaux central et territorial ».

Anticiper les menaces

« Ce schéma a le défaut majeur de faire fonctionner la police nationale en tuyaux d'orgue, diluant la cohérence des actions menées. L'anticipation des risques et la prospective sont actuellement oubliées face

à l'urgence du traitement des diverses crises. Dans ce ministère, qui est celui de l'urgence, il est indispensable de maintenir l'effort en termes d'anticipation des menaces » nous précise Sabrina. Même son de cloche pour Denis, qui déplore l'inertie du ministère à se réformer : « Des engagements politiques forts ont été pris avec la rédaction du Livre blanc de la sécurité et avec le Beauvau de la sécurité. Mais force est de constater qu'il s'agit là encore qu'une déclaration d'intention dont la concrétisation, pour le moment, ne se traduit que par une coquille vide ».

La crise des vocations pour le métier de policier se traduit par moins de candidats pour entrer dans la police et donc une sélection moins rigoureuse. Quelles sont les raisons de cette baisse d'attractivité ? Pourriez-vous nous donner des pistes pour l'endiguer ?

« Les raisons de cette diminution de l'attractivité des concours, notamment de celui de gardien de la paix, sont multiples », déclare Sabrina. « Les policiers attaqués tous les soirs dans des guet-apens ou au cours de leurs patrouilles, assassinés à leur domicile ou dans les commissariats, n'aident pas à susciter des vocations ! Les gardiens de la paix ne doivent plus avoir à se cacher et mentir sur leur profession pour exercer leurs missions au service des autres. Un durcissement des mesures actuelles est nécessaire pour garantir et valoriser une police républicaine forte », ajoute-t-elle avec lucidité.

Tutorat, rémunération et action sociale

Pour Denis, il est également important « d'éviter d'avoir des candidats qui n'ont pas le profil pour être policiers ». Il propose de « réformer en profondeur les méthodes de recrutement par une enquête de profil plus poussée et une scolarité plus pertinente en matière de déontologie et de rapport à la population ». Il appelle de ses vœux la prise en charge des jeunes gardiens de la paix « par un système de tutorat d'agents aguerris à leur environnement professionnel. En



Denis Jacob

clair, avoir des anciens qui encadrent des jeunes. Mais pour avoir des tuteurs, encore faut-il leur donner envie de rester dans leur univers professionnel. Or, il est avéré d'un turn-over important en Île-de-France : quatre à cinq ans maximum dans un même service. Il n'est donc pas possible dans ces conditions de créer un vrai système de tutorat. Cela ne sera réalisable que par une véritable politique de fidélisation par une rémunération plus importante et un dispositif social attractif (logement décent, crèche) ». Sabrina pointe enfin une perception erronée de la profession : « Les jeunes ont parfois une vision erronée de nos métiers, faute de pouvoir y exercer facilement des stages » et déplore « la remise en question régulière des forces de sécurité intérieure, notamment dans les médias et sur les réseaux sociaux, ce qui conduit la police à être perçue comme déconnectée des préoccupations de la population ». Elle estime enfin que « seules une communication dynamique et des campagnes d'informations régulières dans les établissements scolaires ou salons de l'étudiant permettront de corriger cette vision parcellaire ». ●

¹ ▶ <https://www.alternativepn.fr/>

² ▶ <http://www.scsj-pn.fr/>

Police municipale, nouvelles compétences = nouveaux droits

Serge Haure est policier municipal à Courbevoie (92). Il est secrétaire de section des agents territoriaux et chargé de mission police municipale à la fédération Interco.





Serge Haure

Serge, peut-on dire que les policiers municipaux sont devenus un maillon essentiel de la sécurité publique ?

Oui, les policiers municipaux sont au plus près du terrain, qu'ils connaissent pour y habiter souvent. Ils sont connus et reconnus localement. Ils sont régulièrement primo intervenants et certains employeurs n'hésitent pas à les engager sur des missions dangereuses (gardes statiques des édifices religieux, troubles de voisinage qui dégénèrent, confrontations sur des points de deal, contrôle des mesures sanitaires...), le mot d'ordre des politiques étant : « On veut du bleu sur la voie publique ! ». Dans certaines villes, la police municipale (PM), patrouillant à pied, à vélo ou en voiture, déploie plus d'effectifs sur le terrain que la police nationale (PN). Les projections du CNFPT prévoient que les effectifs de la PM au niveau national pourraient passer de 25 000 agents aujourd'hui à 33 ou 35 000 en 2026, à la fin du mandat actuel des conseils municipaux.

Un basculement encouragé par l'État

La césure date des années 1980 lorsque la proximité n'a plus été une mission prioritaire de la PN. Les communes ont alors pris le relais. Des maires ont essayé de passer en délégation de service public ou de privatiser la sécurité ; ils ont été déboutés par le juge administratif. C'est au maire qu'il revient d'assurer la sécurité et la tranquillité publique. L'engagement des maires dans la sécurité est fortement encouragé par l'État depuis la loi Chevènement¹ qui a encadré les missions de la PM. La RGPP² a détruit beaucoup d'emplois dans la PN et la gendarmerie ; les communes ont été conduites à pallier cette situation.

Quelles sont les obligations pesant sur les policiers municipaux et sont-elles reconnues ?

Leurs contraintes sont assez similaires à celles des policiers nationaux en termes de pénibilité : travail de nuit, horaires décalés, week-end et

jours fériés, etc. Beaucoup d'agents sont victimes d'agression, blessés ou tués en service. Il existe aujourd'hui une rupture d'égalité de traitement entre PN et PM, la prime de risque est plus basse de 35% et elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la retraite ; les déroulements de carrière sont moins favorables pour toutes les catégories A, B et C.

Une forte marge d'amélioration possible pour les carrières et la retraite

En termes de carrière, il y a un différentiel avec la PN – tous les agents titulaires sont en catégorie B alors que, dans la PM, la catégorie C est majoritaire – mais aussi avec les sapeurs-pompiers professionnels qui partent en retraite avec 600 à 800 € de plus par mois car leur prime de feu est intégrée à leur salaire.

Où en sommes-nous en termes de dialogue social pour traiter toutes ces questions ?

Dialogue social au point mort au niveau national

Pour continuer la comparaison avec nos collègues sapeurs-pompiers, la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) se réunit régulièrement alors que notre Commission consultative des polices municipales (CCPM), qui doit être convoquée deux fois par an, ne s'est pas réunie depuis deux ans, l'État et les communes ayant toujours une bonne raison...

Même pas un remerciement

Lors du premier confinement, tous les policiers municipaux et gardes champêtres ont répondu présent et ont travaillé sans protection. La prime Covid a pourtant été attribuée de manière très inégale. Trop de policiers dans des petites communes n'ont reçu aucune prime et n'ont même pas été remerciés alors qu'ils étaient chargés de visiter les personnes isolées ou de leur livrer des médicaments.

Pour finir, Serge, je me suis laissé dire que certaines communes d'Île-de-France peinaient à recruter des policiers municipaux. Tu confirmes ?

Non seulement je confirme, mais ce déficit de candidatures est valable sur l'ensemble du territoire national. Il s'agit d'un vrai mercato où toutes les mairies veulent leur PM, où les collègues se vendent au plus offrant : logements par nécessité de service ou salaires attrayants artificiellement gonflés par des heures supplémentaires. La tension est telle que certains maires ont défendu un amendement qui prévoyait d'obliger les agents à rester trois ans dans la collectivité, pour limiter le nomadisme provoqué par ce mercato. ●

Propos recueillis le 20 avril 2021

¹ Loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales :

► <https://bit.ly/3nfC5Nl>

² Révision générale des politiques publiques (2007 – 2012).

Les agents du ministère de l'Intérieur ont droit à la sécurité

Guillemette Favreau, secrétaire fédérale Interco et Samir Ait Tayeb, secrétaire général adjoint du syndicat CFDT du ministère de l'Intérieur¹ répondent aux questions d'Interco Mag sur les conditions de sécurité, pas toujours réunies, dans lesquelles ils travaillent au sein des services centraux du ministère et dans le réseau des préfetures.

Guillemette, Samir, les agents des préfetures et d'administration centrale sont censés travailler en sécurité. Est-ce le cas ?

Guillemette : dans le réseau des préfetures, les agents d'accueil du public et des services des étrangers sont de plus en plus souvent exposés à des agressions verbales ou physiques sans que la réponse institutionnelle soit toujours à la hauteur des faits ou des attentes des agents. Si des mesures existent bien sur le papier, telles que la protection fonctionnelle ou l'édition de fiches réflexes en cas d'incident – sous mandat CHSCT – elles peinent souvent à trouver une traduction concrète, rapide et opérante sur le long terme.



Guillemette Favreau

Des mesures à géométrie variable

Elles sont plus ou moins activées selon la volonté des hiérarchies et donc à géométrie très variable sur le territoire comme dans le temps. On peut d'ailleurs observer des réponses différentes à une même problématique : pour exemple, plusieurs hôtesse d'accueil de différentes préfetures ont été filmées et suivies à la sortie de leur journée de travail par des usagers agressifs - mécontents de la façon dont a été instruit leur dossier. Dans un cas, le secrétaire général de la préfeture a accompagné l'agente pour déposer une plainte en son nom, la hiérarchie a réuni l'équipe avec les membres du CHSCT et le responsable sécurité afin de revoir les process et un portique de sécurité a été installé. Dans un autre cas, l'agente ne savait pas qui elle devait contacter ni si l'administration allait déposer plainte et aucune disposition n'a été mise en œuvre.

Samir : les a priori qui laisseraient penser qu'une administration centrale ou une préfeture, siège départemental du pouvoir de l'État, sont par essence des forteresses inviolables sont hélas utopiques. Les faits en sont une éloquente démonstration : la tuerie de la préfeture de police de Paris ou l'incendie volontaire de la préfeture du Puy-en-Velay nous rappellent cette vulnérabilité à laquelle nos collègues sont exposés. À ces événements exceptionnels, mais bien réels, s'ajoutent les incivilités et les intimidations du quotidien, dont font l'objet nos

collègues et qui sont trop souvent passées sous silence. L'accueil du public, mission inhérente à l'action du ministère de l'Intérieur, conduit inexorablement à exposer nos collègues à des situations d'insécurité au travail. C'est pourquoi nous militons dans les CHSCT pour que des garanties de sûreté et de sécurité soient apportées (fiche technique en cas de danger, mesures de défense passives avec des portes à code...).

Risques d'intrusion

La présence de nos collègues policiers se fait de plus en plus rare à l'entrée de nos édifices et, quand il existe un dispositif, il est confié de plus en plus à la sécurité privée dont les moyens sont limités malgré le professionnalisme de ses acteurs. Aujourd'hui,



Samir Ait Tayeb

nous savons qu'un risque d'intrusion n'est donc pas à exclure. Ce risque est accru lorsque les implantations immobilières n'abritent pas exclusivement des agents du ministère de l'Intérieur, mais également des entreprises du secteur privé. Il est difficile dans une telle configuration où les agents publics et privés se mêlent dans les parties communes du bâtiment (couloirs, restaurant administratif, parking...) de garantir la sécurité optimale à nos collègues.

La nécessaire neutralité des agents de l'État

Les événements de la préfecture de police ont mis en exergue une véritable difficulté à repérer les signaux faibles d'agents publics en voie de radicalisation et on a pu observer dans plusieurs préfectures des comportements inadaptés au regard de la nécessaire neutralité des agents de l'État. De même, on a pu observer une recrudescence des discriminations liées aux origines des agents. Il appartient à notre employeur de mettre en oeuvre les moyens permettant l'exercice serein des missions pour tous les agents : le ministère va d'ailleurs étendre la formation à la laïcité comme à la discrimination à tous les agents.

Quelles sont les principales préoccupations des agents ?

Guillemette : dans leur majorité, les agents des préfectures attendent légitimement de leur hiérarchie supérieure écoute, soutien, accompagnement et mise en oeuvre de travaux de sécurisation. Dans les préfectures les plus exposées, les agents sont nombreux à demander le retour d'une présence physique policière continue aux accès des entrées du public (pas aux accès préfet et élus comme c'était le cas quand les policiers étaient présents précédemment). S'ils attendent que l'administration réagisse vite, ils souhaitent aussi que des moyens budgétaires pérennes soient mobilisés pour réaliser des travaux de sécurisation des halls d'accueil et des services des étrangers mais également un accompagnement et un sou-

tien psychologique durable. On est très loin du compte dans ce domaine.

Samir : les agents ne sont pas suffisamment formés pour répondre à des situations de tension ou de danger. Le modus operandi à activer en pareille situation est souvent méconnu, lorsqu'il existe, participant de fait à entretenir un sentiment d'insécurité et d'abandon pour nos collègues.

Leur travail est essentiel mais trop méconnu dans un contexte où les réformes et les réorganisations s'empilent. Quel cap et quelles perspectives attendent-ils de la part des politiques et des pouvoirs publics ?

Guillemette : sans agents des préfectures, pas d'accueil du public et des étrangers, pas de renseignements pour les usagers, pas de soutien pour les usagers ayant peu ou mal accès à internet, pas d'organisation des élections, pas de contrôle de légalité, pas de gestion de crise, pas de délivrance des titres, pas de subvention aux collectivités, pas de suivi des politiques publiques,

pas de préfet transporté par un chauffeur, pas d'entretien des résidences ni de maintenance, pas de continuation des liaisons de l'État : un préfet sans agent ne peut plus représenter l'État. Ce sont les agents qui font vivre le service public.

La course perpétuelle aux réformes

Dans ces conditions, le moins que puisse faire leur employeur c'est d'arrêter cette course perpétuelle de ce qu'il qualifie comme réformes, qui ont en commun de ne jamais faire le bilan de l'existant – ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce qui peut être amélioré au regard des agents comme des usagers – et de ne jamais ou mal mesurer les impacts réels d'une réforme. Les agents ne sont pas résistants au changement ; ils sont réfractaires – et ils ont bien raison – au changement déployé sans que leur avis et la connaissance de leur mission soient sollicités, sans progrès pour les usagers et sans qu'il soit inspiré à l'aune exclusive du budgétaire.

Samir : aucune politique publique ne peut être mise en oeuvre sans les agents des préfectures et de l'administration centrale. Leur travail est essentiel, pour ne pas dire indispensable. Cela se vérifie sur un large spectre allant de la sécurité avec la lutte contre la radicalisation, les décisions de police administrative et la coordination de l'ordre public, à la gestion des crises dans les cabinets des préfets ou l'accueil du public. Nos collègues, après une cascade de réformes, ont su prouver leur capacité d'adaptation, même s'il nous est loisible de penser que cette qualité a été mobilisée par nos « élites » à mauvais escient. Sous couvert d'euphémismes appelés « réforme », « plan », ou « mutualisation », c'est en réalité une casse, une régression qui a été orchestrée sur la qualité du service public. Mais à qui profite le crime ? Sûrement pas aux agents et par ricochet à la population... ●

Propos recueillis le 11 mai 2021



¹ ► <https://smi-cfdt.fr/>

Les sapeurs-pompiers sont confrontés à la montée des violences urbaines

Sébastien Bouvier est adjudant-chef de sapeurs-pompiers professionnels, chef d'agrès tout engin et chargé de mission pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) à la fédération Interco. Il est membre du groupe sapeurs-pompiers de la FSESP, qui travaille actuellement sur la santé et la sécurité au travail et en particulier sur les cancers.



Sébastien Bouvier

Sébastien, les sapeurs-pompiers sont un maillon important dans la lutte contre la pandémie du coronavirus. Quel est l'état moral et physique des effectifs depuis plus d'un an ?

Du retard à l'allumage pour la sécurité des personnels

Nous sommes moins dans la lutte contre le Covid que dans le curatif. Ce sont les ambulances qui sont en première ligne et nous suppléons parfois à leurs carences mais ce n'est pas une compétence des sapeurs-pompiers. Il y a eu du retard à l'allumage pour la sécurité des personnels, des problèmes de matériel (EPI) et une grosse inquiétude sur le risque de contamination avec les familles. Il y a eu des clusters dans quelques casernes et certaines ont dû être fermées. Les SDIS ne dépendant pas de l'État, le ministère de l'Intérieur n'a donné aucune consigne et chaque SDIS a dû se débrouiller, mettre en

place son protocole en fonction du matériel disponible.

Quant à l'état physique des collègues, il est excellent : l'entraînement sportif fait partie de nos obligations. L'état psychique et moral est bon mais avec encore la crainte de la contamination. Le taux de vaccination des collègues progresse trop lentement mais le passeport sanitaire pourrait constituer une bonne motivation...

Tes collègues et toi êtes les cibles de violences urbaines. Ce n'est, certes, pas un phénomène nouveau mais celui-ci s'est nettement accentué ces derniers temps. Comment expliquer l'inexcusable ?

Il existe beaucoup de formes de violences urbaines, depuis la castagne dans les cités jusqu'aux différents conjugaux qui peuvent très mal tourner, en passant par les sorties de boîtes de nuit, alcoolisées et propices aux bagarres. Pour compléter le tableau, on a les transfèrements de prisonniers ou une mamie qui s'est sauvée de sa maison de retraite au volant d'une ambulance ! Les violences urbaines sont en augmentation et ne sont plus localisées seulement dans les grandes villes. Dans certains quartiers, l'uniforme des sapeurs-pompiers est assimilé à celui des policiers et on se fait caillasser régulièrement. On a subi aussi la violence des Gilets jaunes et des black blocks. La

nouveauté c'est que les gens nous filment plutôt que de porter secours à leurs concitoyens.

Comment faites-vous face à cette violence ?

La légitime défense n'existe pas. Si tu prends un coup de poing dans la figure, tu ne peux pas répondre. On milite en inter-syndicale et on travaille au CSFPT et avec des parlementaires pour qu'une plainte soit déposée obligatoirement par le service alors que ce n'était pas le cas auparavant. Nous demandons des formations uniformisées sur la prise en compte des situations difficiles. On ne demande pas des cours de self-défense mais on veut pouvoir s'adapter et anticiper. Désormais, on répond toujours au tutoiement par du vouvoiement. Quand des voitures brûlent au milieu d'un parking, ce n'est pas forcément dangereux pour la population et ça peut être un piège, donc on n'intervient pas systématiquement, on n'y va pas tout seuls et on se coordonne avec les forces de police et de gendarmerie. Depuis l'attentat du Bataclan, on a appris des techniques pour aller chercher – en coordination avec la police – des victimes dans des zones non encore pacifiées, avec casque lourd, gilets pare-balles de 22 kg et garrots comme les militaires. ●

Propos recueillis le 5 mai 2021

Rapprochement entre les professionnels de l'Éducation nationale et les forces de sécurité

Professeure de sciences économiques et sociales, adhérente à la CFDT depuis 1999, Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du SGEN-CFDT depuis 2016, répond à nos questions concernant la sécurité dans les établissements scolaires.



Au vu de l'actualité récente, les enseignant-e-s semblent être de plus en plus la cible de menaces de la part des élèves et aussi des parents. Qu'en est-il ?

L'assassinat de Samuel Paty par un terroriste reste un acte tragique exceptionnel et n'est pas le quotidien vécu par les enseignant-e-s. Ceux-ci sont en contact avec la population dans un cadre collectif car l'école accueille tout le monde. Parfois le personnel pour encadrer et réguler aux côtés des enseignant-e-s en cas de conflit manque, et il se peut, par exemple lors des cours d'éducation sexuelle, que des menaces soient proclamées par des parents intégristes de toutes religions. Pour le SGEN-CFDT cette situation est inquiétante car les agents n'exercent pas leurs fonctions en toute tranquillité.

Concernant l'insécurité en milieu scolaire, il existe peu de données récentes et précises au niveau national. La dernière étude remonte à 2014. On y découvre que 12% des enseignant-e-s déclarent subir des menaces, des insultes ou des violences physiques dans l'exercice de leur métier, alors que le pourcentage descend à 7% pour le reste des salarié-e-s, tous emplois confondus. Depuis, aucune donnée n'a été actualisée et publiée sur le site du ministère de l'Éducation nationale. Les chiffres publiés plus récemment concernent les faits graves à l'encontre des personnels et des élèves, sans distinction. Ils indiquent que l'on est passé de 6 à 7%. Cela augmente mais on ne peut pas parler d'explosion de violence. On constate d'ailleurs que la violence physique est en régression alors que la violence verbale domine. Il s'avère que ce sont les chef-fe-s d'établissement qui sont le plus victimes de menaces et d'insultes. Dans le premier degré, celles-ci sont plus souvent le fait de parents d'élèves que dans le second degré. Des violences peuvent être liées à des tensions qui se créent autour de la réussite scolaire dont dépend l'avenir social de leurs enfants, et quand l'école doit prendre des sanctions à l'encontre d'un élève.

Favoriser le dialogue

Les parents n'ont pas toujours les codes pour interagir avec l'institution scolaire. C'est pourquoi, malgré un temps scolaire très contraint, le SGEN-CFDT souhaite la mise en place d'espaces de dialogue entre les parents et les professeur-e-s, hors des instances scolaires de régulation des problèmes. Cela permettrait d'expliquer aux parents comment fonctionnent et se structurent leurs relations avec l'école. Mais la situation sanitaire due à la pandémie de la Covid-19 rend plus difficiles de tels moments d'échanges. Tout cela suppose que ce travail soit organisé, reconnu car le travail des personnels est déjà intense.

Peux-tu parler du travail commun entre les enseignants et les forces de sécurité ?

Les échanges s'établissent lors des conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance autour des enjeux de détection. Cela permet de croiser les informations et d'anticiper. Par exemple, en

prenant des dispositions suite à une alerte de venue d'une bande de jeunes externes à l'établissement scolaire. Les chef-fe-s d'établissement ont ainsi renforcé leurs liens avec les forces de l'ordre car cela évite d'intervenir après les faits.

Un contexte global de la sécurité

Un établissement n'est pas un lieu isolé du territoire auquel il appartient. Pour le SGEN-CFDT il faut travailler ensemble avec les forces de sécurité car les personnels n'ont aucun pouvoir de police. Le plan Vigipirate a conduit à un contact très étroit et plus direct pour assurer la sécurisation des abords des écoles, collèges et lycées. Ainsi, c'est plus le contexte actuel que les violences elles-mêmes qui a favorisé le rapprochement entre les chef-fe-s d'établissement et les forces de sécurité. Cependant, nous constatons un problème de temps car, dans le premier degré, nombre de directeurs et directrices sont aussi chargé-e-s d'enseignement auprès des élèves. ●

Propos recueillis le 30 avril 2021



Catherine Nave-Bekhti

La place fondamentale de la Justice pour assurer la sécurité et garantir les libertés

Nous attendons de la Justice qu'elle juge la délinquance et la criminalité en étant garante des libertés de chacun d'entre nous. Pour remplir cette mission, la Justice défend son indépendance dans ses prises de décisions. Ainsi, dans son action, la Justice est complémentaire à celle des forces de l'ordre car, après l'action de ces dernières, c'est la Justice qui prononce des peines, au regard de la loi. Elle remplit alors un rôle de régulateur social, qui permet à la population de vivre ensemble. Mais il y a deux conditions à cette régulation : d'une part, que les citoyens aient **un accès facile à la Justice** et, d'autre part, qu'ils aient **confiance en elle**, en comprenant non seulement comment la Justice fonctionne mais aussi les décisions qu'elle rend.

Chaque nouveau ministre arrive avec ses propositions de réformes

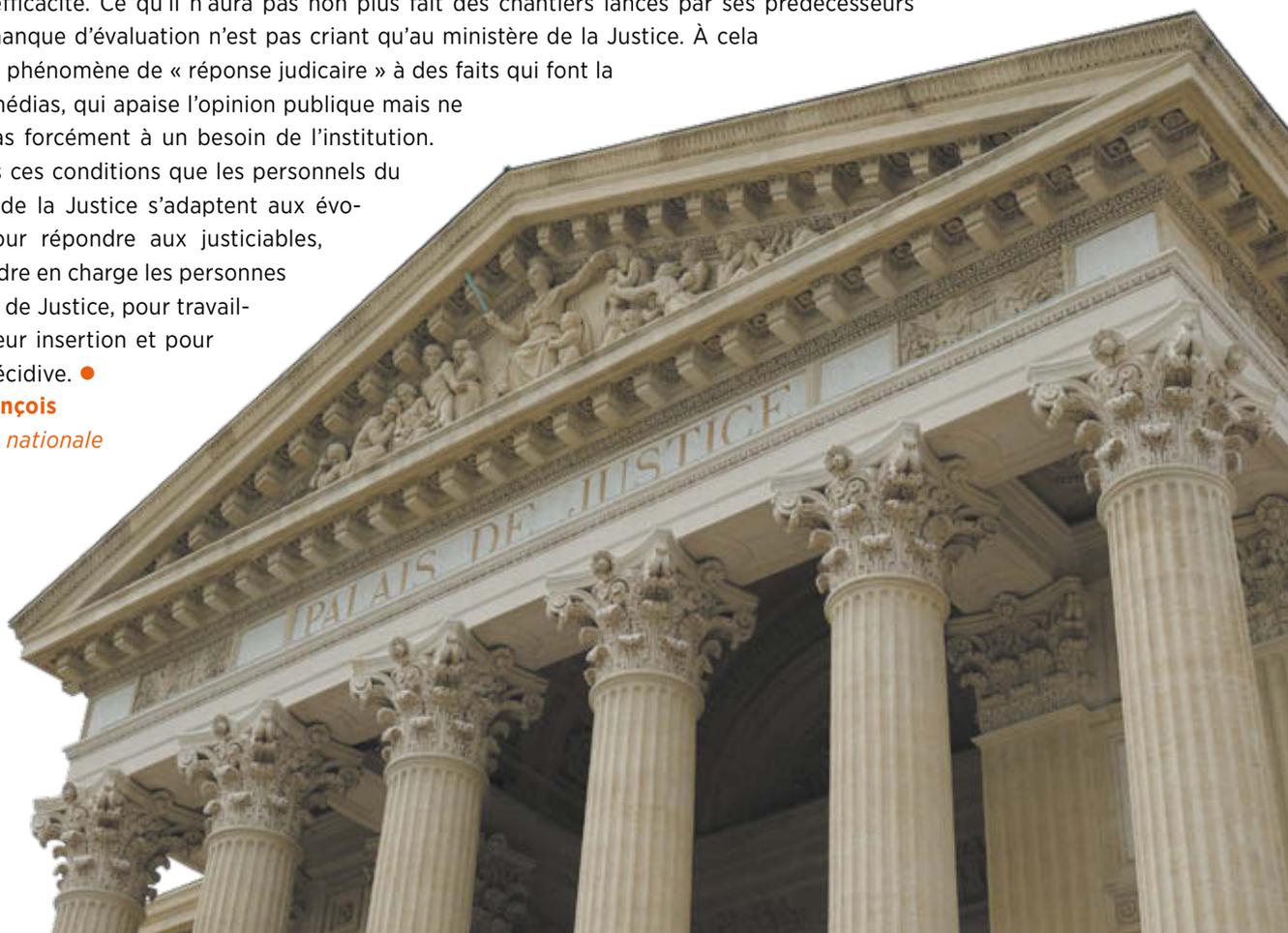
Les personnels œuvrent au quotidien pour répondre à ces attentes des citoyens. Cependant, nous constatons qu'une méfiance se dégage envers la Justice, comme le reproche qui lui est fait de laisser des coupables en liberté. On peut dire qu'au moins une des causes est la gestion de la Justice. Chaque Garde des Sceaux nommé Place Vendôme arrive avec ses propositions de réformes des dispositifs juridiques, souvent sans avoir le temps de voir se concrétiser leur mise en œuvre, et encore moins d'évaluer l'efficacité. Ce qu'il n'aura pas non plus fait des chantiers lancés par ses prédécesseurs mais ce manque d'évaluation n'est pas criant qu'au ministère de la Justice. À cela s'ajoute le phénomène de « réponse judiciaire » à des faits qui font la

Une des médias, qui apaise l'opinion publique mais ne répond pas forcément à un besoin de l'institution.

C'est dans ces conditions que les personnels du ministère de la Justice s'adaptent aux évolutions pour répondre aux justiciables, pour prendre en charge les personnes sous main de Justice, pour travailler pour leur insertion et pour éviter la récidive. ●

Ingrid François

Secrétaire nationale



Services judiciaires, un sujet, une loi, ce principe n'a que trop vécu !

Depuis plusieurs décennies, la production législative parlementaire est très forte, tant pour le versant pénal que civil. Les conséquences de cet emballement ne sont pas négligeables sur l'organisation des juridictions avec, parfois à la clef, des restructurations ou la création de nouveaux services.

Inflation juridique

Il serait bon que les parlementaires prennent enfin conscience des impacts budgétaires et organisationnels des textes législatifs qu'ils votent. La CFDT les alerte et demande régulièrement des études d'impact sans beaucoup de succès. Aujourd'hui nous demandons qu'elles soient obligatoires. Un fort ralentissement de cette production législative nous paraît indispensable pour permettre l'assimilation des textes précédents. L'inflation législative n'apporte rien d'autre qu'une grande insécurité juridique pour tous.

De nombreux postes vacants

En conséquence, les services ne cessent de se réorganiser pour tenter d'y pallier, le tout avec de très nombreux postes vacants. Une organisation en pôles a été mise en place avec pour objectifs une mutualisation à outrance et une polyvalence sans limite des agents. Cette organisation insécurise les agents ; elle est source de conflits de valeurs et entraîne des risques psychosociaux importants. De plus, le pôle, qui est dirigé par un magistrat, a de plus en plus tendance à essayer de se substituer au service. Nous dénonçons son immixtion dans l'organisation des greffes, au détriment des directeurs qui voient au fil du temps leurs marges de manœuvre en matière de gestion diminuer ostensiblement. Pour la CFDT, le principe c'est : à chacun son métier, aux

magistrats de juger, aux fonctionnaires de gérer !

Une informatisation laborieuse

L'informatisation des greffes a été très tardive. Dans ces 25 dernières années, nous sommes passés d'initiatives locales limitées à quelques services à une reprise en main nationale avec des déploiements d'applicatifs plus ou moins heureux. Aujourd'hui, la chaîne pénale est équipée d'un seul applicatif web national. C'est l'illustration même des difficultés : une avancée (vision nationale et à jour du parcours judiciaire) et des difficultés (manque d'intuitivité et de convivialité, plantages, bugs réguliers, lenteurs, problèmes de fusion de documents, etc.). De ce fait, les Cours d'appel ne sont pas encore équipées de cet applicatif. La numérisation des procédures a été mise en place, notamment pour les plus gros dossiers et plus particulièrement ceux de l'instruction. À terme, le dossier papier n'existera plus. L'informatisation des greffes a donc été laborieuse et le reste aujourd'hui. Le budget mis sur la table pour rattraper le retard, même s'il est conséquent, n'est pas suffisant au regard de la haute technicité qu'il faut maîtriser et déployer.

Dégradation des conditions de travail et perte de sens

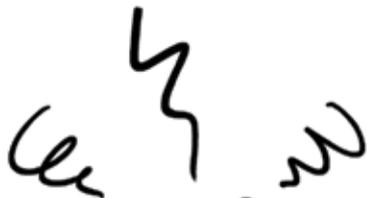
La problématique des ressources humaines doit être prise à bras le corps. En effet, dans

les juridictions, l'augmentation de la charge de travail est exponentielle. Les budgets et les ETPT¹ ne suivent pas les transformations et provoquent une forte dégradation des conditions de travail et une perte de sens pour les agents. Depuis longtemps, poussé par la Fonction publique, le ministère, au prétexte de cette informatisation, supprime des postes d'adjoints administratifs, arguant qu'il n'y a plus de jugements à taper, moins de courrier et moins de tâches de classement. Cependant, de nouvelles missions apparaissent comme le traitement des boîtes mail structurelles, très chronophage, et qui n'est pas sérieusement pris en compte pour le calcul des ETPT. De plus, le recours aux agents contractuels comme assistance des magistrats aide à la production judiciaire mais creuse l'écart entre les besoins des magistrats qui jugent et le personnel de greffe, à bout de souffle, qui doit suivre la cadence. Seul un plan d'augmentation très conséquente des budgets de la Justice avec son volet de créations d'emplois massives pourrait permettre une amélioration des conditions de travail.

Désengorger les tribunaux ?

La simplification et la déjudiciarisation sont les solutions préconisées par l'administration pour désengorger les tribunaux. Après les cadeaux faits aux notaires, nous avons vu émerger la procédure participative, ou accords amiables des parties, qui donne plus de pouvoirs aux avocats devenant juges et parties.

ARRÊTEZ DE RÉAGIR
À CHAQUE ÉVÉNEMENT
EN CRÉANT UNE
NOUVELLE LOI !



VOUS AVEZ RAISON,
ÇA DOIT CESSER !
|
JE VAIS PROPOSER
UNE LOI EN CE SENS !
|



WINGZ

Maintenant, il est question de faire rentrer les avocats dans les salles d'audience pour exercer les missions des juges à leur place, tout en restant par ailleurs avocats.

Des locaux souvent inadaptes

Si un effort a été fait sur l'aspect immobilier, pour se mettre en conformité avec les normes des ERP², les nouvelles juridictions sont souvent trop exigües et mal agencées. Certains tribunaux, monuments histo-

riques, rénovés à ce titre³, sont souvent peu adaptés à un fonctionnement dépoussiéré de l'institution judiciaire.

Emprise du pouvoir politique sur le fonctionnement judiciaire

Pour finir, nous regrettons l'emprise quasi totale du pouvoir politique sur le fonctionnement judiciaire. De ce fait, les instances de dialogue demeurent des coquilles vides. Les directeurs n'ont pas de marge de manœuvre

et doivent porter des textes préparés par les conseillers du ministre et auxquels il ne peut être changé une virgule. ●

Mireille-Aline Weber et Guillaume Grassaud,
élus au comité technique ministériel
Michel Besseau,
élu au comité technique
des services judiciaires

¹ Équivalent temps plein travaillé.

² Établissement recevant du public.

³ ► <https://bit.ly/341rFZ3>

Les juges font cause commune avec les forces de sécurité et l'administration pénitentiaire

Samuel Serre exerce ses fonctions de juge au sein d'un tribunal judiciaire. Il est secrétaire adjoint de la section syndicale Magistrats Interco 30.

Les tribunaux judiciaires occupent une place centrale dans les problématiques de sécurité publique, entre les forces de police et de gendarmerie et les services pénitentiaires. Les juges ont-ils les moyens matériels et humains d'exercer leur mission ?

Des tribunaux délabrés et des audiences surchargées

Il y a bien longtemps que la justice de notre pays ne fonctionnerait plus sans le dévouement des femmes et des hommes qui en occupent les diverses fonctions. Comme pour les commissariats, les gendarmeries ou les services pénitentiaires, de nombreux tribunaux sont délabrés, sans perspective de réparations. La crise sanitaire a permis le déploiement du matériel informatique mais elle a également démontré la grande pauvreté du ministère dans ce domaine¹. On manque de magistrats et de greffiers, ce qui provoque des retards inévitables dans les procédures et des audiences surchargées pour limiter au maximum les temps d'attente et pallier des situations dont souffrent les justiciables. Des audiences surchargées, c'est moins de temps pour chaque dossier et donc une justice moins compréhensible pour le justiciable. Avec 1,9% des dépenses de l'État, dont l'essentiel est concentré sur le devenir pénitentiaire et non sur le fonctionnement judiciaire, le budget du ministère reste l'un des plus bas d'Europe. La France a-t-elle peur de ses juges, garants des libertés individuelles ?

Que réponds-tu aux critiques, qui redoublent depuis qu'un avocat a été nommé Garde des Sceaux, émises par ceux qui prétendent que la justice française est « laxiste » ?

Éric Dupont-Moretti n'est pas le premier avocat à être nommé garde des Sceaux. Ce qui peut en inquiéter certains, c'est sa personnalité tant, durant sa carrière, il s'est parfois mis en opposition avec la profession. Vouloir faire évoluer l'institution n'est pas une mauvaise chose. Il faut avant tout la rendre plus humaine en interne, s'interroger sur ce que vit le magistrat au quotidien. Épuisé professionnellement, mal reconnu, une grille indiciaire non revalorisée, le magistrat judiciaire connaît la souffrance au travail et les risques psychosociaux poussant parfois jusqu'au suicide. L'institution survit grâce aux femmes et aux hommes qui la composent. Leur donner le sentiment qu'on les rend responsables de tous les maux de notre société, alors que le ministre est garant de leur représentation, ne peut que mener à une crise profonde.

La Justice n'est pas plus laxiste qu'un autre service

La Justice n'est pas plus laxiste que la police ou la gendarmerie. Elle fait avec les moyens matériels qu'on lui donne, ce qui explique que le temps judiciaire n'est pas celui de la société. Le magistrat, garant des libertés individuelles, rend la justice au nom du peuple français sur le fondement des moyens que lui donne le législateur. Malheureusement, le législateur agit parfois à contresens, sans mesurer les conséquences des textes qu'il vote sous l'impulsion du moment,

allant jusqu'à bloquer le bon fonctionnement de la Justice et accusant les juges d'en être responsables. Cette multiplication des réformes rend plus complexes les missions de la Justice sans lui accorder les moyens pour les réaliser.

Une responsabilité partagée

Les magistrats communiquent peu. Ils font rarement état des obstacles qu'ils rencontrent pour exercer leurs fonctions alors qu'ils font face à des critiques injustifiées de leurs décisions, contraints à agir avec le matériel législatif et administratif qui leur est fourni. En matière pénale, la Justice est également tenue par le temps des enquêteurs. Les magistrats ne sont pas responsables des situations parfois incompréhensibles pour une partie de la population, comme des retours d'enquêtes très longs et parfois incomplets, rendant complexe la prise de décision.

Police, justice et pénitentiaire, même combat

Voilà pourquoi police/gendarmerie et magistrats doivent faire cause commune et non se renvoyer la « balle » de la responsabilité. Forces de l'ordre, Justice et administration pénitentiaire mènent le même combat, dans l'intérêt de la société. Porter atteinte à l'un ou à l'autre, en se servant de l'un contre l'autre, ne peut que mener à la déliquescence de l'État de droit. J'appelle de mes vœux la création d'un espace de dialogue au niveau national entre police et justice, où chacune des institutions serait représentée afin de faire avancer la sécurité publique. ●

Propos recueillis le 22 mai 2021

¹ Voir page 27.

Protection judiciaire de la jeunesse, prévenir et remédier plutôt que surveiller et punir

Emmanuel David est cadre éducatif (CADEC)¹ à la direction régionale de Dijon (21) de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). De ses nombreux mandats syndicaux, il a souhaité ne conserver que sa participation à la commission nationale professionnelle (CNP) Justice de la fédération Interco et un engagement au sein du réseau des formateurs fédéraux.



Emmanuel David

Quels impacts sur la sécurité des personnes et des biens, l'intervention éducative, souvent située entre les poursuites et la sanction pénale, génère-t-elle ?

Les missions de la protection judiciaire de la jeunesse comportent une part de prévention et de protection de l'enfance comme d'autres structures de prévention telles que l'aide sociale à l'enfance (ASE) des conseils départementaux. La particularité de la PJJ est d'être judiciaire ; elle est en première ligne de la prévention de la récidive. Les jeunes et les familles qui, grâce à l'intervention éducative, ont pu sortir de situations de conflit avec la loi, n'ont plus part à l'insécurité. Il s'agit là du volet non punitif et d'une prise de conscience humaine et positive pour la société comme pour eux-mêmes. En ce moment, situation paradoxale, la France détient le record d'Europe de mise en maison d'arrêt de mineurs qui n'ont pas encore été jugés. Un des objectifs affichés du nouveau Code des mineurs est de faire évoluer cette situation.

Réforme en cours du Code de justice pénale des mineurs

L'enjeu de la réforme du Code de justice pénale des mineurs² - votée après de nom-

breux reports et actuellement en phase de développement - est la mise en pratique de la « césure pénale ». Elle ne figure pas en ces termes dans la loi mais elle est au cœur de la réforme. Elle consiste à distinguer la culpabilité du prononcé de la peine. Pour beaucoup d'enfants, quand la culpabilité est quasi certaine, le jugement arrivera beaucoup plus vite et il sera dissocié du prononcé de la peine, qui interviendra quelques mois plus tard. L'objectif du Gouvernement est de diminuer le nombre d'enfants incarcérés en préventive. La diminution du nombre global d'enfants incarcérés est un objectif social et de prise en charge éducative.

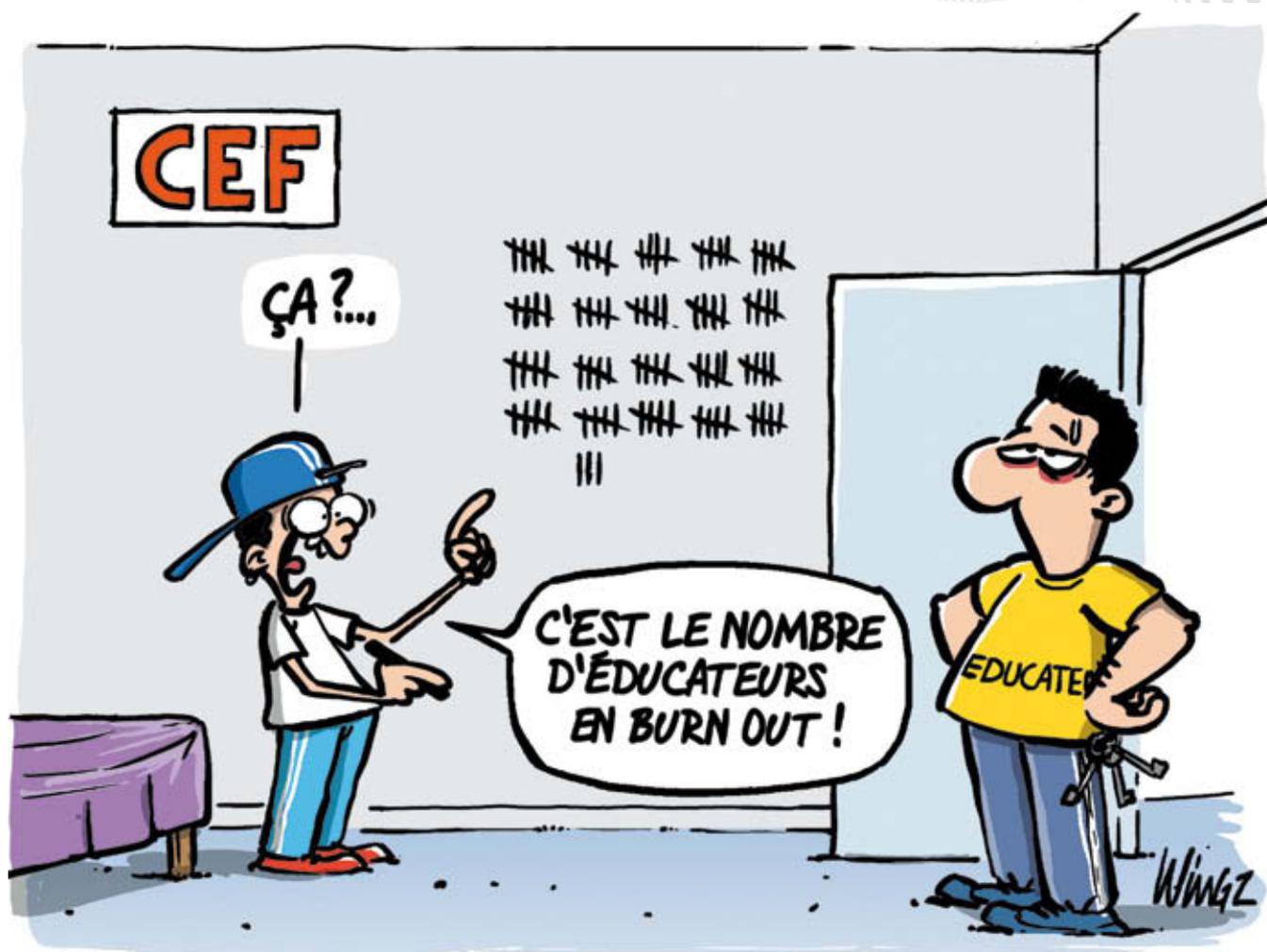
Travailler sur la confiance et sur les causes familiales et sanitaires

L'intérêt éducatif est évident : jusqu'alors, certains jeunes, conscients que tout ce qu'ils disaient concernant les faits reprochés pouvait être retenu contre eux, restaient muets avec leurs éducateurs dans l'attente de leur jugement. On peut espérer qu'un certain nombre d'enfants ayant été jugés sur leur culpabilité, on ait plus de facilités pour travailler dans la confiance et sur la résolution des problèmes issus de causes familiales, sanitaires et de toute sorte qui alimentent le passage à l'acte

délinquant... Cela permettra aussi de moins placer les enfants dans des centres éducatifs fermés (CEF) et des unités d'hébergement collectif mais de les orienter dans des familles telles que l'accueil paysan, les bénévoles indemnisés, voire leur propre famille ou un tiers digne de confiance, avec, pour certains, un bracelet électronique et un suivi très serré, dit renforcé. La diversification des alternatives à l'incarcération reste la clé pour éviter la réitération au pénal, tant il peut être difficile d'avoir des résultats après une incarcération criminogène. L'incarcération doit être limitée au strict nécessaire.

Préfiguration d'une réforme pour les adultes ?

En réponse à ta question, cette réforme est importante aussi pour les victimes, qu'il s'agisse des biens ou des personnes, qui seront reconstruites plus tôt et, le cas échéant, remboursées ou indemnisées. Cette réforme pourrait être précurseuse d'une réforme pour les adultes. Robert Badinter disait que « l'excuse de minorité est un humanisme précurseur pour les majeurs ». Pour les adultes, le différé de peine existe seulement pour les aménagements de peine et est une pratique qui reste peu usitée.



Immense fatigue dans les CEF

Les centres éducatifs fermés (CEF) sont visés par une recommandation du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL)³, chargé de faire respecter les normes juridiques et les règles pénitentiaires. Dans un CEF, le personnel doit être à proximité des mineurs hébergés. Il faut une présence éducative jour et nuit avec, parfois, des retours d'audience à 23h, après cinq heures de route. Il y a des enjeux de sécurité, comme lorsqu'un jeune passe à l'acte contre un éducateur, qu'il faut mettre en place un séjour de mise au calme. Pour cela, il faut des moyens et une diversification des placements qu'il faut savoir alterner. Les juges font bien leur travail mais il faut de la souplesse et de la rapidité dans la mise en œuvre de leurs décisions. Il nous faut gagner en agilité pour être au plus

près des nécessités de l'individualisation du parcours pénal du jeune. Enfin, veiller à ce qu'aucun jeune ne se retrouve à la rue en fin de parcours judiciaire est impératif, sans quoi aucun discours sur la sécurité des biens et des personnes n'a de sens. Une habitation, c'est le premier pas vers l'insertion.

De quels moyens matériels et humains la PJJ doit-elle disposer pour être à la hauteur de sa mission ?

Il faudrait qu'on dispose de familles professionnalisées avec un statut de lieu d'accueil temporaire, qui est prévu pour partie par les textes, et pas uniquement des bénévoles. On manque de magistrats, de greffiers, d'éducateurs et d'assistants de service social. Le travail des agents de catégorie C doit être reconnu. Les ouvriers, personnels de

ménage et cuisiniers qui travaillent, cousent et réparent avec les enfants, doivent recevoir une reconnaissance salariale et de leur compétence. Ils n'ont aucun débouché en catégorie B ; il faudrait le créer. Enfin, sur le plan syndical, il faut continuer de multiplier les passerelles avec le secteur associatif habilité par la PJJ comme par les conseils départementaux avec les sections syndicales Interco CFTD, y compris Justice, et Santé-sociaux, qui appartiennent au même bassin d'emploi avec des valeurs professionnelles communes. ●

Propos recueillis le 30 avril 2021

¹ Corps transversal FPE / FPH / FPT, même classement indiciaire et passerelles entre les trois versants de la fonction publique.

² ► <https://bit.ly/3f63cqu>

³ ► <https://www.cglpl.fr/>

Les CPIP, acteurs essentiels de la prévention de la récidive

Ghislain Bonthoux est conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP). Il a travaillé en milieu fermé, ouvert et mixte. Affecté au pôle enquête de Draguignan (83), il est représentant national de la filière SPIP au titre du syndicat Interco CFTD pénitentiaire.



Ghislain Bonthoux

Comment définirais-tu ton travail d'insertion et de probation ?

Nous participons à l'individualisation des peines et à l'aide à la décision judiciaire en donnant au juge d'application des peines (JAP) des avis circonstanciés¹. Le juge, qui peut avoir jusqu'à mille dossiers à suivre, ne connaît pas tous les prévenus et condamnés. Nous les connaissons et, à travers une approche globale d'évaluation des risques² et une cartographie de leur personnalité (voir ci-dessous), nous évaluons leur dangerosité afin de mieux adapter la réponse judiciaire au profil de la personne.

L'évaluation FACILES RX

- **Famille** : antécédents, violences pédo-philiques ou conjugales.
- **Attitude** : ouverte, apathique, prolix...
- **Consommation** : alcool, drogues et médicaments.
- **Impulsivité** : à la limite de la psychiatrie, on travaille avec une psychologue.
- **Loisirs** : pêche, bricolage, footing... ou au contraire oisiveté.
- **Émotions** : proche du critère d'impulsivité, le risque de récidive est mesuré avec des outils actuariels.
- **Scolarité** : niveau et qualité des études.
- **Réseau social** : famille, amis, personnes ressources.
- **SeXualité** : uniquement en cas d'agression sexuelle.

Comment anticiper et prévenir le risque criminologique et la récidive ?

Prévenir la délinquance et la récidive, ça commence avec les parents et avec l'Éducation nationale (voir page 24). Notre mission principale est de prévenir la récidive. En cela nous sommes des acteurs de la sécurité publique.

La désistance

Nous travaillons sur la désistance, qui désigne un processus de sortie de la « carrière » de délinquant et sur le principe anglo-saxon du « What works » (ce qui fonctionne). On s'est rendu compte qu'une politique uniquement punitive ne donne pas beaucoup de résultats. Au XXI^e siècle, la prison n'est plus la seule sanction en matière pénale³. Nous mettons en place avec la personne placée sous main de justice une relation collaborative et un pilotage qui nécessitent de la bienveillance et un accompagnement. C'est du donnant-donnant, on fixe des objectifs à la personne. La difficulté c'est d'expliquer par exemple à un jeune incarcéré pour trafic de stupéfiants qu'un travail de paysagiste est payé 1 200 € par mois, une somme qu'il pouvait toucher en une soirée de trafic. On travaille avec lui sur les répercussions sur sa famille, qui se retrouve à s'occuper de son appartement, à lui apporter des vêtements et de l'argent, et sur sa compagne, voire sur ses enfants. La conséquence de l'incarcération peut être aussi de ne pouvoir assister aux obsèques d'un proche. Puis, on détermine un axe de vie individuel pour permettre

au condamné de renouer des liens avec ses proches, de stabiliser son état psychologique et donc de diminuer le risque de récidive. On s'assure aussi du respect des interdictions, notamment en matière de violences conjugales.

Peux-tu décrire ta fonction d'orientateur ?

Dans cette fonction d'orientateur, nous sommes chefs de projet et nous faisons le relais avec le médical et le judiciaire. Nous travaillons en partenariat avec des centres de soin en addictologie⁴, avec des centres médico-psychologiques (CMP), des plateformes d'hébergement d'urgence⁵, les missions locales, l'AFPA et Pôle-emploi, les mairies et les associations pour les TIG⁶ et, bien sûr, avec la police et la gendarmerie, par exemple pour les enquêtes de moralité. ●

Propos recueillis le 20 mai 2021

¹ Ces avis sont consultatifs en vertu du principe d'appréciation souveraine des juges.
² RBR : **Risque** potentiel de passage à l'acte et de récidive, **Besoins** de la personne, de l'institution, **Réceptivité** d'une sanction cohérente et efficace.
³ Voir à ce sujet les travaux de Denis Lafortune, directeur de l'école de criminologie de l'Université de Montréal et de Martine Herzog-Evans, professeure à l'Université de Reims.
⁴ Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA).
⁵ Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), le 115 (accueil d'urgence).
⁶ Travail d'intérêt général.

Pas de missions régaliennes pour la sécurité privée

Adhérent depuis 1990, Lahouari Boubekeur est secrétaire national à la fédération CFDT Services, en charge de la sous-traitance. Il répond à nos questions concernant les agents de sécurité privée auxquels les entreprises ont de plus en plus recours.



Quelles sont les mesures prises pour accompagner l'augmentation des prérogatives demandées aux agents de sécurité privée ?

Notre fédération n'est pas contre le fait que le secteur privé fasse appel aux agents de sécurité mais nous avons des réserves concernant les collectivités territoriales pour l'aspect régalien. La sécurité privée ne doit pas être une police privée. Il faut donc que les missions soient encadrées. Depuis la loi sur la sécurité globale, les agents du privé peuvent exercer sur la voie publique contre des actes terroristes. Le risque est que cela incite certains employeurs à armer les agents de sécurité.

Les exigences de la CFDT

La fédération des Services est contre le

port d'arme des agents de sécurité. Nous préférons que leur rémunération soit revalorisée et que leur formation soit renforcée. Nous ne voulons pas que le recours au privé soit une démarche de prestation de service sous-payée, pour soulager la police nationale et les policiers municipaux. Il ne faut pas oublier que certains employeurs sont à la limite de la légalité. C'est pourquoi, la CFDT, avec d'autres organisations syndicales et certains employeurs, a proposé un amendement - qui a été rejeté par les parlementaires -, pour exiger une garantie financière aux appels d'offre afin d'éviter le recours aux sous-traitants successifs. Par exemple, on demande aux agents de sûreté des aéroports de contrôler le plus rapidement possible les sacs, or la consigne était de trois minutes au minimum quand cela était effectué par les agents des Douanes.

Concernant la formation, rien n'est prévu dans la loi. Si on donne le droit aux agents du privé d'intervenir, il faut qu'une formation les habilite à le faire. De plus, pour éviter toute dérive éthique, un accompagnement est nécessaire.

En cas d'agression, penses-tu que les réponses pénales soient à la mesure de leurs missions ?

La loi sur la sécurité globale¹ reconnaît la notion de circonstances aggravantes pour les agents privés dans l'exercice de leur fonction. Nous trouvons que c'est un mieux, car cela les protège des insultes et rassure les salariés concernés. Mais il ne faut pas que cela dédouane l'employeur de ses responsabilités. Les donneurs d'ordre doivent faire preuve de pédagogie pour expliquer leur rôle aux agents qu'ils engagent alors que certains seraient tentés de les laisser se débrouiller seuls. C'est aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute agression envers les agents de sécurité.

Prévention, sécurité et représentation

On demande beaucoup à ces agents mais on ne les reconnaît pas, comme lors de la crise sanitaire où ils étaient en première ligne sans protection au début de la pandémie. La fédération des Services souhaite que le travail de prévention et de sécurité soit reconnu à la valeur de la prestation rendue. On oublie qu'ils sont la vitrine des entreprises qui les emploient et cette notion de représentation n'est pas prise en compte. Pour les agents de sécurité, la CFDT revendique la juste reconnaissance de leurs compétences, une meilleure formation et la possibilité de monter en compétences au cours de leur carrière. Je tiens d'ailleurs à remercier la fédération Interco de m'avoir donné la parole au nom de la fédération CFDT Services, pour exposer notre point de vue sur ce sujet. ●

Propos recueillis le 27 avril 2021



Lahouari Boubekeur

¹ <https://bit.ly/3fpKfze>

Nos camarades municipaux tunisiens aux prises avec la décentralisation

Issu des revendications de la révolution du 17 décembre 2010 au 14 janvier 2011, un premier acte de décentralisation est devenu effectif en Tunisie lors des élections municipales du 6 mai 2018. Mais cette nouvelle situation a fait naître de multiples difficultés, face auxquelles la fédération syndicale tunisienne UGTT des municipaux s'emploie à trouver des réponses. Dans ce combat, nos camarades tunisiens bénéficient du soutien de la fédération Interco CFDT et du syndicalisme international.

Une décentralisation souhaitée par les Tunisiens

Durant la révolution, la décentralisation est apparue aux Tunisiens comme une des réponses à certaines attentes. Contrairement à d'autres sujets tels que les libertés ou la relation entre la religion et l'État, la décentralisation n'a pas posé de problèmes lors de l'élaboration de la Constitution tunisienne, qui a été promulguée le 27 janvier 2014. Consacrés dans son chapitre 7, *Les principes de l'autorité locale décentralisée* entendent bâtir une architecture administrative pour améliorer les services locaux, répandre une culture de la citoyenneté, mettre en œuvre une discrimination positive entre les régions et promouvoir le développement local.

Une couverture en districts municipaux rapidement mise en place

Le processus de décentralisation a commencé en 2015 par l'instauration de 350 districts municipaux, conduisant à la création de 86 nouvelles municipalités et à l'élargissement des frontières territoriales de 190 autres afin d'assurer la couverture du territoire national. Fin 2015, le législateur tunisien s'est penché, avec les ministères des Affaires locales et de l'Intérieur, sur la rédaction concertée du Code des collectivités locales (CDCL), alors que les élections municipales étaient supposées se tenir en octobre 2016.

L'élaboration laborieuse du Code des collectivités locales

Mais l'élaboration de ce Code s'est avérée chaotique et objet de débats épineux. De nombreux parlementaires ont en effet



Banderole dans le cadre du colloque UGTT - Interco CFDT en avril 2019 à Tunis



Le « CNFPT tunisien » installé quartier Mutuelleville à Tunis

commencé à craindre un démantèlement de l'État tunisien. Ce n'est que le 26 avril 2018, après dix-huit versions proposées, que le CDCL a été ratifié, quelques jours avant les élections municipales qui, après deux reports, se sont tenues le 6 mai 2018. Bien que le processus d'élaboration du CDCL se soit étalé sur deux ans et demi, le texte final n'en aura pas moins été adopté dans la précipitation avec de nombreux points controversés ayant été arrachés au vote des députés à la dernière minute sous la pression des élections municipales approchant.

Des nouveaux élus qui n'ont pas une vue claire sur leurs attributions

Les représentants des municipalités ont été très peu associés à la rédaction du Code, en dépit d'une approche prétendument participative. Les candidats aux municipales ont dû partir en campagne sans connaître le cadre juridique réglementant leurs attributions. Encore à l'heure actuelle, seuls onze décrets ont été promulgués sur les vingt-huit décrets-lois que comporte la loi sur les municipalités. En outre, la question de la déconcentration, l'autre facette de la décentralisation, demeure bloquée jusqu'à présent. Divers codes (magistrature, urbanisme...) doivent encore être amendés pour que soient réellement mises en place des chambres régionales du tribunal administratif et la suppression du visa préalable du contrôleur des dépenses publiques, pour passer d'un contrôle *a priori* à un contrôle *a posteriori*.

Défaillances juridiques et démissions en série

Ces cadres juridiques non consolidés ou loin des réalités du terrain ont très vite causé insatisfactions et affrontements, qui ont généré après seulement quelques mois d'exercice des démissions d'élus, dont 31 démissions de maires et la dissolution de 32 conseils mu-

nicipaux. À la source de ces difficultés, on trouve principalement le fait que le CDCL concentre le pouvoir dans les mains des maires (présidents de conseil municipal), auxquels il est pratiquement impossible de retirer sa confiance alors que la dissolution d'un conseil municipal est une procédure relativement aisée. Parallèlement, les règles de mise en disponibilité des maires s'avèrent problématiques, les conduisant souvent à être non disponibles ou, au contraire, accrochés à leur poste. Le chevauchement des attributions entre collectivités locales et administrations centrales ainsi que le manque de précision quant aux prérogatives des secrétaires généraux (SG) aggravent cette situation. À noter enfin, la très préjudiciable absence jusqu'à présent d'un statut spécifique pour l'administration municipale, qui tient compte de ses particularités, comme la coexistence étroite entre structure administrative et structure politique élue.

Le manque de ressources financières et humaines perdue

Ces problèmes de nature législative ou réglementaire se conjuguent avec un problème au niveau des ressources financières et humaines des collectivités. Si l'adoption du CDCL a contribué à une légère amélioration des financements locaux, cela attend



Réunion du conseil municipal de la ville de Ksar-Gafsa



Farah Mizouni, DRH de la ville de La Marsa et experte auprès de l'UGTT

encore d'être approfondi. Le CDCL offre en effet de nouveaux canaux de financement aux municipalités, dont la possibilité de lever des impôts de manière autonome, mais aussi un engagement de l'État pour aider les municipalités à atteindre l'équilibre financier, moyennant un *Fonds de péréquation et de solidarité entre les collectivités locales*. Mais ces mesures impliquent la création d'un Conseil supérieur des collectivités locales, qui n'a pas encore été mis en place. Aux difficultés financières s'ajoute une difficulté majeure en matière de ressources humaines. Le secteur municipal tunisien n'emploie en effet que 35 000 agents, soit 5% de la fonction publique, et il se caractérise par un taux d'encadrement très faible (11% de cadres), voire extrêmement faible si l'on ne considère que les services techniques (1,6%).

Incapacité des municipalités de tenir le rôle espéré

Cette situation ne permet pas aux collectivités de fournir un service de qualité ni d'assurer pleinement l'exécution des décisions

et réglementations locales, d'autant que la gestion de la police municipale leur a été supprimée en 2012. Depuis lors, le manque de supervision et la faiblesse du nouveau corps de police municipale, ont conduit à de nombreux débordements, comme l'appropriation illégale de biens publics et privés, le phénomène d'étalages anarchiques ou le déversement des déchets sur l'espace public. Tout cela se répercute négativement sur l'esthétique des villes, l'image de la Tunisie et les conditions de vie et de santé des habitants comme des agents publics, et contribue à miner la confiance des citoyens dans la décentralisation.

Une action déterminée de l'UGTT pour améliorer la décentralisation

Face aux problèmes que rencontre la décentralisation, la centrale syndicale UGTT qui joue un rôle important dans la bonne marche du pays, en particulier dans sa transition démocratique, ne reste pas sans réaction. Sa fédération des municipaux et son secrétaire général Makrem Amairia s'impliquent fortement pour résoudre les difficultés une à une.

Outre la négociation de nombreuses primes pour les agents municipaux, la fédération des municipaux a organisé, en décembre 2020, une conférence portant sur l'amélioration du CDCL et le rôle des SG des municipalités pour la réussite du processus de décentralisation. Cette réunion a permis la rédaction de propositions d'amendement très précises afin de répondre aux défaillances énoncées ci-dessus.

La revendication d'un statut spécifique à la fonction publique municipale

Nous y retrouvons notamment une revendication centrale de l'UGTT pour la mise en place d'un véritable statut particulier pour les municipaux, dissocié du régime général des fonctionnaires. Cela permettrait de tenir compte de la multiplicité des métiers et d'améliorer les déroulements de carrière, primes, recrutements, intégrations, formations, sans passer par le visa de l'État. Actuellement par exemple, de nombreuses primes échappent aux travailleurs municipaux qui, pour beaucoup, ne peuvent espérer qu'un seul avancement de grade durant



Première manifestation nationale des travailleurs municipaux le 1^{er} mai 2019 à Tunis



Dépôt officiel d'un projet de statut pour les municipaux par Makrem Amairia, SG de la fédération



Najwa Hanna et Daria Cibrario de l'ISP en avril 2019 à Tunis avec Makrem Amairia, Didier Szliwka et Matthieu Fayolle

l'ensemble de leur carrière, souvent gérée de manière informelle. En outre, le statut particulier entend répondre à la nécessité pour les municipalités d'attirer des compétences qui lui sont nécessaires et spécifiques. Il prévoit le retour d'un corps de police environnementale piloté en propre et l'instauration d'une journée des travailleurs municipaux. Cette revendication d'un statut particulier n'est pas nouvelle. À la suite du colloque sur les conditions de travail des agents municipaux, que la fédération UGTT des municipaux avait coorganisé avec Interco fin avril 2019 à Tunis, Makrem Amairia avait remis officiellement au ministre un projet clé en main de statut particulier pour les municipaux, rédigé par un comité d'experts proche de l'UGTT. L'accord de principe pour l'adoption de ce texte a déjà été donné par le Gouvernement mais nous attendons son entrée en vigueur car il nécessite la modification au Parlement de l'article 2 du statut général de la fonction publique et de l'article 271 du CDCL.

Soutien utile de l'Internationale des services publics

Afin de pousser plus encore ses solutions, la fédération UGTT municipaux vient de faire réaliser une étude *Évaluation du processus de décentralisation et perspectives d'amendement du code des collectivités locales*. Ce document fait une analyse qui manquait jusque-là des défaillances de la décentralisation. Il reprend sous forme de plaidoyer toutes ses revendications dont celles d'un document directeur sur la relation entre les conseils élus et les agents municipaux, d'une réforme complète de la gestion des déchets, ou encore de l'achèvement des mécanismes de financement pour les municipalités, alors que les villes n'ont reçu aucun soutien de l'État dans le cadre de la pandémie de la Covid-19. Pour réaliser cette étude, la fédération des municipaux a pu compter sur une aide financière conséquente de l'Internationale des services publics (ISP)¹ via un fonds de projet abondé par le syndicat irlandais FORSA².



Présentation du projet « Tunisie propre et Durable »

L'appui d'Interco à son partenaire UGTT des municipaux

La fédération Interco, qui agit au côté de la fédération des municipaux tunisiens depuis une dizaine d'années, a joué un rôle d'intermédiaire pour obtenir ce financement. Nous avons aussi contribué financièrement à la rédaction du projet de statuts spécifiques des municipaux et nous continuons notre combat en soutien de notre partenaire tunisien dans cette période particulière pour le secteur des collectivités locales en Tunisie. Nous menons actuellement, ensemble, malgré la pandémie, un projet de douze mois,

intitulé *Tunisie propre et durable* et financé par l'Agence française de Développement³. Ce projet permet de faire un focus sur la gestion des déchets par les municipalités en menant des actions de sensibilisation et de formation et en élaborant un plaidoyer en faveur de rouages financiers adaptés pour permettre aux municipalités de prendre leur part aux engagements internationaux de la Tunisie en matière d'objectifs de développement durable de l'ONU. Par ailleurs, nous continuons les projets prévus dans notre convention de coopération avec l'UGTT des municipaux, dont un renforcement des membres du bureau de la fédération afin

qu'ils soient plus forts pour prendre à bras le corps les enjeux de la décentralisation. Nous continuons à travailler en Tunisie avec l'ISP et les syndicats des services publics des pays méditerranéens, sur la question de la gestion des déchets et les conditions de santé et de sécurité dans ce secteur soumis à une tentative de mainmise des entreprises privées qui n'est pas sans dérives. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

¹ ► <http://www.world-psi.org/fr>

² ► <https://www.forsa.ie/>

³ ► <https://www.afd.fr/fr>



COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE POUR LES AGENTS DES EHPAD

Le décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étend le bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021. Ce décret instaure le CTI au bénéfice des agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'État, des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements. Le décret s'applique aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020.

► <https://bit.ly/2S1AoaW>



QU'EN PENSE LA CFDT ?

Ce complément indiciaire fait partie du traitement, ce n'est pas une prime. Il est de droit et ne nécessite pas de délibération de la part de la collectivité. Tous les agents non médicaux exerçant leurs fonctions dans un EHPAD sont concernés. C'est bien le lieu d'exercice qui est visé par le décret et non pas le grade. Tous les agents quelle que soit leur quotité de travail (temps partiel, non complet ou complet) sont éligibles. Les agents contractuels (CDD ou CDI) sont aussi concernés et recevront une indemnité correspondant au CTI. Le montant du CTI est de 24 points d'indice majoré, soit 90 € nets depuis le 1^{er} septembre 2020 et de 49 points depuis le 1^{er} décembre 2020, soit 183 € nets. Le CTI est versé tous les mois. Il est rétroactif depuis le 1^{er} septembre 2020. Le CTI fait l'objet d'une cotisation pour la retraite et suivra l'évolution du point d'indice. C'est une véritable reconnaissance des agents des EHPAD. Pour autant, la CFDT continue de se battre pour que les agents qui exercent le même travail à domicile soient eux aussi reconnus dans les mêmes proportions.

CONCOURS DE CATÉGORIE A

Au JO du 28 mars 2021 a été publié le décret n° 2021-334 du 26 mars 2021 portant suppression des limites au nombre de présentations aux concours et examens de la fonction publique civile et de la magistrature. Cette suppression concerne, pour la fonction publique de l'État, les concours d'accès à l'ENA et à ses cycles préparatoires, ainsi que les concours d'accès aux corps de l'inspection générale des affaires sociales pour les titulaires du doctorat, (...) des conseillers des affaires étrangères, des commissaires de police, des magistrats de TA ou de CAA, des directeurs des services pénitentiaires, (...). Pour la fonction publique territoriale, elle concerne l'accès aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux et des conservateurs territoriaux du patrimoine. Pour la magistrature de l'ordre judiciaire, elle concerne les concours d'accès à l'ENM et au cycle préparatoire au deuxième concours, ainsi que les concours complémentaires de recrutement des magistrats judiciaires des premier et second grades.

► <https://bit.ly/3rCBVAh>

QU'EN PENSE LA CFDT ?

Sans hésitation, la CFDT a voté favorablement pour ce décret qui favorisera l'accès à certains concours de la fonction publique et facilitera la promotion interne par les concours. Au cours de son examen en conseil commun de la fonction publique, le 22 février dernier, la CFDT a proposé et obtenu par amendement d'ajouter à la liste initiale trois concours : ceux d'ingénieur des mines, d'administrateur INSEE et de conseiller des affaires étrangères, suite à l'intervention du syndicat CFDT-MAE. Le 14 janvier, au nom de la CFDT Fonctions publiques, Mylène Jacquot, dans un courrier adressé à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, avait appuyé la demande portée par un collectif de candidats aux concours de recrutement de la fonction publique : celle que la participation aux concours administratifs de l'année 2020 ne soit pas décomptée dans les possibilités de les présenter à nouveau.

ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Au JO du 25 mars a été publié le **décret n° 2021-314 du 23 mars 2021 modifiant le décret n° 92-892 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique**. Ce décret modifie les épreuves du concours interne pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1^{re} et de 2^e catégorie, spécialité Musique, Danse et Art dramatique : il introduit l'option Art dramatique et modifie les épreuves d'admissibilité et d'admission pour tenir compte de cet ajout et prévoit une épreuve plus adaptée pour l'option Danse. D'autre part, il modifie la composition du jury des concours afin d'améliorer la lisibilité de sa composition et de se mettre en conformité avec le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la FPT qui limite le nombre de collègues à trois.

► <https://bit.ly/3cH7CUB>

QU'EN PENSE LA CFDT ?

Interco a approuvé au CSFPT du 10 février dernier ce projet de décret qui vise à élargir les épreuves spécifiques aux options Danse et Art dramatique du concours interne pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique. La CFDT s'est félicitée que ce métier, exercé dans les conservatoires, puisse enfin être ouvert aux spécialités d'art dramatique et de danse, filières plus féminisées. De plus, avec l'UNSA, la CFDT a porté un amendement afin d'élargir les épreuves de musique à l'analyse musicale qui favorisera un recrutement plus large et moins élitiste. La CFDT a voté pour ce texte qui permettra au concours interne d'être organisé par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle, seul à l'organiser, d'ici à la fin de l'année.

RATTRAPAGE DU SMIC

Au JO du 9 avril 2021 a été publié le **décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé**. Ce décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99% qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021.

► <https://bit.ly/3dj1F27>



QU'EN PENSE LA CFDT ?

Ce décret relève les rémunérations de début de carrière des plus bas salaires afin de garantir un niveau au moins égal au SMIC. Interco, toujours en alerte sur les décrochages par rapport au SMIC des traitements des agents publics les moins bien payés, a pesé pour que soit interpellée avec force la ministre dès les premiers jours de l'année 2021. À compter du 1^{er} avril 2021, deux points d'indice sont ajoutés pour les indices majorés 330 à 333 et un point pour les indices 334 et 335, soit un ajout de 4,69 € à 9,37 € par mois. 381 000 agents de catégorie C sont concernés dont 175 000 de la fonction publique territoriale. **Il n'y a aucune augmentation pour les agents, mais seulement un ou deux points d'indice qui remplacent une indemnité différentielle. La mesure n'est pas rétroactive au 1^{er} janvier 2021.** La CFDT a obtenu gain de cause sur cette revendication mais elle se mobilise maintenant pour traiter la question du tassement des grilles indiciaires et, qu'à travers une négociation collective, des mesures nouvelles améliorent le pouvoir d'achat et la carrière des agents publics.

Ont contribué : Monique Gresset et Thierry Duboc • Secrétaires fédéraux

Le droit à la formation des agents publics

Envie de développer ses compétences ? De changer d'emploi afin d'accéder à plus de responsabilités ? Ces projets sont accessibles aux agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) de la fonction publique d'État ou de la fonction publique territoriale grâce au droit à la formation.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à tous les agents publics¹. Il a fait l'objet d'évolutions récentes avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique² (TFP) et devrait en connaître d'autres avec la publication d'une prochaine ordonnance qui renforcera la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle³. Le droit à la formation permet aux agents publics de :

- favoriser leur développement professionnel et personnel ;
- faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants⁴.

Ce droit concourt à l'égal d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées⁵.

La formation professionnelle tout au long de la

vie comprend un certain nombre d'actions de formation (A) auxquelles s'ajoute le compte personnel d'activité (B).

A - LES ACTIONS DE FORMATION DES AGENTS PUBLICS

1. Les formations visant à renforcer les compétences des agents dans leur grade

Dans la fonction publique de l'État (FPE) comme dans la fonction publique territoriale (FPT), les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement bénéficient de formations au management⁶. D'autres actions de formation, visant à renforcer les compétences des agents dans leur grade, diffèrent selon que l'agent relève de la FPE ou de la FPT.

Ainsi, dans la FPE d'une part, les agents publics bénéficient de la formation professionnelle statutaire destinée à leur conférer les connaissances théoriques et pratiques

nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent⁷. Ces agents disposent également d'une formation continue, tendant à maintenir ou parfaire leurs compétences en vue d'assurer leur adaptation immédiate à leur poste de travail, à l'évolution prévisible de leur métier, au développement de leurs qualifications ou à l'acquisition de nouvelles qualifications⁸. Cette formation peut être obligatoire dans l'intérêt du service⁹, ils peuvent en outre suivre une période de professionnalisation. Celle-ci a pour objet la réalisation d'un projet professionnel visant à accéder à un emploi de même grade exigeant de nouvelles compétences ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle peut aussi donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie¹⁰.

Dans la FPT d'autre part, les agents publics bénéficient d'une formation d'inté-

¹ Art. 22 et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

² Art. 58 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié.

³ Art. 59 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée.

⁴ Art. 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁵ Idem.

⁶ Art. 22 et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁷ Art. 1^{er} 1^o du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État modifié.

⁸ Art. 1^{er} 2^o du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.

⁹ Art. 7 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité.

¹⁰ Art. 15 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité. Applicable aux agents contractuels à l'exception de l'accès à un autre corps ou cadre d'emplois (art 5 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié).

¹¹ Chapitre II du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux modifié.

¹² Chapitre III du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 précité. Il en sera de même les agents contractuels recrutés en application de l'art. 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT modifiée pour une durée au moins égale à un an lorsque le décret d'application sera sorti (art. 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT modifiée).

¹³ Art. 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et art. 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux agents contractuels de la FPT.

¹⁴ Art. 5 et 41 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT modifié. À titre expérimental, pour une durée maximale de trois ans, les collectivités territoriales de plus de 10 000 h proposent à au moins un agent par collectivité concernée, au titre des formations de perfectionnement, une formation à la langue des signes française.

¹⁵ Possibilité offerte aux agents contractuels (art. 6 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 précité).

¹⁶ Art. 19 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité et 6 et 41 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

¹⁷ Art. 22 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 18 à 26 du n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

¹⁸ Art. 24 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 10 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 10 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

¹⁹ Art. 24 et suivants du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 10 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 11 à 17 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

²⁰ Art. 23 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 27 à 33 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

²¹ Art. 22 et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précité.

²² Art. 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée

²³ Art. 3 et 25 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 9 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 3, 4, 12 et 43 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

gration à la FPT dispensée aux agents de toutes catégories¹¹ et d'une formation de professionnalisation à l'occasion de l'affectation sur un poste à responsabilités¹². C'est à ce titre que les agents contractuels recrutés sur des emplois de direction doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics¹³. Les agents publics territoriaux peuvent également suivre une formation de perfectionnement pour parfaire leurs compétences et/ou acquérir de nouvelles compétences à la demande de leur employeur¹⁴.

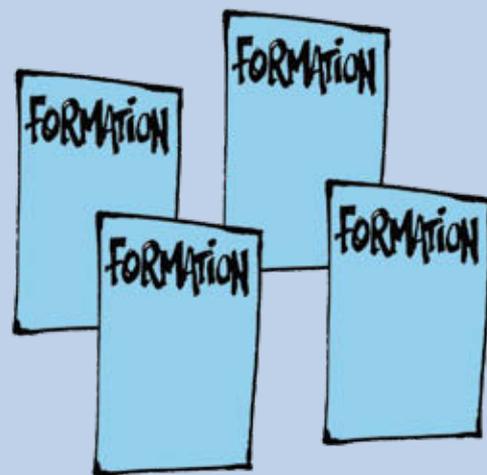
2. Les formations de préparation aux examens, concours administratifs¹⁵ et autres procédures de promotion interne

Les agents de la FPE comme de la FPT bénéficient d'actions de formation, organisées ou agréées par l'employeur public, ayant pour but de les préparer à une promotion, à un avancement de grade ou à un changement de corps ou cadre d'emplois par la voie des examens professionnels, des concours internes ou d'autres procédures de sélection¹⁶.

3. Les formations visant à réaliser un projet professionnel ou personnel

Les agents publics disposent de plusieurs possibilités s'ils souhaitent se former en vue de réaliser un projet professionnel ou personnel. Ils peuvent solliciter un **congé pour bilan de compétences**¹⁷ qui leur permet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel. Lorsque ce projet est défini, ils peuvent demander à être placés en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général¹⁸ ou solliciter un **congé de formation professionnelle**¹⁹. Ils peuvent également bénéficier d'un **congé pour validation des acquis de l'expérience** en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou une certi-

fication inscrite au répertoire national des certifications professionnelles visant à valoriser leur expérience professionnelle²⁰. Tous les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une **formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets**²¹. Les agents de la FPT peuvent réaliser des **actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française**²². À l'exception du placement en disponibilité, pour l'ensemble de ces actions de formation et dans les deux fonctions publiques, les agents publics qui y participent pendant leur temps de service bénéficient de leur rémunération ou d'une indemnité forfaitaire²³. Lorsque l'agent public se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du



travail et de maladies professionnelles²⁴. Ces actions de formation sont accordées sous réserve des nécessités de service²⁵. Toutefois, sous certaines conditions, l'employeur ne peut opposer un refus à la demande de l'agent qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP) ou de la commission consultative paritaire (CCP)²⁶.

B - LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Le CPA, ouvert à tous les agents publics²⁷, est constitué d'un **compte personnel de formation (CPF)** et d'un **compte d'engagement citoyen**. Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. L'agent public peut faire valoir ses droits précédemment acquis auprès d'un nouvel employeur public ou privé²⁸.

1. Le compte personnel de formation²⁹

Le CPF permet aux agents publics d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ces agents peuvent d'ailleurs bénéficier d'un accompagnement personnalisé destiné à les aider à élaborer et à mettre en œuvre leur projet professionnel³⁰. Le CPF peut être utilisé :

- pour toute action de formation hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle³¹ ;
- en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;

²⁴ Art. 3 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, 9 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 précité et 3 et 4 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

²⁵ Art. 1 et 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée et art. 1^{er} du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 précité.

²⁶ Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précité, art. 25 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP modifié, 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des art. 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE modifié, 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée et 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié.

²⁷ Fonctionnaires et agents contractuels de toutes les fonctions publiques.

²⁸ Art. 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

²⁹ Art. 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée.

³⁰ Cet accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de l'administration étatique ou territoriale ou au sein du centre de gestion pour la FPT (art. 22 et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précité, 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée et 6 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié).

³¹ Art. 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.



³² *Idem.*

³³ *L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (art. 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée et 3 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

³⁴ *Sous réserve de la présentation de l'attestation du médecin de prévention ou du travail (art. 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée et 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

³⁵ *Accord écrit de l'employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde la demande (art. 6 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité).*

³⁶ *Art. 4 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

³⁷ *Art. 10-2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

³⁸ *Art. 8 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

³⁹ *Si une demande de mobilisation du CPF a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de la CAP ou de la CCP (art. 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 précitée, 25 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP modifié, 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité, 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 précité, 20 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux CCP et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT modifié).*

⁴⁰ *Art. 9 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

⁴¹ *Art. 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée et 3-1 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 précité.*

⁴² *Selon les modalités du régime dont l'agent relève au moment de la demande d'utilisation du CPF : art. 5 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction modifiée.*

- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- pour suivre une action de préparation aux concours administratifs et examens, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps (CET), dans la limite de cinq jours par année civile³².

Le CPF est alimenté comme suit :

- 25 heures maximum au titre de chaque année civile dans la limite de 150 heures ;
- pour les fonctionnaires qui appartiennent à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures³³ ;
- les agents peuvent en outre bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis si leur projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions dans la limite de 150 heures³⁴.

L'agent public utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord écrit de son employeur³⁵, les heures qu'il a acquises pour suivre des actions de formation qui ont lieu en priorité pendant le temps de travail. Néanmoins, si la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis³⁶. **Attention** : le titulaire d'un compte qui utilise des droits obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée doit rembourser les sommes correspondantes à son employeur³⁷. L'employeur public examine alors les demandes d'utilisation du CPF en donnant priorité aux actions de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions, aux actions de validation des acquis de l'expérience et aux actions de préparation aux concours et examens³⁸. Si



l'employeur refuse la demande d'utilisation du CPF, il doit motiver sa décision, qui peut être contestée devant la CAP ou la CCP³⁹. En outre, les frais de formation sont pris en charge par l'employeur public, qui peut cependant définir un plafond par arrêté ministériel dans la FPE ou par délibération dans la FPT. En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent public devra rembourser les sommes versées⁴⁰. Par ailleurs, les droits acquis dans le secteur privé au titre du CPF ouvert selon les conditions prévues par le Code du travail sont conservés et peuvent être convertis en heures lorsque l'agent intègre la fonction publique à raison d'une heure pour 15 euros dans la limite de 150 ou 400 heures⁴¹. Inversement, une personne qui perd la qualité d'agent public conserve les droits acquis au titre de son CPF auprès de tout nouvel employeur⁴². Ces droits acquis en heures dans le secteur public sont alors convertis



en euros pour leur utilisation dans le secteur privé⁴³ à l'initiative du titulaire du compte et à raison de 15 euros par heure, dans la limite des plafonds prévus par le Code du travail⁴⁴. Enfin, lorsque le titulaire du compte a fait valoir ses droits à la retraite, le CPF cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés⁴⁵.

2. Le compte d'engagement citoyen (CEC)⁴⁶

Le CEC permet aux agents publics d'acquérir des heures supplémentaires sur leur CPF s'ils ont accompli une activité citoyenne (activités bénévoles ou de volontariat)⁴⁷. Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont alors mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le CPF⁴⁸ et sont utilisées pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat ou pour mettre en œuvre le projet d'évolu-

tion professionnelle⁴⁹. Les activités générant des droits au titre du CEC sont les suivantes : service civique, réserve militaire opérationnelle, réserve civile de la police nationale, réserve civile, réserve sanitaire, maître d'apprentissage, bénévolat associatif, volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers⁵⁰.

Une durée minimale d'engagement doit néanmoins être effectuée afin de permettre l'acquisition de 240 euros sur le CPF et le montant des droits acquis au titre du CEC ne peut excéder 720 euros⁵¹. ●

Clara Carbonnel

Juriste fédérale

⁴³ Art. L.6323-3 du Code du travail.

⁴⁴ Art. R.6323-43 et D. 6323-44 du Code du travail.

⁴⁵ Art. 10-1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.

⁴⁶ Art. 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁴⁷ Section 2 du chapitre unique du titre V du livre Ier de la cinquième partie du Code du travail à l'exception du 2° de l'art. L5151-7 et du L5151-12 du Code du travail (partie législative : art. 39 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 précitée et partie réglementaire : décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au CEC du CPA).

⁴⁸ Art. D5151-11 du Code du travail.

⁴⁹ Art. 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 précité.

⁵⁰ Art. L5151-9 du Code du travail.

⁵¹ La durée minimale pour le service civique à une durée de 6 mois continus, pour la réserve militaire opérationnelle à 90 jours, pour la réserve militaire citoyenne et la réserve communale de sécurité civile à une durée d'engagement de 5 ans, pour la réserve sanitaire à une durée d'engagement de 30 jours, pour l'activité de maître d'apprentissage à une durée de 6 mois et pour le bénévolat associatif, à une durée de 200 heures dont au moins 100 dans la même association, pour la réserve citoyenne de l'éducation nationale, une durée d'engagement continue d'un an ayant donné lieu à au moins 25 interventions, pour l'activité de sapeur-pompier volontaire, la signature de l'engagement de 5 ans, pour les réservistes de la réserve civile de la police nationale mentionnés une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an, pour la réserve civique une durée d'activité annuelle d'au moins 80 heures (articles L.5151-10 et D.5151-14 du Code du travail).

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux, naturellement 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 ou de ton administration, qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te conseiller sur tes droits à la formation ainsi que sur les démarches à effectuer auprès de ton employeur pour en bénéficier.

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI SE METTENT AU SERVICE DES AUTRES.

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/territoriaux

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Véronique,
secrétaire de mairie.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2020.

* Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Fonction Publique Territoriale. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.