INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°248 • juillet-août-septembre 2021

dijon
juin 2021
INTERCO CFDT
XIV CONGRÈS

ACTU
Petite enfance et protection de l'enfance

DOSSIER
14e congrès de la fédération

dijon
juin 2021
INTERCO CFDT

EUROPE
Journée d'action pour les agents publics

FICHE JURIDIQUE
Les congés liés à l'arrivée d'un enfant

SOMMAIRE

ACTU

4

- L'actualité revendicative de la petite enfance et de la protection de l'enfance 4
- Télétravail, un accord cadre qui ouvre de nouveaux droits aux agents 8
- Charte égalité professionnelle des juridictions administratives 11

DOSSIER : CONGRÈS

14

- Un « chouette » congrès qui a su s'adapter à un contexte sanitaire inédit 14
- Le 14e congrès de la fédération Interco CFDT s'est tenu en mode hybride 15
- Trombinoscope des membres du conseil fédéral et des contrôleurs aux comptes élu-e-s en juin lors du 14e congrès fédéral 20
- Le chouette fil du congrès : la fédération ça marche comment ? 22
- Parcours d'un conseiller fédéral sortant 23
- Nouveaux entrants au conseil fédéral : poursuite d'un engagement militant 24
- La nouvelle commission exécutive (CE) 25
- Hommage à Claire Le Calonnec, secrétaire générale sortante 28

EUROPE

29

- Le 23 juin, journée d'action européenne pour les agents publics 29

C'EST OFFICIEL

32

FICHE JURIDIQUE

33

- Les congés des agents publics liés à l'arrivée d'un enfant 33

INTERCO MAG

n°248 - juillet•août•septembre 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 :
Jacques Lager
Responsable de la rédaction :
Sandrine Langenecker

Maquette et impression :
INCKÔO • Paris 17e
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 35 : © nnnnae - 123RF*
Crédits illustrations : *Forcadell*

ÉDITO

Chères adhérentes, chers adhérents,

L'heure de la rentrée a sonné. Je souhaite partager avec vous l'enthousiasme d'une rentrée de début de mandat avec une équipe fédérale en grande partie renouvelée et impatiente de continuer à défendre notre vision du syndicalisme et faire évoluer la syndicalisation.

Il est malheureusement difficile d'aborder la rentrée sans évoquer la période estivale qui aurait dû être l'occasion de vacances réparatrices, d'évasion et de liberté. Au printemps, les statistiques de la pandémie et les perspectives de la vaccination laissaient augurer d'un été plus serein. La nouvelle vague de contamination nous a obligés à des congés contraints et nous sommes tous bien en peine de nous faire une idée précise concernant l'avenir. La vaccination fait ses preuves mais les atermoiements autour de sa mise en place et l'imposition du passe sanitaire sans négociation ni concertation laisse un goût amer. Imposer unilatéralement une mesure telle que ce passe n'est jamais une solution surtout quand sa justification est incertaine, que les lieux et les personnes à qui elles s'appliquent sont mal définis. La cacophonie qui entoure la mise en place de ce passe ne fait qu'exacerber la méfiance et l'anxiété ambiante. Les agent·es publics qui subissent l'application en tant que citoyens mais aussi professionnellement sont dans l'angoisse de la rentrée. Nous n'acceptons pas le fait de se voir imposer une telle contrainte sans discussion préalable ni d'avoir à ce jour : de textes précis sur la désignation exhaustive des postes conditionnés au passe sanitaire, qui contrôlera qui ? sous les ordres de qui ? avec quelles conséquences ? au sein des services. Une fois de plus, les travailleur·ses risquent d'être traité·es différemment d'un employeur à l'autre.

L'équipe fédérale reste sur le pont pour initier, proposer et peser autant que faire se peut. Cette réalité ne doit pas occulter de réelles avancées acquises pendant l'été. En effet le 6 juillet s'est tenue la « conférence salariale ». Lors de celle-ci, des engagements ont été pris en direction des agents aux plus faibles rémunérations, également sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la formation. Ils reprennent certaines des revendications CFDT et devront être rapidement confirmés par des textes réglementaires pour bénéficier aux agent·es.

Le 13 juillet, les dix fédérations de la CFDT Fonctions publiques, sous l'égide de l'UFFA, ont signé l'accord-cadre sur le télétravail. L'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la fonction publique et des organisations d'employeurs ont fait de même. Si cet accord ne répond pas à toutes nos attentes, il est néanmoins équilibré et contient de vraies avancées pour les agents et constitue un cadre solide pour les négociations de proximité qui devront s'ouvrir avant la fin de l'année 2021.

Nous veillerons à ce que les employeurs respectent leurs engagements. Nous serons aussi vigilants sur le respect de la proposition positive du Gouvernement de la mise en place d'un chantier concernant les rémunérations, les carrières, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur les contractuels. Nous souhaitons que nous n'en restions pas au stade de constat et que les mesures s'appliqueront aux trois fonctions publiques au terme des négociations.

Au nom de l'équipe fédérale, je vous souhaite la meilleure rentrée possible et vous dis : *« À très bientôt sur le terrain à vos côtés »*. ●

Jacques Lager
Secrétaire général

SCANNEZ
pour lire directement le Journal sur votre tablette

https://bit.ly/3jEzso5

RETROUVEZ
toutes les infos de la fédération Interco CFDT

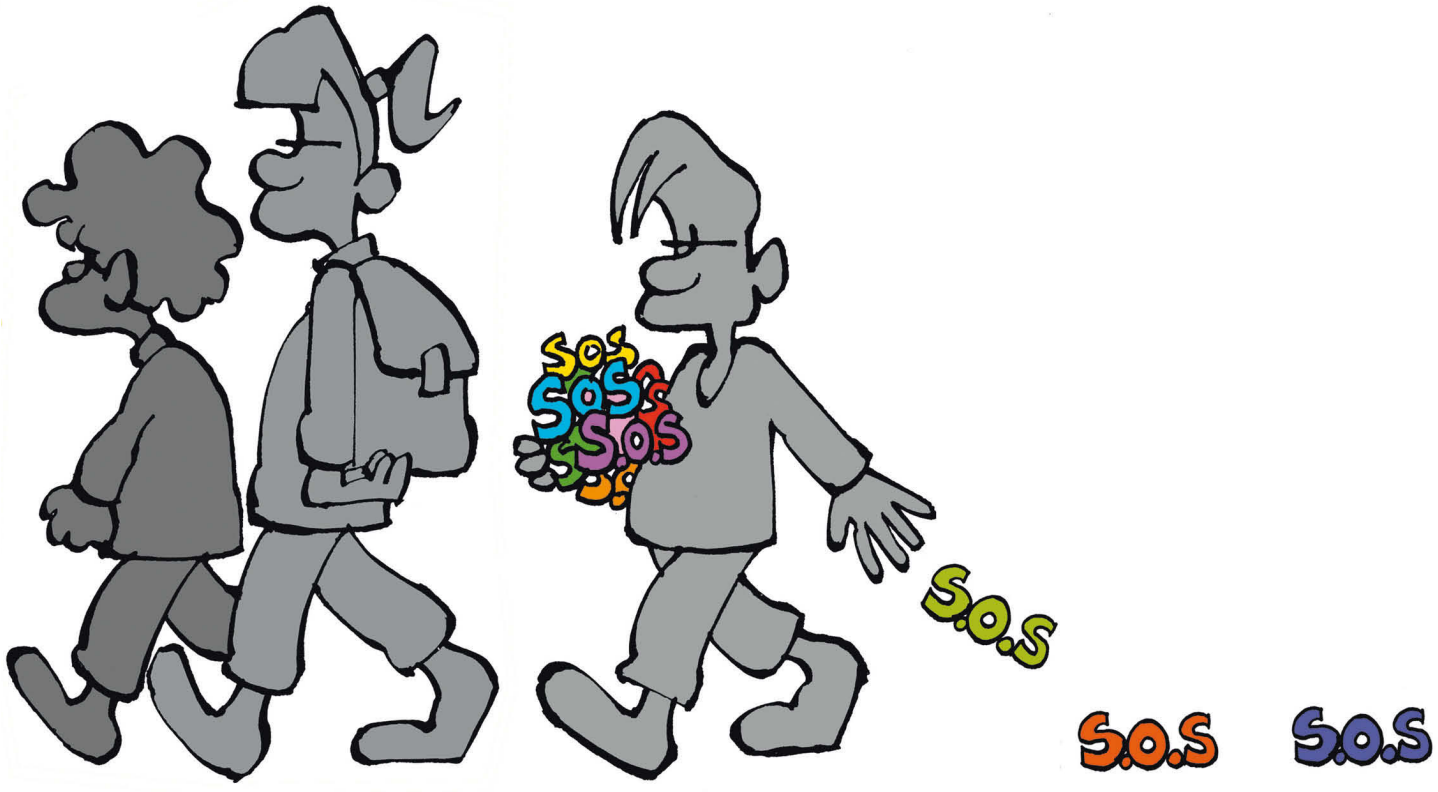
https://interco.cfdt.fr
/intercocfdt
@interco_cfdt

L'actualité revendicative de la petite enfance et de la protection de l'enfance

Les lois portant sur l'Enfance étant largement insuffisantes, la CFDT s'installe dans les négociations pour faire évoluer les statuts des assistantes familiales et maternelles.

La famille, au sens large, est le socle de toute société

Il y a plusieurs portes d'entrée pour définir la société. Pour certains ce sera l'économie et pour d'autres le maintien de l'ordre. Celle sur laquelle nous nous appuierons est la famille car celle-ci est le socle fondamental de toute société. Elle s'inscrit dans le passé, nourrit notre présent, et oblige à nous projeter. Mais, comment la définir ? Elle a tellement évolué ces dernières années. Diverses sciences nous permettent une approche. La sociologie, l'ethnologie, la psychologie, la psychanalyse... se complètent, se juxtaposent et nous autorisent à dire qu'il s'agit d'un phénomène humain porteur d'une riche histoire. Ses acteurs s'appuient sur leurs qualités, tentent de gérer leurs défauts, portent des aspirations et se confrontent à leurs limites. Dans les faits, ce sont des personnes qui vivent, la plupart du temps, sous un même toit. Toutefois, cela n'est pas toujours un long fleuve tranquille ! Il est donc possible de s'appuyer sur des aidants lorsque l'on traverse certaines difficultés. C'est le sens de l'action publique en faveur de la famille, palier les manques, aider chacun à se construire et à vivre dignement dans notre société.



Une politique publique décentralisée

Rappelons que la protection de l'enfance est une politique publique décentralisée, dont les conseils départementaux sont les chefs de file, l'État restant le garant de la protection des droits et des personnes. La loi de décentralisation de 1983 a confié la compétence de la protection de l'enfance à cet échelon territorial. Elle repose sur un ensemble de mesures judiciaires, éducatives et sanitaires qui font intervenir les services nationaux et territoriaux de l'État. Pour favoriser la synergie de tous ces acteurs, les lois du 5 mars 2007[1] et du 14 mars 2016[2] sont venues la compléter. Favoriser la prévention et réaffirmer les droits et les besoins fondamentaux de l'enfant était l'ambition portées par ces textes. Mais ils ont produit des résultats insuffisants et n'ont pas répondu aux attentes de certains professionnels. Ces derniers avaient des capacités d'action limitées par des réglementations inadaptées. Un déficit de coordination entre les différents intervenants a également été observé.

Changer le regard de la société sur les enfants

La *Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2020/2022*[3] a pour sa part l'objectif de transformer la manière de conduire les politiques publiques et de changer le regard de la société sur les enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE). Le projet de cette loi vise à assurer un socle commun de droits pour tous les enfants à protéger (droits à la santé, à l'éducation, à la sécurité affective et, après 18 ans, à l'autonomie) et à leur donner la parole en prenant en considération leurs attentes et leurs souhaits. Ce projet vise également à construire une nouvelle étape dans la politique publique de la protection de l'enfance. Au titre du soutien pour les professionnels, il s'agit d'améliorer leurs pratiques sur les délais d'exécution des mesures de justice, les déplacements multiples que subissent certains enfants et les impasses de la prise en charge du handicap et de la santé mentale en protection de l'enfance. Deux métiers nous intéressent spécifiquement et font l'objet du développement qui suit.

La CFDT revendique une évolution rapide du statut des assistantes familiales

Le projet de loi relatif à la protection des enfants (cf. encart page suivante) mentionne que l'orientation vers un placement auprès d'une famille d'accueil est une réalité pour la moitié des enfants confiés. Si les textes organisent la protection de l'enfance, elle n'existe que par leur présence et repose plus que largement sur leur implication. Améliorer les conditions d'exercice de ce métier a été l'objectif poursuivi par la CFDT en participant activement aux groupes de travail organisés par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Par nos contributions, nous visions à faire évoluer le statut du métier à l'ensemble des personnes concernées et particulièrement des professionnelles. Dans cette optique, il convenait d'aborder les conditions matérielles, les conditions d'accès au métier, les conditions d'exercice et de rémunération. Un autre constat porte sur le rapide vieillissement des professionnelles lié à de sérieuses difficultés de recrutement.

Garantir un revenu minimum

Le projet de loi tente de renforcer l'attractivité de ce métier essentiel en garantissant aux assistantes familiales une rémunération mensuelle équivalente au Smic (au prorata de la durée de la prise en charge) dès le premier accueil (enfant et/ou adolescent). La garantie de revenus équivalents à au moins 80% de la rémunération totale prévue au contrat, lorsque l'employeur (le Département) leur confie moins d'enfants que prévu par le contrat, cette garantie s'appréciant contrat par contrat. Pour la CFDT, en cas de procédure administrative et/ou judiciaire qui justifie une suspension de l'agrément, le salaire doit être maintenu jusqu'au jugement avec l'application du droit à la protection fonctionnelle de l'employeur pour l'assistante familiale mais aussi pour sa famille. Le projet de loi préconise le maintien de la rémunération pendant quatre mois en cas de suspension d'agrément afin de concilier la protection de l'enfant et la sécurité professionnelle de l'assistante familiale. Il s'agit d'un premier pas mais il reste ô combien insuffisant ! Pour la CFDT, l'absence d'enfant qui ne résulte pas d'un choix de l'assistante familiale ne doit pas restreindre sa rémunération. Là aussi, le projet de loi s'engage à maintenir des revenus équivalents à au moins 80% de la rémunération prévue lorsque l'employeur leur confie moins d'enfants que prévu.

Une gestion plus efficiente des retraits d'agrément

L'agrément des assistantes familiales a une validité de cinq ans renouvelable sur demande de la professionnelle au conseil départemental de son lieu de résidence. Les assistantes familiales titulaires du diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) bénéficient d'un renouvellement automatique et sans limitation de durée. Dans l'intérêt même des enfants, une assistante familiale pourra poursuivre son activité au-delà de 67 ans afin d'accompagner l'adolescent jusqu'à sa majorité et ceci dans la limite de trois ans et sous certaines conditions. De même, le projet de loi prévoit une gestion plus efficiente des retraits d'agrément. Ainsi, les assistantes familiales qui se voient retirer leur agrément seront inscrites sur une base nationale des agréments. Ce dispositif permettra aux autres conseils départementaux d'avoir connaissance de leurs éventuels antécédents.

Les professionnelles de la petite enfance : les assistantes maternelles

Les assistantes maternelles qui travaillent dans les structures des collectivités territoriales sont des professionnelles à part entière de la petite enfance qui remplissent une mission de service public et participent à la politique d'accueil et de prise en charge du jeune enfant.

Quelques rappels

Après un long processus entamé il y a plus de trois ans auquel nous avons participé[4], une première ordonnance[5] donne les grands axes de la réforme destinée à *« clarifier et harmoniser les normes de la petite enfance et à mieux répondre aux besoins des familles »*.

Elle porte notamment sur la gouvernance des modes d'accueil (création de comités départementaux de services aux familles) et prévoit des expérimentations de guichet unique pour faciliter la création de solutions d'accueil aux porteurs de projets. Elle *« modernise et clarifie le cadre législatif de ce métier d'assistant maternel »* : nombre d'enfants accueillis, lieu d'exercice et accès à la médecine du travail. Elle encadre la possibilité aux professionnels de la petite enfance d'administrer des médicaments pour faciliter l'accueil de tous les enfants porteurs de maladies chroniques et/ou en situation de handicap. Elle instaure, pour tous les pros de l'accueil du jeune enfant, la vérification des antécédents judiciaires. Sur ces éléments, on voit bien que la communication gouvernementale a été particulièrement soignée. L'ordonnance a été publiée dans le JO daté du jeudi 20 mai. Devraient suivre la publication du décret réformant les modes d'accueil puis l'arrêté sur le référentiel bâtimentaire, l'idée étant que la réforme entre en vigueur dès ce mois de septembre.

PROJET DE LOI RELATIF À LA PROTECTION DES ENFANTS

Amélioration du quotidien des enfants protégés que ce soit en termes d'accueil ou d'accompagnement :

- Le placement pourra s'envisager auprès d'un membre de la famille ou d'un tiers digne de confiance.
- L'autorité parentale pourra être déléguée par le juge au gardien de l'enfant.
- Interdiction du recours à l'hôtel et à des structures « jeunesse et sport » pour la prise en charge de jeunes accueillis à l'aide sociale à l'enfance.

La protection des enfants contre les violences :

- Contrôle des antécédents judiciaires des professionnels dont l'activité se caractérise par un contact habituel avec des enfants.
- Mise en place d'un référentiel national d'évaluation des informations préoccupantes.

Amélioration des garanties procédurales au bénéfice des enfants :

- Collégialité en matière d'assistance éducative.
- Généralisation de l'obligation d'information du juge des enfants en cas de changement de lieu de placement.

Renforcement de l'exercice du métier d'assistant familial :

- Rémunération des assistants familiaux au moins égale au SMIC dès le premier enfant confié.
- Gestion des agréments.

Consolidation du pilotage de la politique de prévention et de protection de l'enfance :

- Cadre national formel pour la gouvernance de la protection maternelle et infantile.
- Création d'un groupement d'intérêt public (GIP) unifié, dont les conseils départementaux seraient membres de droit et le financeraient.

La protection des mineurs non accompagnés :

L'option retenue se baserait sur un critère socio-économique afin que les départements les moins aisés voient leur charge allégée lors de la prise en charge de ces mineurs.

- Recours obligatoire au traitement automatisé d'appui à l'évaluation de la minorité et de l'isolement des personnes se déclarant non accompagnées.

Outre-mer :

- Recours à une habilitation pour adapter les dispositions du projet de loi aux collectivités ultramarines.

Pour autant, ce projet de loi laisse tout un pan du travail organisé par la DGCS et auquel nous avons participé dans l'ombre ! La CFDT est attentive à la nécessité de renforcer l'accompagnement professionnel et d'affirmer avec vigueur l'insertion des assistantes familiales dans les équipes pluridisciplinaires (comme le mentionnent les textes, dont l'article 421-16 du Code de l'action sociale et des familles (ASF). Il est essentiel de réaffirmer la nécessité pour l'assistant familial de pouvoir prendre de manière effective ses congés, l'obligation pour l'employeur d'organiser ceux-ci et les relais nécessaires selon les modalités prévues par le code de l'action sociale et des familles. Les assistantes familiales assurent une mission de service public. Elles doivent être reconnues à part entière comme agents de la fonction publique territoriale. Il reste encore et toujours à avoir une attention toute particulière afin que les évolutions statutaires rendent ce métier enfin attractif.

Quelle mobilisation ?

La mobilisation des professionnels a porté sur des éléments moins mis en avant et pourtant fondamentaux :

- accueillir plus d'enfants avec moins d'adultes, de surcroit sans augmenter les taux de qualification, ne peut pas être présenté comme un progrès ;
- réformer le secteur de la petite enfance, pour accroitre les bénéfices financiers des opérateurs, surtout en micro-crèches, ne peut pas être présenté comme une réforme sociale ;
- faire l'impasse sur les professionnels et leurs organisations, tout comme les contributions du *Rapport des 1 000 premiers jours*[6] n'est pas respectueux.

Durant tout le temps de la mobilisation, les cortèges et les initiatives auxquels nous avons participé se sont révélés d'une ampleur assez inattendue au regard des conditions sanitaires et de la torpeur sociale dans laquelle le Gouvernement souhaitait agir.

Pas de bébés à la consigne

Les syndicats et la fédération Interco ont participé au sein et en parallèle du collectif *Pas de bébés à la consigne*[7]. Nous avons participé à toutes les mobilisations. Nous avons communiqué avec nos contacts presse les revendications du collectif, sans omettre les nôtres. Pendant la mobilisation, les discussions sont restées constructives au sein du collectif. Cependant ce collectif ressemble de plus en plus à une inter-syndicale, ce qui n'était pas son objet au départ.

Et nous ?

Nous avons publié, pour chaque journée de mobilisation, un préavis de grève, un communiqué de presse et une proposition de tract. Cette communication a permis à bien des équipes de se mobiliser. Ce mouvement est suivi par un grand nombre de professionnel·le·s non syndiqué·e·s qui avaient besoin de documents venant d'organisations syndicales représentatives, pouvant déposer des préavis de grève. Cela a été apprécié le 2 février 2021, au moment où Interco était quasiment seule à appeler à la mobilisation. Notre communication a permis à des équipes ne relevant pas de notre champ syndical de se mobiliser malgré tout, et d'établir des contacts avec des équipes CFDT présentes sur les cortèges ou au téléphone. Ces moments de mobilisation mais aussi d'écoute nous ont donné à entendre les initiatives, les savoir-faire et les demandes des syndicats Interco qui se sont largement mobilisés.

Élaboration d'un revendicatif « petite enfance »

Un premier point fort a été l'envie des équipes d'aller à la rencontre des structures concernées par ce mouvement. Un autre a été l'envie de contribuer à l'élaboration d'un revendicatif, plus spécifiquement Interco. Déjà, un certain nombre de revendications apparaissent sur les tracts que nous avons diffusés :

- *ratio* des personnels diplomés se rapprochant au plus près des préconisations du *Rapport des 1 000 premiers jours* ;
- reconnaissance du rôle des assistant·e·s maternel·le·s, avec des contrats de travail unifiés intégrant un déroulement de carrière ;
- reconnaissance statutaire du certificat d'aptitude professionnelle accompagnant éducatif petite enfance, avec création d'un cadre d'emplois ;
- reconnaissance au niveau bac pour les auxiliaires de puériculture ouvrant l'accès à la catégorie B ;
- reconnaissance en catégorie A type pour les éducateur de jeunes enfants (EJE) et les infirmières diplômées d'État (IDE).

C'était la dernière séance… ou pas ?

Pour tout ce secteur, l'actualité ne s'éteint pas avec la fin de l'été. Nous avons devant nous la mise en place annoncée du comité de filière petite enfance à la rentrée. Ce sera l'occasion, pour nous, de monter au créneau en coordination avec les fédérations CFDT des Services et des Santé-sociaux. Dès la sortie du décret réformant les modes d'accueil petite enfance, la balle reviendra dans le camp des équipes syndicales. Les employeurs devront se positionner face à la nouvelle réglementation. Certains l'ont déjà annoncé, ils refuseront de s'y conformer. Il nous appartiendra de vérifier qu'ils tiennent parole. Les campagnes électorales à venir, politiques et syndicales, nous permettront de diffuser la pertinence de nos propositions. Dans le domaine de la petite enfance, les employeurs, publics et privés, n'ont pas l'obligation d'agir, mais ils ont devant eux la nécessité de faire. Autant que cela soit bien fait. La CFDT saura le leur rappeler ! ●

Jacqueline Fiorentino
Secrétaire fédérale
Philippe Scarfogliero
Secrétaire national

©Oksana Kuzmina-AdobeStock.com

1 *Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance :* ▶*https://bit.ly/3AWYllG*
2 *Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant :* ▶*https://bit.ly/3wG0QVP*
3 ▶*http://bit.ly/2qlxeLu*
4 ▶*https://bit.ly/3wwKCP3*
5 *L'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles :* ▶*https://bit.ly/3yxTfd0*
6 ▶*https://bit.ly/3ebojb2*
7 ▶*https://pasdebebesalaconsigne.com/*

Télétravail, un accord cadre qui ouvre de nouveaux droits aux agents

Une ordonnance de février 2021[1] ouvre la possibilité au secteur public de négocier des accords collectifs comme dans le secteur privé. Ces accords sont applicables et opposables s'ils sont signés par la majorité des organisations syndicales (OS) représentatives dans les instances de dialogue social de la fonction publique. Cet accord-cadre sur le télétravail[2] est le premier accord au niveau national issu de cette ordonnance.

Les négociations ouvertes en avril 2021 sur le télétravail, conduites à un rythme soutenu, ont abouti à la signature de l'accord cadre le 13 juillet 2021 par l'ensemble des employeurs et des OS. Ce n'était pas gagné au regard des réticences des employeurs comme des postures de certaines OS. Autour de la table, les échanges ont été parfois musclés, parfois pénibles, et ont fait « bouillir » plus d'une fois les représentants de la CFDT dont l'objectif était d'obtenir du plus et du mieux pour les agents ! Une négociation de ce type se traduit concrètement par un consensus de l'ensemble des parties concernées qui les engage. Qui dit consensus dit qu'on n'obtient pas tout ce que l'on veut - les représentants de la CFDT en avaient bien conscience - mais l'enjeu était de faire pencher la balance du bon côté et de ne jamais lâcher prise, y compris dans la dernière ligne droite.

Remarques préliminaires

- Le télétravail n'est pas une fin en soi : il est une évolution des modes de travail ;
- il s'inscrit dans la numérisation des fonctions publiques européennes prévues par un accord européen[3] ;
- durant la crise sanitaire, bon nombre d'employeurs publics ont été réticents à mettre en place le télétravail pour les agents placés sous leur autorité, qu'ils appartiennent au périmètre des collectivités territoriales ou à celui de l'État ;
- les dispositifs mis en place sur le territoire ont été très hétérogènes et sans cohérence ;
- les frais engagés par les agents en télétravail n'ont fait l'objet d'aucune participation des employeurs.

Des réticences déjà identifiées

- Des employeurs publics peu enclins à ouvrir de nouveaux droits aux agents, particulièrement quand il s'agit de *« mettre la main à la poche »* ;
- des employeurs territoriaux qui agitent en permanence le principe sacro-saint de la libre administration des collectivités territoriales ;
- des OS – on ne vous dit pas les noms mais vous les connaissez – dont la pratique consiste à s'opposer à tout par principe, à dénoncer en continu, à ne jamais rien proposer et à oublier parfois que les OS sont là pour défendre les agents !

Un investissement fort de la fédération Interco CFDT pour préparer l'accord

- Échanges entre les militants, issus de l'État (FPE) et ceux issus de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- base de travail : les travaux conduits avec les syndicats européens des fonctions publiques depuis deux ans (Allemagne et Suède en particulier) et les remontées de terrain des militants, des adhérents et des agents, comme les résultats de l'enquête CFDT auprès des sections préfectures, des services centraux et des juridictions administratives ;
- retours d'expérience des militants placés en télétravail durant la crise ;
- alertes et bonnes pratiques signalées par les correspondants régionaux Intérieur ;
- difficultés avec les administrations constatées pendant les instances de dialogue social (CT et CHSCT) ;
- volonté commune de s'inscrire dans le dispositif de l'UFFA CFDT[4] en participant aux groupes de travail et en contribuant par écrit à l'élaboration du cahier revendicatif.

Un pilotage UFFA CFDT constructif

- des réunions régulières pour préparer

conjointement les groupes de travail de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)[5] ;
- la construction d'un revendicatif commun à l'ensemble des fédérations concernées par le sujet ;
- des contributions sur l'ensemble des moutures du projet soumis par la DGAFP ;
- des décisions partagées avec les autres fédérations CFDT concernées ;
- des réunions bilatérales avec la ministre de la Transformation et de la fonction publiques ;
- du lobbying auprès des employeurs publics (Association des maires de France notamment).

Ce que la CFDT a obtenu

Sur les grands principes de l'accord :

- que l'accord soit applicable pour les trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT) ;
- que les trois fonctions publiques ouvrent des négociations en déclinaison avant le 31 décembre 2021 ;
- que le droit à la déconnexion soit inscrit dans le marbre ;
- que les agents conservent leur poste de travail en présentiel ;
- que le télétravail en temps normal soit différencié du télétravail en temps de crise ;
- qu'un comité de suivi soit mis en place annuellement.

Sur la forme des autorisations de télétravail :

- qu'elles soient délivrées sur la base du volontariat, individuelles et réversibles sur demande de l'agent ;
- que les refus soient motivés et puissent faire l'objet de recours en commission administrative paritaire.

Sur les missions télétravaillables :

Que les autorisations soient accordées en fonction des activités et non des postes ou des fonctions, pour en ouvrir le bénéfice au plus grand nombre d'agents possible.

Sur la prise en charge des frais engagés par l'agent :

- qu'elle soit effective dès le premier jour de télétravail ;
- que le plafond annuel prévu par l'administration soit doublé : il s'établit désormais à 220 € maximum par an ;
- que le minimum retenu s'établisse à 2,50 € par jour ;
- que l'indemnité soit non imposable ;
- qu'il y ait, pour la FPT, une obligation de négocier un accord d'ici le 31 décembre 2021, même s'il n'y a pas d'obligation de prise en charge mais la « possibilité » sous réserve de délibération. Cette obligation est une opportunité. La CFDT a revendiqué que la territoriale soit traitée comme la FPE et déplore qu'une fois de plus les employeurs territoriaux se soient retranchés derrière le principe de la libre administration pour limiter les droits ouverts aux agents par l'accord.

Sur les situations particulières :

- que les femmes enceintes puissent bénéficier du télétravail – hors congé pathologique – sans avis préalable du médecin de prévention ;
- que les employeurs mettent à disposition des agents en situation de handicap les

1 ▶ *Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.:* ▶ *https://bit.ly/3sA4v6r*

2 ▶ *https://bit.ly/3rUtr97*

3 ▶ *https://bit.ly/2V6TzSz*

4 ▶ *https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa-recette_7145*

5 ▶ *https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-1088*

INTERCO 64 SIGNE L'AVANT-DERNIER[1] CONTRAT DE SYNDICALISATION DE LA MANDATURE

En pleine préparation du congrès fédéral de Dijon, Claire Le Calonnec a eu le plaisir de recevoir Jean-Philippe Cazenave, secrétaire général d'Interco Pyrénées-Atlantiques, pour signer le dernier contrat de syndicalisation de la mandature. Interco 64 a inscrit dans son contrat ses objectifs de syndicalisation avec dynamisme et discernement pour les trois prochaines années : *« Se fixer des objectifs atteignables est un gage de réussite et de motivation pour les équipes militantes d'Interco 64 ! »*.

Stéphane Sochon
Secrétaire fédéral

[1] *À noter que le dernier contrat de syndicalisation a été signé le 23 juin, pendant le congrès, avec le syndicat Interco des Deux-Sèvres.*

outils adaptés à leur domicile ou lieu de télétravail ;
- que les proches aidants puissent bénéficier du télétravail ;
- que les agents contractuels bénéficient des mêmes droits.

Sur la formation :
- qu'elle soit accessible à l'ensemble des collectifs de travail : agents en télétravail, en présentiel et encadrement ;
- qu'elle porte sur l'organisation du travail.

Sur les accidents pendant le télétravail au domicile de l'agent :
Qu'ils soient bien assimilés à des accidents du travail.

Sur la protection des données de l'agent :
Que la responsabilité des employeurs soit engagée.

Sur le dialogue social :
Que les employeurs mettent à disposition des dispositifs d'audio ou de visioconférence pour le suivi des heures mensuelles d'information (HMI).

Sur le droit à la déconnexion :
Il est enfin reconnu dans un document opposable et sera transcrit dans les textes.

À venir :
Publication des décrets d'application État et hospitalière sur les modalités de la participation financière des employeurs. La ministre s'est engagée à ce qu'elle soit rapide pour permettre au dispositif de s'appliquer dès le début du mois de septembre 2021.

Nos points de vigilance
- que les décrets reprennent bien les dispositions de l'accord (on n'est pas méfiant mais quand même…) ;
- que les ministères ne se limitent pas à décliner *a minima* l'accord en trouvant de mauvais prétextes pour mettre le pied sur le frein (on n'est pas méfiant mais certains ont nettement tendance à n'utiliser que la pédale de frein) ;

Signature de l'accord le 13 juillet 2021

- que les employeurs territoriaux ouvrent bien les négociations locales avant le 31 décembre prochain (on n'est pas méfiant mais certains essayeront « d'oublier » de le faire !) ;
- que les employeurs ne fabriquent pas des usines à gaz pour la constitution des dossiers de demande de télétravail (on n'est pas méfiant mais ça s'est déjà vu !).

À venir à la fédération Interco CFDT

Des fiches pratiques et courtes sur le sujet pour faciliter le travail des militants qui négocieront en local la déclinaison de l'accord national.

En conclusion

La fédération Interco CFDT était présente à la signature de l'accord avec Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA CFDT (voir photo ci-dessus). Être de la CFDT, c'est être réformiste et penser que la négociation vaut toujours mieux que la politique de la chaise vide, que, sans les militants de terrain, une organisation syndicale n'est pas grand-chose (ça tombe bien, ils sont plutôt bons !) et enfin que notre priorité collective est et demeure la défense des agents dans les contextes difficiles que nous traversons. ●

Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale

Charte égalité professionnelle des juridictions administratives

La charte d'égalité professionnelle femmes-hommes a été signée au Conseil d'État le mardi 6 juillet 2021[1]. C'est une première dans ce périmètre où le dialogue social n'est pas toujours évident et peut se réduire à une simple information contraignant le collectif Interco CFDT à rappeler à cette administration peu encline à la contradiction qu'il est de l'intérêt de tous – du sien comme de celui des agents – de pratiquer un dialogue ouvert et opérant.

Les juridictions administratives, un périmètre spécifique

Les juridictions administratives recouvrent notamment les tribunaux administratifs (TA), les cours administratives d'appel (CAA), le Conseil d'État (CE)[2] et la Cour nationale du droit d'asile (CNDA)[3]. Nombre de fonctionnaires, qu'ils appartiennent à l'État ou aux collectivités territoriales, appliquent – quelquefois sans le savoir – des procédures en application des décisions de ces juridictions (contentieux des étrangers, urbanisme, contrats, etc.).

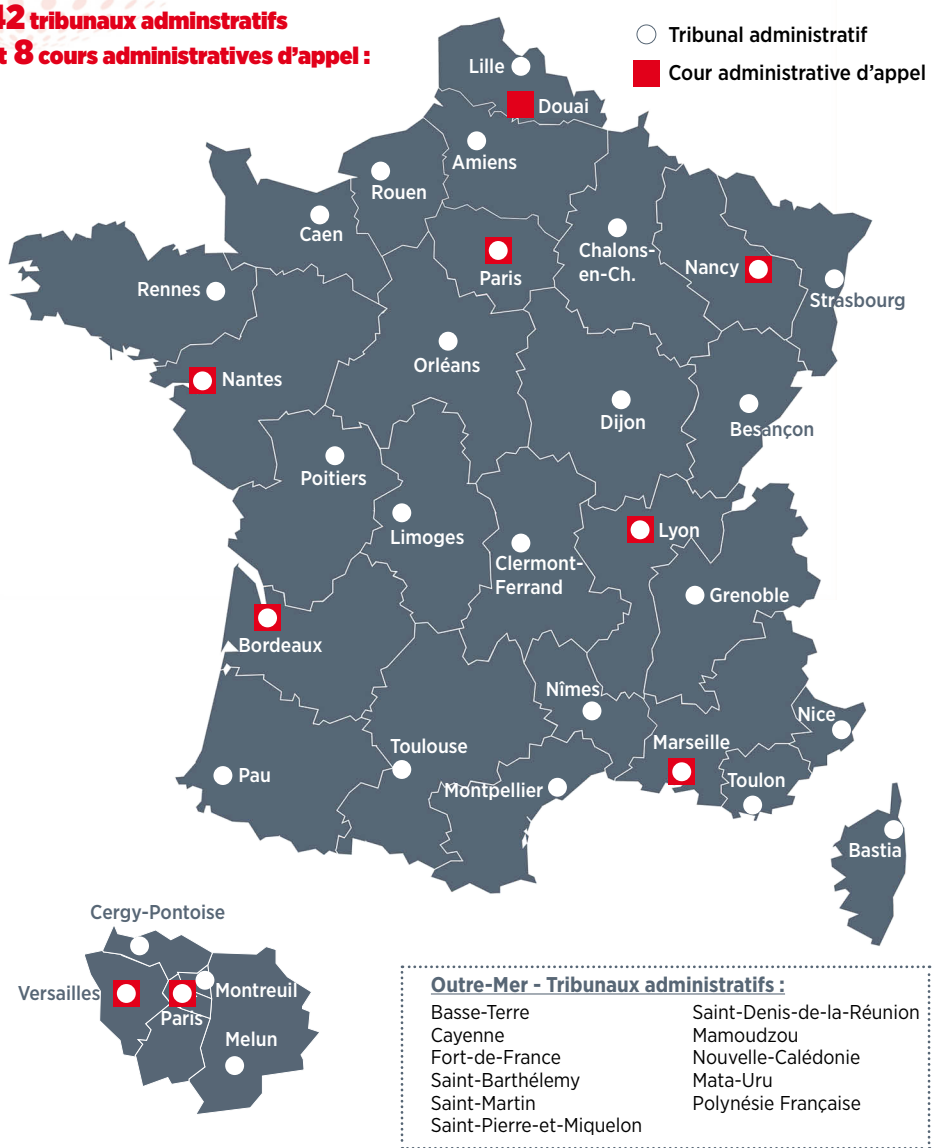
Une répartition sur tout le territoire

Le réseau de la justice administrative est composé de quarante-deux tribunaux administratifs, dont onze en Outre-mer et de huit cours administratives d'appel à Paris, Versailles, Douai, Nantes, Nancy, Bordeaux, Lyon et Marseille.

Des compétences variées

- Le tribunal administratif juge notamment les litiges entre les particuliers et les administrations, les conflits du travail dans la fonction publique et les recours des étrangers.
- La cour administrative d'appel juge en second ressort les mêmes matières pour les justiciables qui ont fait appel des déci-

42 tribunaux adminstratifs et 8 cours administratives d'appel :



Outre-Mer - Tribunaux administratifs :

Basse-Terre
Cayenne
Fort-de-France
Saint-Barthélemy
Saint-Martin
Saint-Pierre-et-Miquelon
Saint-Denis-de-la-Réunion
Mamoudzou
Nouvelle-Calédonie
Mata-Uru
Polynésie Française

sions prononcées par les tribunaux administratifs.
- Le Conseil d'État se prononce notamment sur la conformité à la Constitution des projets de loi présentés par le Gouvernement et instruit les pourvois en cassation sur les décisions des TA et CAA.
- La Cour nationale du droit d'asile est une instance nationale spécialisée dans le contentieux du droit d'asile.

Une activité en constante augmentation

On retiendra du bilan d'activité 2019 établi en 2020 :
- tribunaux administratifs : 231 280 dossiers enregistrés dont 41% de contentieux des étrangers et 9% de contentieux fonctionnaires et agents publics ; le délai d'instruction moyen s'établit à un an et huit mois ;
- cours administratives d'appel : 35 684 dossiers enregistrés dont 51% de contentieux des étrangers et 9% de contentieux fonctionnaires et agents publics ; le délai d'instruction moyen s'établit à un an, deux mois et vingt-neuf jours ;
- Conseil d'État : 10 216 dossiers enregistrés dont 20,34% de contentieux des étrangers et 11,39% de contentieux fonctionnaires et agents publics ; le délai d'instruction moyen s'établit à un an et six jours ;
- CNADA : 59 091 dossiers contentieux étrangers enregistrés ; le délai d'instruction s'établit à sept mois et cinq jours.

Un statut particulier

Les agents sont placés sous double gestion : celle du Conseil d'État et celle du ministère de l'Intérieur pour les recrutements et les carrières.

DES EFFECTIFS ENCORE TROP LIMITÉS

- TA et CAA : 1 638 agents, dont 1 220 magistrats ;
- CNADA : 602 agents ;
- Conseil d'État : 427 agents.

Le collectif Interco CFDT s'est engagé très fortement dans la préparation de la charte égalité professionnelle femmes-hommes : cette charte est une première du genre dans le périmètre des juridictions administratives (JA).

Agnès Bazoges et José Rodrigues, tous deux membres des instances de dialogue social des JA, témoignent de la démarche engagée.

Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les problématiques métiers des juridictions administratives ?

Il n'existe pas actuellement de formation professionnelle adaptée comme au ministère de la Justice pour être greffier. C'est une revendication portée par la CFDT depuis longtemps. On a obtenu la création, pour l'ensemble des juridictions administratives, d'un centre de formation qui propose des formations sur les métiers du greffe comme sur ceux des magistrats. Les durées de formation sont toutefois trop courtes et nous manquons de formateurs internes et de formations déconcentrées.

Une double gestion problématique

L'autre difficulté est que les personnels des greffes relèvent statutairement de l'Intérieur mais sont gérés par le Conseil d'État sur la base d'une charge dite de la double gestion. Cela pose des problèmes pour les avancements, la mobilité, et le régime indemnitaire car les métiers sont différents et les contraintes ne sont pas les mêmes. Nous continuons cependant à relever de l'action sociale Intérieur et nous pouvons aussi accéder aux formations proposées par l'Intérieur. Nos fonctions sont peu connues du périmètre Intérieur. Ceci explique que peu de collègues de l'Intérieur se positionnent sur nos postes déclarés vacants. Les syndicats de magistrats revendiquent une sortie des personnels des greffes de la tutelle du ministère de l'Intérieur afin qu'ils soient rattachés au Conseil d'État.

Quelle démarche la CFDT a-t-elle engagé pour l'élaboration de cette nouvelle charte égalité pro ?

Nous avons toujours travaillé sur le sujet, que ce soit pour les avancements ou les mobilités, sachant que la majorité des emplois est occupée par du personnel féminin. Dès que le CE nous a proposé une démarche de labellisation diversité et égalité professionnelle, nous nous y sommes immédiatement engagés. Logiquement, nous avons accepté de participer à la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Une négociation au pas de charge

Les conditions ont été quand même très tendues, compte tenu des délais dans lesquels s'est engagé cet accord, à savoir un début des travaux mi-novembre 2020 pour un accord finalisé en mai 2021. Notre délégation a donc été sollicitée dans des délais très courts pour avancer des propositions sur les six thématiques retenues.

José Rodrigues milite depuis 1986 à la CFDT. Il est affecté à la CAA de Nantes. Ses principaux mandats syndicaux sont : vice-président de la SRIAS des Pays-de-la-Loire [4], membre du CHSCT et du CT des juridictions administratives, référent national Interco CFDT des juridictions administratives.

Son parcours syndical est riche et varié : il a créé la section de la préfecture de Nantes à une époque où seules l'UNSA et FO étaient présentes. Il a développé la section jusqu'à la rendre majoritaire et a mis en place de nombreuses actions via la SRIAS, notamment des spectacles de Noël, des voyages culturels et de tourisme ainsi que la réservation de berceaux dans les crèches pour les fonctionnaires de l'État.

Pouvez-vous nous dire ce que la CFDT a obtenu ?

À part la question du temps de décharge des référents diversité égalité professionnelle, la plupart de nos propositions (formations, gestion du temps, déconnexion etc.) ont été retenues et se retrouvent dans l'accord, que nous avons donc signé.

Comment votre collectif va-t-il s'assurer que les dispositions de la charte seront bien respectées ?

C'est toute la question effectivement. Il va falloir inciter nos collègues à nous informer de leurs difficultés éventuelles pour éviter de nous limiter aux seuls retours de l'administration prévus en comité de pilotage.

Quelles sont les thématiques à venir sur lesquelles va plancher votre collectif ?

Un groupe de travail a été mis en place par le CE - sans avoir prévu la participation de représentants syndicaux - sur les évolutions possibles des métiers de greffe dans les juridictions administratives. Nous nous sommes manifestés afin de pouvoir participer pleinement à ce groupe de travail et ne pas être simplement auditionnés, tant le sujet est important. La CFDT a déjà fait part des sujets sur lesquels le groupe de travail devrait se pencher. Les priorités sont le devenir des documentalistes dans les greffes, la carrière des greffiers responsables de chambre et leurs fonctions, celle de nos correspondants informatiques, celle des assistants du contentieux et, enfin, la question du maintien de cette double gestion, compte tenu des difficultés que nous rencontrons actuellement et qui semblent s'accentuer avec la création des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD). ●

José Rodrigues, Agnès Bazoges et Guillemette Favreau
Secrétaire fédérale

1 ▶ https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/egalite-professionnelle-femmes-hommes-la-juridiction-administrative-signe-un-accord-inedit
2 ▶ https://www.conseil-etat.fr/
3 ▶ http://www.cnda.fr/
4 ▶ https://bit.ly/2UZyDwF

Signature de la charte

EN BREF

RETRAITE CNRACL ET PRISE EN COMPTE DU DERNIER ÉCHELON

L'article L 15 du Code des pensions civiles et militaires (▶https://bit.ly/3tZtAZt) précise que le montant de la pension de retraite des fonctionnaires est calculé sur la base du traitement effectivement détenu pendant six mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation de service. Ainsi, le calcul de la pension se fait sur le dernier indice réellement détenu pendant six mois lors de la radiation des cadres. **Cet indice doit être véritablement détenu et figurer sur la fiche de paie au minimum six mois avant le départ réel en retraite.** En cas d'arrêté rétroactif et si le traitement correspondant au dernier échelon est versé sous la forme d'un rappel de rémunération, la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) calcule le délai de six mois à partir de la date de prise de l'arrêté et non à la date d'échelon figurant sur l'arrêté. L'agent est donc pénalisé et ne bénéficie pas du calcul sur le dernier indice. Avant de demander votre retraite, vérifiez bien que votre dernier échelon figurera sur vos six dernières fiches pour qu'il soit pris en compte par la CNRACL pour le calcul de votre pension de retraite !
La CNRACL vous demandera de fournir ces six dernières fiches de paie si votre arrêté est rétroactif.

Anita Bastrenta
SG Interco 69

Un « chouette » congrès qui a su s'adapter à un contexte sanitaire inédit

C'est donc sous une forme hybride (présentiel/visioconférence) que s'est tenu le 14e congrès de notre fédération Interco CFDT, du 22 au 24 juin, à Dijon, pour l'équipe sortante et les candidats au futur conseil fédéral, et à travers tout notre territoire, via les coordinations régionales, dans les syndicats ou en visioconférence plus restreinte pour l'ensemble des délégué·es.

Un congrès, c'est le moment fort de notre démocratie interne. Il permet à l'équipe sortante de présenter le bilan de son activité et de préparer l'avenir par son projet de résolution et l'élection d'une nouvelle équipe (conseil fédéral et commission exécutive).

Le rapport d'activité, largement approuvé à 89,86% ainsi que le rapport financier, à 97,12%, ont fait l'objet d'interventions de nombreux syndicats. Le projet de résolution a été largement amendé par les syndicats. L'exercice est un des fondamentaux de notre syndicalisme d'adhérent, pilier de notre organisation, qui permet à tout adhérent de participer via son conseil de section ou conseil syndical à l'élaboration du projet pour la prochaine mandature par le dépôt d'amendements. Adoptée à 93,67%, la résolution d'orientation sera donc notre feuille de route pour les quatre ans à venir et nous la porterons fièrement au quotidien sur le terrain !

Restaurer la confiance envers le syndicalisme, retrouver le sens politique de notre action, favoriser la proximité avec les travailleurs, acquérir de nouveaux droits, faire accepter notre vision du dialogue social seront nos combats.

Tout comme revendiquer des services publics forts à qui on donne les moyens de fonctionner, tout en combattant les inégalités liées à la libre administration des collectivités et la désorganisation territoriale.

Sans oublier les combats sociétaux, car les travailleurs ne pourront s'épanouir dans une société sans valeurs sociales fortes comme la responsabilité sociétale des organisations (RSO), l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, les extrémismes et le communautarisme…

Nous oserons de nouvelles pratiques syndicales, nous anticiperons les changements et nous resterons partie prenante des instances européennes et internationales, afin de nous adapter à un monde en perpétuelle mutation.

Pour tout cela, notre fédération devra être encore plus forte, plus structurée et proche de ses militants. Elle leur apportera la possibilité de valoriser le parcours syndical, les former, faire respecter leurs droits et leur proposer un accompagnement dans leurs pratiques.

Nous remercions l'équipe sortante de tout le travail accompli et accueillons une nouvelle équipe, largement renouvelée, rajeunie et pour la première fois dans l'histoire fédérale à majorité féminine. Une nouvelle aventure commence, qui va se construire avec tous les adhérents de notre organisation sur le terrain, à proximité des équipes… ●

Sandrine Langenecker et Ingrid Clément
Secrétaires nationales

Ont collaboré à ce dossier : Catherine Blanc, Franck Bourgi, Ingrid Clément, Thierry Duboc, Noémi Famer, Sandrine Langenecker, José Porceddu.

Le 14e congrès de la fédération Interco CFDT s'est tenu en mode hybride

Le congrès de la fédération Interco CFDT s'est déroulé du mardi 22 au jeudi 24 juin 2021 en présentiel à Dijon pour 70 militants – jauge maximale de la salle du congrès – et en visioconférence pour les coordinations régionales. Ce congrès était particulier à plusieurs titres : resserré sur deux jours et demi au lieu de quatre jours habituellement, il a gagné en efficacité ; organisé en mode hybride pour cause d'incertitude sur les conditions sanitaires en vigueur au moment de sa préparation, au début du printemps, il a perdu évidemment en convivialité pour tout le monde.

Après avoir attendu le plus longtemps possible avec l'espoir de pouvoir organiser le congrès en présentiel à Dijon, la commission exécutive de la fédération a décidé, en mars 2021, d'organiser le congrès en distanciel avec une petite délégation à Dijon pour l'organisation, la logistique et le bon déroulement des débats.

Un mandat riche de victoires

Le congrès s'ouvre le mardi après-midi par **l'élection à la commission des mandats** puis Claire le Calonnec, secrétaire générale sortante (voir portrait page 28), présente **le rapport d'activité 2017-2021**. *« Le mandat a été riche de victoires et de nouveaux droits pour les agents et salariés : une meilleure rémunération des heures complémentaires des agents à temps complet et, avec le Ségur de la santé bénéficiant à une partie des personnels. Le mandat s'est traduit aussi par de bons résultats électoraux dans les agences régionales de santé et à la CNARCL ».* Puis Chantal Gosselin, trésorière fédérale sortante, présente **le rapport financier**. Le mandat a été marqué par les élections de décembre 2018 dans

les fonctions publiques, ce qui concerne la majorité de nos champs professionnels, la mise en place des coordinations et la création de syndicats nationaux tels que l'eau et la pénitentiaire. Après qu'une trentaine de syndicats soient intervenus en visio-conférence ou à la tribune à Dijon, le rapport d'activité et le rapport financier sont largement approuvés à l'issue de votes électroniques [1].

Rapport d'activité

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	6 237	89,86 %
Contre	704	10,14 %
Abstention	167	
Non exprimés	119	
ADOPTÉ		

Rapport financier

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	6 847	97,12 %
Contre	203	2,88 %
Abstention	110	
Non exprimés	67	
ADOPTÉ		

Ne pas mettre le syndicalisme sous cloche

Le mercredi matin, **Laurent Berger**, secrétaire général confédéral, prend la parole à Dijon. Il rappelle que l'*« on doit tenir nos congrès et nos instances parce que c'est aussi ce qui nous illustre dans le paysage (…). On a besoin de ce temps démocratique, mais on a aussi besoin de ne pas mettre le syndicalisme sous cloche et c'est ce que nous n'avons pas fait dans cette période »*. Sur l'action revendicative, il déclare que *« dans le privé ou dans le public la CFDT construit brique par brique. Elle obtient de nouveaux droits. Sur les aides à domicile, le*

HOMMAGE APPUYÉ DE LAURENT BERGER À CLAIRE LE CALONNEC

« Claire je veux lui rendre hommage, sincèrement. Claire c'est le franc parler, c'est la loyauté à l'organisation, c'est l'exigence, ce sont des coups de gueule parfois, mais c'est, je te le dis très sincèrement, Claire, un peu d'émotion pour moi parce que ça rappelle aussi qu'on a vieilli, et puis d'émotion aussi parce que tu as tenu un rôle, une place, y compris au bureau national, exigeante, comme la fédération Interco sait l'être. Parfois on s'est engueulé, parfois on s'est beaucoup soutenu, parfois j'ai beaucoup relayé tes sollicitations pour essayer de bouger tel ou tel truc, et à chaque fois on a pu compter sur toi dans des moments décisifs pour la CFDT. Donc je vais te dire merci, et je ne peux pas dire merci sans souhaiter bon courage aux nouveaux, ceux qui vont prendre le manche, qui vont continuer pour certains, qui vont arriver pour d'autres dans l'équipe ».

Ségur de la santé, la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, c'est nous qui obtenons des résultats ! Il faut être dans la capacité de gérer les deux bouts de la ficelle : le quotidien des travailleurs avec la réponse concrète à leurs préoccupations et la capacité à essayer de construire un avenir meilleur, à donner des perspectives. On a fait la démonstration pendant cette période que malgré l'adversité on a un syndicalisme qui a tenu et qui a recueilli la confiance des travailleurs ». Puis il tire son chapeau à Claire Le Calonnec (voir ci-contre) avant de débattre longuement avec les congressistes sur place et en distanciel.

La résolution d'orientation

Le jeudi matin Jacques Lager et Ingrid Clément présentent **la résolution d'orientation 2021-2025**. La fédération et ses syndicats, en lien avec l'union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (UFFA) entendent se saisir des nouvelles opportunités de dialogue social offertes par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique[2] afin d'améliorer le quotidien des agents et des usagers. *« Ensemble, nous devons affûter nos revendications et ne pas nous contenter de sauvegarder les droits acquis mais en acquérir de nouveaux. Le syndicalisme CFDT et Interco doit être expliqué directement aux travailleuses et travailleurs sous statut, contractuels de droit privé, salariés, et nous devons mobiliser le plus possible, leur donner envie de nous rejoindre ».*

Résolution d'orientation

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	6 270	93,67 %
Contre	424	6,33 %
Abstention	87	
Non exprimés	446	
ADOPTÉE		

Des chantiers multiples

Au cours du prochain mandat, *« nous lancerons des réflexions sur la sécurité publique, qui ne doit pas se restreindre à la vision sécuritaire mais être abordée dans toute sa dimension qui va bien au-delà de la répression et doit embrasser toute la chaîne, allant des secteurs de l'éducation, de la prévention en passant par la police, la justice jusqu'à la pénitentiaire ».* Les services funéraires, où règne une certaine opacité, *« tant sur l'activité elle-même que sur les conditions de travail des agents et salariés »*, feront aussi partie des dossiers fédéraux. Idem pour le secteur de l'eau, où Interco veillera à lutter contre *« la démagogie, qui réduit le sujet au seul coût du mètre cube, vouée à engendrer une situation désastreuse tant en matière d'emploi, d'écologie que de recherche et d'impact sur la société ».* Enfin alors qu'Interco dénonce l'impact de la loi Elan[3] sur les offices publics de l'habitat, elle rappelle la nécessité d'un vrai service public de l'ha-

DÉBAT N°1

▶Proposition de modification :

1.2.4, ajouter une revendication sur les retraites : un vrai système de retraite complémentaire obligatoire pour tous les agents des fonctions publiques, prenant en compte l'intégralité de nos primes et de nos heures supplémentaires dans le calcul de nos cotisations.

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	1 652	24,69 %
Contre	5 040	75,31 %
Abstention	481	
Non exprimés	54	
REJETÉE		

DÉBAT N°2

▶Proposition de modification :

Modifier le 3e tiret *« faciliter la Cdéisation »* par *« faciliter la Cdéisation en cas d'échec de négociation pour la titularisation »*.

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	2 172	30,87 %
Contre	4 863	69,13 %
Abstention	192	
Non exprimés	0	
REJETÉE		

DÉBAT N°3

▶Proposition de modification :

Elle doit également travailler à ce que les rémunérations traduisent l'utilité de l'ensemble des agents, femmes et hommes, révélée durant la crise sanitaire.

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	1 822	26,61 %
Contre	5 025	73,39 %
Abstention	238	
Non exprimés	142	
REJETÉE		

DÉBAT N°4

▶Proposition de modification :

L'action sociale, levier de mieux-être professionnel et personnel, connaît au gré des choix budgétaires des variations souvent préjudiciables pour les personnels. Des ministères, dont le schéma d'emploi est positif, connaissent au mieux une stagnation, au pire une baisse de leur budget annuel dédié. Il conviendrait dès lors de sanctuariser ce budget annuel en fixant un taux d'effort minimum de 0,3% de la masse salariale, à l'État comme à la territoriale.

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	5 675	81,03 %
Contre	1 329	18,97 %
Abstention	141	
Non exprimés	82	
ADOPTÉE		

DÉBAT N°5

▶Proposition de modification :

Ajouter : avec la multiplication des délégations de services publics, sous différentes formes juridiques, des adhérents et militants Interco se retrouvent mis à disposition d'office dans des structures dépendant d'autres conventions collectives. Par exemple : services petite enfance, périscolaire, équipements sportifs ou culturels, services d'entretien, ordures ménagères, ... La fédération, les autres fédérations concernées et la confédération, devraient réfléchir ensemble à réinterroger les limites d'interventions de chaque fédération.

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	6 668	93,45 %
Contre	467	6,55 %
Abstention	21	
Non exprimés	71	
ADOPTÉE		

DÉBAT N°6

▶Proposition de modification :

Ajout en fin d'article d'une deuxième phrase ainsi libellée : *« La poursuite de ces objectifs nécessite d'une part l'ouverture d'un dialogue spécifique avec notre confédération et l'UFFA, d'autre part d'effectuer au cours du mandat 2021/2025 le bilan du fonctionnement et de ce mode d'organisation spécifique et singulier qu'est l'UFFA afin d'être, le cas échéant, en mesure de proposer les ajustements ou changements nécessaires à un meilleur portage des problématiques de la fonction publique par la CFDT. »*

Présents : 7 227	Voix	%
Pour	6 908	97,16 %
Contre	202	2,84 %
Abstention	117	
Non exprimés	0	
ADOPTÉE		

bitat accessible à tous. Bref, les chantiers ne manquent pas. Une feuille de route loin de décourager les militants, chez qui l'optimisme reste de mise. Comme il est noté dans la résolution, *« Revenons collectivement à nos fondamentaux et sortons de ce pessimisme ambiant, réaffirmons le sens politique de notre action et le réflexe de la négociation et de la critique constructive afin d'améliorer la qualité de vie au travail »*. Suivent six débats sur des **amendements à la résolution d'orientation** présentés par les syndicats (voir ci-contre), qui a été approuvée finalement à une forte majorité.

Journée mondiale des services publics

Comme le développe l'article en pages Europe-International, le 23 juin est une journée mondiale de l'Organisation des Nations-Unies (ONU)[4] qui met à l'honneur les travailleurs de la fonction publique, les services publics et le secteur public. Depuis quelques années la Fédération syndicale européenne des services publics FSESP[5], à laquelle la fédération Interco CFDT appartient, saisit cette occasion pour attirer l'attention sur des thématiques qui ont un impact sur les services publics, telles que le commerce et la justice fiscale. En 2021, les thèmes retenus étaient l'hommage à l'action des travailleurs des services publics, la résistance aux politiques d'austérité, à la privatisation et à la commercialisation des services publics et des actions en faveur de meilleurs salaires et conditions de travail. Les sections syndicales et sections européennes étaient invitées à prendre des photos sur leur lieu de travail avec un logo commun (voir photo ci-dessous).

Renouvellement du conseil fédéral

À l'issue d'un vote électronique à bulletins secrets, le conseil fédéral – collège des syndicats et collège de la commission exécutive – a été profondément renouvelé (voir trombinoscope ci-après) et les contrôleurs des comptes ont été élus. Le nouveau conseil fédéral s'est réuni immédiatement après la clôture du congrès pour élire en son sein les nouveaux secrétaire général, secrétaire générale adjointe, trésorière, trésorier adjoint et responsable syndicalisation. ●

1 *On remerciera ici notre prestataire (▶ https://www.lumiglobal.com/fr/) qui s'est chargé d'une grande partie des fonctions techniques nécessaires au bon déroulement de ce congrès hors-norme, visioconférence, votes à distance et conseils éclairés pour le lancement des vidéos, diaporamas et autres publicités pour la MACIF…*

2 ▶ https://bit.ly/3lLuQhz

3 ▶ https://bit.ly/3Af5CvG

4 ▶ https://bit.ly/3iQhO0f

5 ▶ https://www.epsu.org/fr

TROMBINOSCOPE DES MEM
ET DES CONTRÔLEURS AUX COMPTES ÉLU-E-S

LE CONSEIL FÉDÉRAL

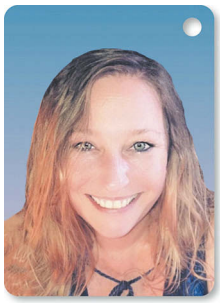
Samir AIT TAYEB
SMI

Pascale ARNAULT
Interco 29

Grégoire BAGOT
Interco 94

Philippe BÉCO
Interco 81

Fabrice CASAREGGIO
Interco 33

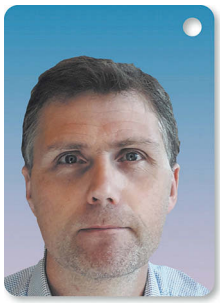


Séverine CAUDROIT
Interco 27

Fabienne CHAMBON
Interco 26/07

Jacky CHARRIER
Interco 42/43

Valérie CROCHET
Interco 35



Damien DURAND
SASS IDF

Fabienne DYSLI
Interco 25

Arnaud ESPEL
Interco 80

Éric FIEVEZ
Pénitentiaire

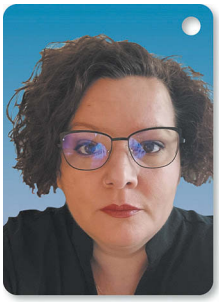
Philippe GORET
Interco 44

Guillaume GRASSAUD
Interco SMJ

Éric LEANDRI
Interco 71

BRES DU CONSEIL FÉDÉRAL EN JUIN LORS DU XIVE CONGRÈS FÉDÉRAL

LE CONSEIL FÉDÉRAL



Juliette LEDROIT
Interco 79

Christophe LEMOINE
Interco 76

Philippe MALAISÉ
Interco 67

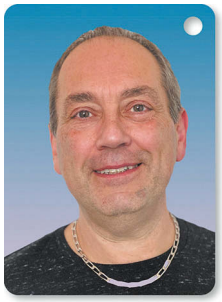
Elisabeth MORTREUX
Interco ERD 59

Laïla M'SAKNI
Interco 02

Alexandre NEVEJANS
Interco 41

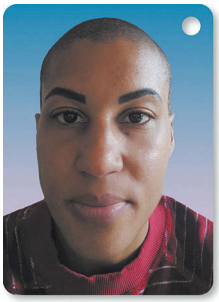
Véronique PECH
Interco 31/09

Anne RAIMBAULT
Interco 49



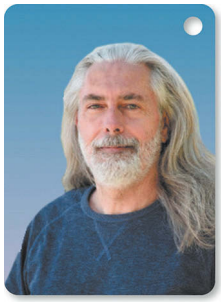
Sylvain RAZZANO
Interco 21

Sabrina RIGOLLÉ
SCSI



Nathalie SEA
Interco SPP

Cédric TASSIN
SNPEA

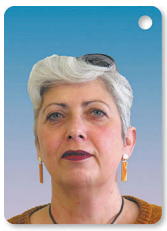


Michel TISSIER BEAUMONT
Interco 83

LES CONTRÔLEURS AUX COMPTES

Didier COUTY

Françoise MOENNER



Catherine NDIAYE

Le chouette fil du congrès : la fédération ça marche comment ?

À titre d'exemple, voici une des dix fiches préparées à l'attention des syndicats et de leurs militants dans le cadre de la préparation du congrès.

FICHE 1 : La fédération, ça marche comment ?

On parle souvent de « la fédération ». Mais, outre le fait qu'elle donne son nom à l'ensemble des syndicats Interco, c'est qui, la fédération ? Sauriez-vous faire la différence ent… fédéral, un conseiller fédéral, un secrétaire national ? Pas si facile pour beau… tenter d'éclaircir la chose.

Le conseil fédéral

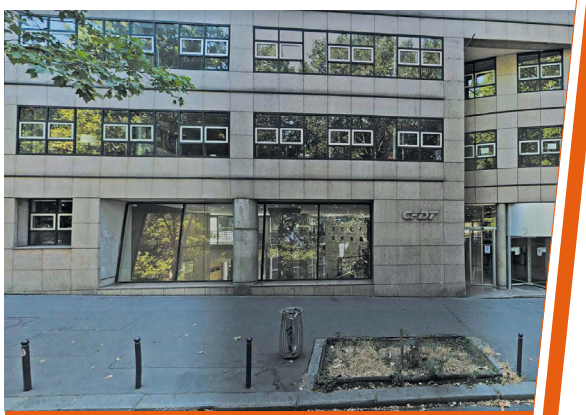
Repartons de l'organisation démocratique de la fédération. Les syndicats, structures politiques d… le rappeler, élisent lors d'un congrès tous les quatre ans des conseillers fédéraux, qui seront en … ment. Les conseillers fédéraux sont élus en deux collèges : le collège des syndicats et le collège de…

Le collège des syndicats

Le collège des syndicats est composé de **29 membres au maximum**, présentés par les synd… lorsqu'il est élu dans son conseil syndical, le conseiller ne représente pas sa section mais fa… politique du syndicat, les conseillers fédéraux ne représentent pas leur syndicat. Ils apportent le… avec une vision plus large que leur seul périmètre géographique ou professionnel. Même si bie… expérience de terrain.

Le collège de la commission exécutive

Le collège de la commission exécutive est composé de **dix secrétaires nationaux, au maxim…** conseil fédéral sortant. Quatre postes sont « statutaires » : un·e secrétaire général·e, un·e secr…



Immeuble des fédérations CFDT

trésorier·e et un·e responsable syndicalisation. Contrairement aux conseillers fédéraux du collège des syndicats, les secrétaires nationaux exercent la totalité de leur temps de travail sur ce poste. **Ils se réunissent au moins une fois par semaine en commission exécutive** ; ils participent à des instances confédérales, ou liées à la thématique qu'ils ont en charge. Ils font également du terrain, notamment pour assurer le suivi des syndicats de la région qu'ils ont en charge. La commission exécutive a délégation du conseil fédéral pour assurer le quotidien et préparer les décisions politiques. **Donc en tout il y a au maximum 39 conseillers fédéraux**, dont dix secrétaires nationaux. À l'exception de ces derniers, qui ont un bureau dans les locaux de la fédération, avenue Simon Bolivar à Paris (voir photo p. 9), les conseillers fédéraux continuent de travailler en régions.

Au moins cinq réunions par an

Les conseillers fédéraux se réunissent au moins cinq fois par an, sur une session de trois jours, le plus souvent à Bierville, centre de formation de la CFDT localisé près d'Étampes, dans l'Essonne. Sur la base de dossiers préparatoires, ils débattent des sujets d'actualité sur lesquels notre fédération est amenée à prendre position. Ils questionnent, donnent leur avis, amendent et sont amenés parfois à voter les décisions ou les propositions d'actions qui leur sont proposées par la commission exécutive. Celles-ci viennent décliner les priorités de la résolution d'orientation votée lors du congrès, ou répondre à des questions d'actualité. Les conseillers votent annuellement le budget prévisionnel de la fédération, un budget modificatif en milieu d'année (si besoin), et sont amenés à donner le quitus pour l'exécution du budget précédent.

Les secrétaires fédéraux

Mais et les secrétaires fédéraux, alors ? Eh bien les secrétaires fédéraux sont, eux aussi, des militants. Ils apportent une aide conséquente aux secrétaires nationaux en se spécialisant sur une thématique précise et participent plus qu'activement à la réalisation des dossiers qui seront examinés. Proposés par les secrétaires nationaux, ce sont les conseillers fédéraux qui les élisent lors des conseils fédéraux. Leur mission est liée au mandat et peut être remise en cause à la fin de celui-ci, pour tenir compte des orientations.

Les chargés de mission

La fédération s'appuie également sur des chargés de missions, qui ne travaillent pas toujours à temps complet pour la fédération, mais peuvent avoir gardé un mandat dans leur syndicat. Ils suivent plus particulièrement un ou deux dossiers précis.

> Alors, si je comprends bien, les SN portent la responsabilité politique d'Interco et les SF et CM leur apportent une précieuse aide technique. Un travail d'équipe quoi !

En 2021, la fédération compte vingt secrétaires fédéraux et sept chargés de mission, qui travaillent la plupart du temps à Paris, mais « tournent » beaucoup dans les syndicats qui les sollicitent. Comme les secrétaires nationaux et les conseillers fédéraux, les secrétaires fédéraux et les chargés de mission ne sont pas des salariés de la fédération. Mais, parce qu'on ne trouve pas toujours parmi les militants le bon profil, ou l'envie de venir travailler à Paris, et d'autant qu'il y a une partie administrative et logistique importante liée à nos missions, **la fédération compte aussi aujourd'hui neuf salariés**, juristes, comptables, assistantes…

Voilà, on espère que « la fédé » vous est un peu plus compréhensible, et que vous saurez mieux différencier qui y fait quoi. Nous vous transmettrons, au dernier trimestre 2021, un organigramme qui vous précisera encore plus les choses avec la nouvelle équipe.

Catherine Blanc : Secrétaire nationale

Parcours d'un conseiller fédéral sortant

Maryan Rychlinski a siégé au conseil fédéral (CF) Interco de 2015 à 2021. Il revient, pour Interco Mag sur cette expérience que, rétrospectivement, il juge « épanouissante ».

Maryan, peux-tu décrire ton parcours professionnel et syndical ?

De la Marine nationale aux affaires sanitaires et sociales

Après vingt-et-un ans au sein de la Marine nationale, j'ai passé en 2000 le concours des emplois réservés de secrétaire administratif du ministère des Affaires sociales et j'ai été affecté à la direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS)[1] d'Île-de-France, à Paris, où j'ai travaillé sur le cursus des médecins spécialisés. En 2002 j'ai été muté à la direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) du Var. J'avais en charge le dispositif RMI. Lors de la réforme territoriale de l'État en 2010, j'ai été rattaché à l'ARS PACA.

Une fibre militante même dans la Marine nationale

Les syndicats n'ayant pas droit de cité dans l'armée française, j'ai tout de même été pendant longtemps « représentant de l'équipage » puis « représentant des officiers mariniers » à bord des navires sur lesquels j'ai servi[2]. Je me suis syndiqué à la CFDT dès mon entrée dans l'administration, très admiratif du travail effectué par Nicole Notat à la tête de la confédération. En 2002, j'ai pris la tête de la section syndicale de la DASS du Var. En 2003 je suis devenu responsable syndicalisation du syndicat Interco du Var. J'ai bénéficié d'une décharge totale d'activité de service en 2004. Enfin j'ai assuré les fonctions de secrétaire général du syndicat de 2009 à 2020. Actuellement, je suis pilote de la coordination des Interco de PACA, animateur pour la formation MIRES (militant responsable) et secrétaire de la section régionale ARS PACA.

Maryan Rychlinski

Quels ont été pour toi les traits marquants de ton mandat de conseiller fédéral ?

Ayant participé pendant un mandat et demi aux activités du conseil fédéral, j'ai pu observer la grande compétence de ses membres, qu'ils appartiennent au collège des syndicats ou au collège de la commission exécutive. Chacun·e s'est révélé·e capable de s'adapter à tous les sujets, extrêmement diversifiés et parfois extérieurs à notre quotidien professionnel et syndical. J'ai apprécié aussi dans le fonctionnement collectif du CF la qualité des débats, la qualité de l'écoute, dans le respect de chaque individu. On peut se dire des choses pas forcément évidentes à entendre. Des liens se sont créés ; la convivialité était au rendez-vous (...) Tout fonctionne !

Une anecdote du mandat ?

J'ai particulièrement apprécié les stammtischs[3] organisés à l'occasion des réunions du CF, après dîner, sous forme de discussion à bâtons rompus sur un thème donné. Je n'étais pas trop partant au départ, mais finalement j'ai participé à tous. Il n'y avait aucune obligation mais on était toujours nombreux malgré la fatigue après une journée de travail.

Quel a été l'intérêt pour toi d'avoir eu une vision fédérale grâce à ce mandat ?

Ce mandat m'a permis d'aborder des domaines qu'on évoquait peu voire pas du tout dans mon syndicat. À cet égard, j'ai apprécié le travail de la fédération et des conseillers fédéraux entre autres au niveau Europe-International. Ces six années de conseil fédéral m'ont permis de m'épanouir complètement dans le syndicalisme que j'aime, fait de débats et d'argumentations. Dans les syndicats il se dit parfois « mais que fait la fédé ? ». J'ai constaté que la charge de travail des permanents fédéraux, qu'ils soient secrétaires nationaux, secrétaires fédéraux, chargés de mission ou salariés, est bien réelle. Ça, quand tu es dans le CF, tu le constates. J'en profite pour remercier toute l'équipe fédérale qui œuvre quotidiennement dans l'intérêt de la CFDT Interco. ●

Propos recueillis le 16 août 2021

1 *Les DRASS et DDASS ont été intégrées en 2010 dans les nouvelles agences régionales de santé (ARS).*

2 *Cela consistait à être l'interlocuteur entre le « Pacha » (le commandant de l'unité) et les personnels.*

3 *Le Stammtisch est une tablée traditionnelle en Alsace et dans les autres territoires de culture germanique. Ce genre de réunion se fait généralement dans un coin réservé d'un bar ou d'un restaurant et permet aux habitués de se retrouver autour d'un repas ou d'une bière pour discuter et s'amuser.*

Nouveaux entrants au conseil fédéral : poursuite d'un engagement militant

Fabienne Chambon, secrétaire générale du syndicat Interco de Drôme-Ardèche[1], a été élue au conseil fédéral lors du congrès de Dijon. Elle répond aux questions d'Interco Mag sur son parcours militant et ses attentes.

Fabienne, peux-tu décrire ton parcours professionnel et syndical ?

Mes parcours professionnel et syndical sont liés. J'appartiens à la filière culturelle, précisément au monde des bibliothèques, spécialité discothécaire. J'ai débuté ma carrière en 1989 à Limoges et j'ai cherché un syndicat qui pourrait m'aider dans mon parcours de contractuelle. J'ai rencontré un militant CFDT qui m'a accompagné et avec qui j'étais en accord sur la méthode d'approche du monde du travail et de la société en général. J'ai adhéré lors de ma titularisation, en 2000. La CFDT correspondait et correspond toujours aux valeurs et pratiques que je souhaitais défendre tout au long de ma carrière professionnelle. En 2002, je suis arrivée en Drôme-Ardèche où j'ai intégré la médiathèque de Guilherand-Granges[2].

De la section des isolés au mandat de secrétaire de syndicat

Parallèlement, j'ai rejoint le syndicat CFDT Interco 26-07 et la section des isolés. En 2010, j'ai été élue représentante du personnel lors de la création du comité technique de ma collectivité, la Communauté de communes Rhône-Crussol[3]. J'étais également et suis toujours représentante en CAP B au centre de gestion de l'Ardèche. En 2014 j'ai été nommée directrice de la médiathèque de Saint-Péray[4]. En octobre 2019, je suis devenue permanente à 100% pour la fonction de responsable syndicalisation. Cette nouvelle fonction a été pour moi l'occasion d'explorer le rôle du syndicat dans toute sa dimension politique, organisationnelle, de formation… J'étais aussi secrétaire adjointe de la section des adhérents isolés. Depuis notre dernier congrès en juin 2021, j'ai été élue secrétaire générale du syndicat.

Pourquoi as-tu souhaité te porter candidate et rejoindre le conseil fédéral ? Comment vois-tu ton rôle de CF ?

Un choix personnel d'engagement

Ma venue au syndicat est un choix personnel d'engagement, pas une fuite de ma collectivité avec laquelle j'entretiens de bons rapports. Dans un parcours syndical tout comme dans une carrière professionnelle, il faut appréhender différents mandats ou postes. Après accord du collectif d'Interco 26-07, qui souhaitait un représentant pour notre syndicat, ma candidature a été proposée au conseil fédéral.

Quel est l'intérêt pour toi d'avoir une vision fédérale dans ton mandat ?

Avoir une vision globale de l'organisation et participer au sein du conseil fédéral à la construction d'une vision politique de la fédération m'intéresse beaucoup. Je vais venir avec mes réalités et pratiques de terrain. Je vais les confronter à celles des autres conseillers et conseillères. C'est la richesse de nos différents parcours et expériences qui permettra de bâtir un syndicalisme fort, engagé politiquement (au sens noble) et partie prenante dans les débats sociétaux, l'humain et le respect de sa dignité devant rester au centre de nos préoccupations.

Fabienne Chambon

J'apporte, j'acquiers et je distribue

Prendre de la hauteur, me détacher du quotidien d'Interco 26-07 pour ensuite rapporter au sein de mon collectif des idées et de l'expérience, voilà comment je conçois mon futur rôle : j'apporte, j'acquiers et je redistribue. L'enjeu, pour moi, est que la CFDT soit audible et perceptible par le plus grand nombre des agents. ●

Propos recueillis le 4 août 2021

1 ▶ http://www.cfdt-interco-26-07.fr/
2 ▶ https://mediatheques.rhone-crussol.fr/
3 ▶ https://www.rhonecrussol.fr/#&panel1-1
4 ▶ https://www.st-peray.com/

La nouvelle commission exécutive (CE)

Les neuf secrétaires nationaux élus lors du congrès résument pour *Interco Mag* leur parcours professionnel et syndical et indiquent pourquoi ils se lancent dans l'aventure de cette mandature.

De g. à d. Jacques Lager, Ingrid Clément, Catherine Blanc, Julien Morcrette, Sophie Le Port, Jean-Marc Thourel, Marie Mennella, Philippe Scarfogliero et Sandrine Langenecker

JACQUES LAGER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

J'ai commencé à militer au sein de la CFDT en 2003. Devenu secrétaire adjoint de la section du conseil régional Midi-Pyrénées en 2005, au moment de la décentralisation et de l'intégration des personnels techniciens, ouvriers de service, agents de l'Éducation nationale transférés aux collectivités territoriales, je me suis investi dans la négociation des transferts et de l'intégration de ceux-ci. Passionné par le challenge, j'ai siégé dans les instances et intégré le conseil syndical d'Interco 31. C'est avec un grand enthousiasme que je suis devenu secrétaire général d'Interco 31/09 en 2013 et conseiller fédéral (CF) au congrès d'Évian la même année. Après quatre années passées avec une extraordinaire équipe à chercher, sans cesse, à développer le syndicat et l'image de la CFDT et à collaborer à l'évolution de la coordination Occitanie, j'ai été élu secrétaire national au congrès de Brest. J'ai passé quatre années à œuvrer dans les secteurs de l'eau, de l'organisation et du suivi des syndicats, ce qui m'a poussé à présenter ma candidature à la succession de Claire Le Calonnec au poste de secrétaire général de la fédération. Je remercie chaleureusement les syndicats pour la confiance qu'ils m'ont témoignée en m'élisant au congrès de Dijon. C'est avec un grand entrain que j'aborde ce mandat, très content des responsabilités qui seront les miennes lors des quatre ans à venir. Je suis très fier de porter avec les membres de la CE l'idée de redonner confiance en le syndicalisme et le rendre incontournable.

INGRID CLÉMENT, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE

Assistante sociale de formation (et pour toujours !), j'ai profité d'une disponibilité pour passer quelques années en Afrique et tester mes capacités d'adaptation. Pendant cette période d'éloignement j'ai gardé le contact avec les militant·e·s de ma section du département de l'Aube. À mon retour, ils m'ont fait confiance et m'ont élue secrétaire de section. Et comme un bonheur n'arrive jamais seul, j'ai été élue secrétaire du syndicat Interco CFDT de l'Aube en novembre 2012. C'est lorsque j'ai endossé le fameux costume de secrétaire de syndicat que j'ai senti la nécessité de me rapprocher de la fédération Interco. J'ai alors enfin vu ce que représentait LE réseau CFDT. Ce réseau s'est encore élargi ces quatre dernières années aux fonctions de secrétaire nationale. La syndicalisation est devenue ma ritournelle syndicale, qui trotte aussi dans toutes les têtes de nos équipes ! La découverte d'un ministère, tel que celui de la Justice, m'a dans un premier temps inquiétée puis j'ai été prise au jeu des négociations ministérielles avec des militant·e·s très motivé·e·s, expert·e·s dans leurs domaines, et des chantiers que nous avons ouverts ensemble. Sans oublier le suivi de la région Auvergne-Rhône-Alpes que je ne connaissais pas et où j'ai fini par m'installer. Bref un mandat exaltant ! Nos parcours syndicaux sont faits de rencontres ; le mien a été encouragé par une militante emblématique du syndicat Interco 10 et quelques belles rencontres dont je m'inspire dans les moments de doute. L'esprit d'équipe et la force du collectif que j'ai vécu ces quatre dernières années me porteront de nouveau durant ce mandat.

SOPHIE LE PORT, RESPONSABLE SYNDICALISATION

Secrétaire générale du syndicat Interco 33 depuis 2015, je suis issue de la ville de Cadillac-sur-Garonne en Gironde. En tant que conseillère fédérale, j'ai été sensible au travail effectué par les secrétaires nationaux. J'ai accepté de relever le défi en apportant ma contribution à la fédération. Très intéressée par la syndicalisation, première responsabilité que j'ai eu dans mon syndicat, je porterai ce dossier avec celui du renouvellement militant pour assurer la pérennité de notre belle organisation CFDT.

CATHERINE BLANC, TRÉSORIÈRE

J'ai adhéré à la CFDT en… 1982, à la fédération des Services à Marseille. Je suis arrivée dans le Nord en 1990 et ai été embauchée au conseil régional Nord-Pas-de-Calais. J'ai occupé plusieurs postes, en communication principalement. Je suis devenue secrétaire du syndicat ERD 59 en 2012, conseillère fédérale en 2013. En parallèle j'ai été membre du bureau de la CFDT Cadres. En novembre 2019, Claire m'a proposé de rejoindre la commission exécutive pour seconder la trésorière, et… j'ai dit oui ! J'espère succéder dignement à Chantal sur ce poste qu'elle a mené de main de maître, et contribuer avec la nouvelle équipe au développement d'Interco.

JULIEN MORCRETTE, TRÉSORIER ADJOINT

Policier de profession depuis janvier 2001, j'ai exercé en sécurité publique (police secours, unité d'investigation et de recherches, brigade anticriminalité) ainsi qu'à la direction de la police aux frontières. Adhérent depuis juin 2008, j'ai été délégué local au syndicat CFDT Police d'Île-de-France, puis secrétaire de section et membre du conseil d'Interco 77. J'ai poursuivi comme secrétaire national puis secrétaire général adjoint au syndicat Alternative Police CFDT et, enfin, chargé de mission fédéral « police nationale » au sein du secteur Intérieur. J'ai accepté ce nouveau mandat pour poursuivre le travail entrepris par mes prédécesseurs, pour valoriser les missions et les dimensions stratégiques du ministère de l'Intérieur, « démystifier » l'uniforme et continuer à promouvoir notre vision globale de la sécurité tout en travaillant transversalement avec tous les champs de notre fédération.

PHILIPPE SCARFOGLIERO

J'ai adhéré au syndicat Interco 93 en 2004. Le syndicat était en pleine reconstruction après la réforme des retraites de 2003. Avec un collègue, nous créons la section de la ville de Noisy-le- Sec, qui n'avait jamais connu que la CGT comme modèle syndical ! Je suis élu au conseil syndical puis à la commission exécutive du syndicat avant d'en devenir secrétaire général en 2016. Coté fédéral, je suis mandaté au comité de dialogue social européen (FSESP) de 2012 à 2016 et élu conseiller fédéral aux congrès d'Evian et de Brest. Mon métier d'éducateur de jeunes enfants me porte à participer au travail sur le passage en catégorie A des travailleuses et travailleurs sociaux en 2017 et à devenir chargé de mission petite enfance à la fédération jusqu'au congrès de Dijon. J'ai accepté de rejoindre la commission exécutive car je souhaite porter les questions sociales et agir au sein d'une équipe convaincante et combative !

MARIE MENNELLA

Adhérente à Interco 10 depuis 2008, j'intègre la section de la communauté de l'agglomération troyenne, puis le conseil syndical départemental. Côté professionnel, je travaille d'abord au conseil régional de Champagne-Ardenne en tant que gestionnaire du patrimoine, puis j'intègre l'agglomération troyenne en tant que chargée d'opération grands travaux. Les nouvelles compétences transférées aux agglomérations me permettent de diriger le service des aides européennes et des aides aux communes membres. En 2015, je tente l'aventure d'être directrice générale des services (DGS) d'une commune de 5 000 habitants. Ce sera mon dernier poste avant de venir à la fédération. Véronique Sauvage, à la tête de la délégation au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), me sollicite pour être secrétaire fédérale et travailler avec elle, ce qui sera chose faite en décembre 2018.

JEAN-MARC THOUREL

Je viens du syndicat CFDT Interco Tarn et Garonne (82). Je suis un agent de la communauté d'agglomération du Grand Montauban. Adhérent à Interco CFDT depuis 1989, j'ai été secrétaire de la section CFDT de la ville de Montauban en 2001, secrétaire du syndicat Interco 82 en 2006, élu conseiller fédéral en 2013 au congrès d'Évian. Animateur du collectif inter-pro du Tarn et Garonne en 2015, et secrétaire du syndicat pilote de la coordination régionale des Interco d'Occitanie en 2019 et 2020, j'ai été élu secrétaire national à Dijon en juin dernier. Si j'ai accepté la proposition qui m'a été faite d'être candidat, c'est pour la dimension politique que représente cette fonction et la reconnaissance des valeurs d'émancipation que porte la CFDT.

SANDRINE LANGENECKER

Agent du conseil départemental de la Drôme, j'ai eu l'opportunité de travailler dans différents services comme le social, la culture, les collèges, le tourisme... J'ai croisé la route de ma section CFDT en 2013 et mon aventure syndicale a commencé : représentante du personnel, secrétaire de section puis secrétaire générale du syndicat Interco Drôme-Ardèche. Ce sont les enjeux et les mutations que vont subir nos secteurs et les services publics qui m'ont avant tout motivée à rejoindre l'équipe fédérale sur un poste de secrétaire nationale.

Hommage à Claire Le Calonnec, secrétaire générale sortante

Claire a adhéré dès 1981 à la CFDT, d'abord dans un syndicat de la fédération des Services, puis à Interco 56 en tant qu'agent de la ville de Ploemeur et enfin, en tant qu'agent de Saint-Herblain à Interco 44 en 1991. Elle sera secrétaire générale d'Interco 44 de 2003 à 2013.

©AnneBruel-InfocomCFDT

De Saint-Herblain à Évian

C'est au congrès fédéral de cette même ville, en 2001, qu'elle est élue conseillère fédérale et réélue, jusqu'en 2013, au sein du collège des syndicats. Elle s'y fait remarquer par sa participation active aux débats, des prises de parole argumentées, appuyées par une bonne connaissance des dossiers qu'elle ne survole jamais. Bien repérée, elle est appelée pour travailler avec le secrétariat national et est élue au congrès d'Évian de 2013. Deux ans auront suffi pour qu'elle accepte de relever le défi de devenir la secrétaire générale de la fédération et succéder à Marie-Odile Esch en 2015, au CNF de Bordeaux.

Toujours et en tout lieu

À ce poste de responsabilité durant six ans, Claire a été celle qui a fédéré les énergies de la commission exécutive, celle aussi qui a créé un réel esprit d'équipe, celle encore qui a animé des débats de haute tenue au sein du conseil fédéral avec un sens de la synthèse inégalable et celle qui a œuvré au quotidien pour que notre fédération soit au plus proche des syndicats. Acharnée de travail, du matin de bonne heure jusque tard le soir, il n'y a que sa « pause clope » qui pouvait l'arrêter dans son élan quotidien…

Claire a eu à cœur de toujours, et en tout lieu, défendre les intérêts des adhérents et travailleurs de nos champs professionnels. Dans les ministères, au CSFPT, ou dans les instances CFDT, elle a mis toute son énergie pour faire avancer nos revendications. La dernière en date, dont elle peut être légitimement fière, est d'avoir obtenu la majoration des heures complémentaires pour les temps non complets, soit les personnels les plus précaires. Pas de relâche pour elle le jour comme la nuit pour retravailler des amendements sur un projet de loi mal écrit !

Une fédération en ordre de marche

Son mandat s'achève et elle laisse derrière elle une fédération en ordre de marche. Avec son sens de l'organisation, elle a su amener le changement sans jamais brusquer mais toujours dans l'intérêt collectif. Avec Claire pas de détour dans les discussions : ce qui doit être dit est dit avec bienveillance et on passe à un autre sujet. Bref une main de fer dans un gant de velours ! Les syndicats ne s'y sont pas trompés en votant très majoritairement, lors de notre dernier congrès à Dijon, le bilan d'activité du mandat passé dont elle a été la cheffe d'orchestre. Pari gagné de sa volonté affichée d'une fédération proche de ses équipes syndicales.

Pour la première fois dans tout son parcours syndical, elle fait passer son intérêt avant celui de la CFDT en faisant valoir ses droits bien mérités à la retraite pour la plus grande satisfaction de son mari, qui devait se demander si l'engagement syndical pouvait avoir une fin !

Nous lui souhaitons une retraite passionnante. ●

La commission exécutive Interco

Le 23 juin, journée d'action européenne pour les agents publics

Le 23 juin est la journée mondiale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour la fonction publique[1]. Depuis quelques années, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) saisit cette occasion pour attirer l'attention sur des thématiques qui ont un impact sur les services publics, telles que les règles du commerce mondial ou une meilleure justice fiscale. En 2020, la FSESP avait profité de cette journée pour mettre en lumière l'action des travailleurs des services publics durant la pandémie. Cette année, il a été décidé de poursuivre sur cette lancée et d'inscrire dorénavant annuellement cette journée comme un rendez-vous de résistance, de visibilité et de revendications pour les agents des services publics européens.

Mobiliser ensemble les travailleurs européens, une quête depuis des décennies

Les syndicats de tous les pays d'Europe travaillent ensemble depuis plus d'un siècle, notamment dans le secteur des services publics. Leurs liens et leur capacité d'action en commun se sont encore approfondis il y a une cinquantaine d'années avec la création en 1973 de la Confédération européenne des syndicats (CES)[2] à l'issue d'un processus entamé en 1952. La FSESP[3], créée en 1978, est une des dix fédérations de la CES. Les pratiques de ces organismes, au sein desquels la CFDT prend toute sa part, restent souvent cantonnées à des actions de lobbying, de déclaration commune et de participation à la rédaction de la législation de l'Union européenne (UE), notamment dans le cadre du dialogue social européen qui émerge depuis bientôt trente ans.

En revanche, si la mise en place de journées d'action syndicale communes et coordonnées dans plusieurs pays d'Europe ont pu être assez fréquentes entre 2005 et 2013, ce type d'action s'est depuis raréfié. La dernière manifestation à dimension européenne s'est déroulée à Bruxelles à l'appel de la CES le 26 avril 2019 *« en faveur d'une Europe de la justice démocratique et sociale »* (voir photo ci-dessous).

Euro manifestation du 26 avril 2019 à l'appel de la CES

Avant cette action, il faut remonter à 2013 pour trouver la trace d'autres euro-manifestations, lesquelles ont porté sur des mots d'ordre plutôt généraux comme *« Oui à la solidarité européenne - non à l'austérité »*, *« Combattre la crise : priorité aux citoyens »*, *« Plus de salaire, plus de pouvoir d'achat, plus d'égalité »*, ou encore *« Plus d'emplois, de meilleure qualité – Défendre l'Europe sociale – Stop Bolkestein »*.

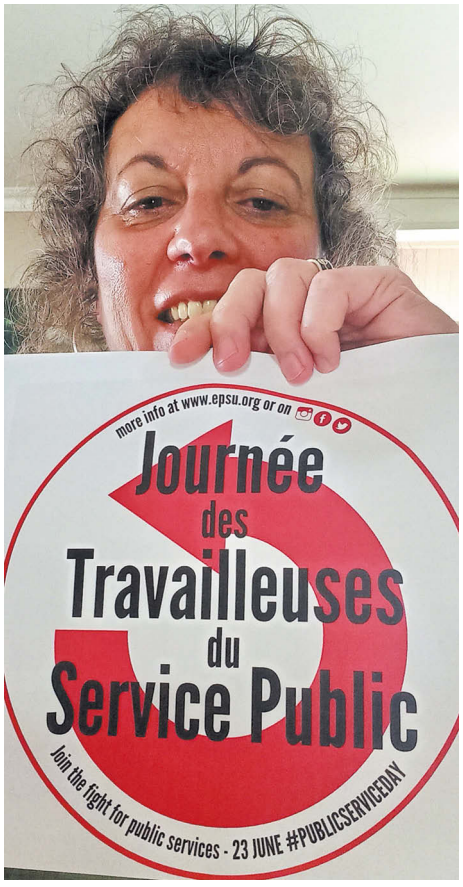
Instaurer le 23 juin comme journée de mobilisation commune des syndicats des services publics européens

Si la FSESP contribue au quotidien à porter la voix des agents des services publics européens et à peser sur les législations de l'UE, une manifestation coordonnée sur tous les pays d'Europe n'a encore jamais été déclenchée sur des mots d'ordre spécifiques à la fonction publique. Pour permettre d'aller dans cette voie, le comité exécutif de la FSESP (au sein duquel Interco CFDT siège) a décidé cette année d'instaurer le 23 juin comme journée d'action des agents publics de toute l'Europe, à la manière dont les syndicats et les mouvements sociaux utilisent déjà depuis 1993 la Journée mondiale de l'eau le 22 mars pour s'opposer à la privatisation et faire campagne en faveur de la propriété publique et du droit humain à l'eau. Pour la FSESP et les syndicats des services publics en Europe, il s'agit de tirer parti de la pandémie qui a exposé au grand jour le financement insuffisant des services publics et la pénurie de personnel. Le renforcement de nos services publics doit faire partie intégrante de toute stratégie visant à relancer nos économies, à créer de l'emploi et à bâtir des sociétés plus équitables, où les droits de l'homme sont respectés. La récente prise de position de rapporteurs de l'ONU sur les droits de l'homme quant à la privatisation abonde dans ce sens [4]. Les syndicats des services publics revendiquent que les plans de relance des pays européens se mettent au service de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU et à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux [5] signé par l'ensemble des gouvernements européens en 2017. Ils demandent un pacte vert et social fondé sur un rôle plus fort pour les services publics afin d'aboutir à des transitions juste où personne ne soit laissé pour compte. Ainsi, la justice fiscale s'inscrit au cœur de ces revendications, l'objectif étant de veiller à ce que les personnes fortunées et les entreprises multinationales paient leur juste part d'impôts, et de rendre nos systèmes fiscaux équitables et progressifs.

De nombreuses actions lors de la journée du 23 juin 2021

Pour cette journée d'action, la FSESP a choisi de conserver les trois thèmes de 2020, à savoir :

- l'hommage à l'action des travailleurs des services publics ;



- la résistance aux politiques d'austérité, à la privatisation et à la commercialisation de nos services publics ;
- de meilleurs salaires et conditions de travail pour les agents publics, la promotion de solutions publiques telles que la remunicipalisation de certains services délégués, et plus d'investissements publics.

Pour promouvoir ces thèmes, le 23 juin 2021, toutes les fédérations affiliées à la FSESP étaient invitées à concourir à une vaste campagne numérique avec un logo commun, en mobilisant les travailleurs afin de faire reconnaitre le travail qu'ils ont accompli pendant la pandémie.

Cette journée d'action fut également l'occasion d'une conférence paneuropéenne sur *« la privatisation, la commercialisation et l'austérité »*, d'un débat public sur le rôle des services publics dans l'avenir de nos sociétés, ainsi que de nombreux communiqués de presse dans lesquels les syndicats ont demandé ensemble plus de ressources et plus de personnel afin de fournir des services publics de qualité après des années d'austérité et de sous-financement. De nombreuses images de travailleurs des services publics brandissant le logo de la journée d'action ont été produites, dont certaines par des militants Interco, afin de montrer que les agents publics portent une voix commune dans les différents pays d'Europe, et indiquer qu'il est temps pour les gouvernements d'investir dans la santé, les services publics et les infrastructures publiques afin de construire un avenir pour tous.

Installer le 23 juin comme journée européenne reconnue

La FSESP revendique que cette date du 23 juin devienne une journée européenne reconnue de commémoration des services publics et de ses agents, à l'instar de la Journée de l'Europe le 9 mai qui célèbre la paix et l'unité. Dans les années à venir, l'accent pourrait être plus spécifiquement placé sur les politiques aux niveaux européen et de l'UE et sur l'incidence de ces politiques sur les travailleurs des services publics. Le thème central de la journée pourrait être adapté en fonction des besoins et des revendications des syndicats et de la fédération FSESP. La réunion du comité exécutif de la FSESP sera chaque année l'occasion de cibler plus précisément le thème de la Journée des services publics pour l'année suivante. La fédération Interco CFDT soutient cette volonté d'installer et faire reconnaitre la journée du 23 juin, comme journée de mobilisation et de visibilité européenne pour les travailleurs des services publics. Tou·te·s les militant·e·s Interco seront les bienvenu·e·s pour la promouvoir et y contribuer. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

1 ▶ https://www.un.org/fr/observances/public-service-day
2 ▶ https://www.etuc.org/fr
3 ▶ https://www.epsu.org/fr
4 ▶ https://bit.ly/3koQBCV
5 ▶ https://bit.ly/3ref9Qm

C'EST OFFICIEL

SUITES DU SÉGUR DE LA SANTÉ

Le décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire a été publié au Journal officiel du 9 juin 2021. Il a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire (CTI) dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'État à temps partiel. Il concerne les trois versants de la fonction publique.

▶ *https://bit.ly/3dphBxJ*

© thodonal-AdobeStock.com

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Depuis le 1er septembre 2020, des fonctionnaires et des agents contractuels qui travaillent dans un EHPAD perçoivent un CTI de 183 € net. Le décret n°2021-528 du 29 avril 2021 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité venait préciser la prise en compte de ce CTI pour la retraite dès lors que les agents l'ont perçu au moins une fois au cours des six derniers mois précédant la cessation des services. Le décret n°2021-731 du 8 juin 2021 précise, lui, le dispositif pour les agents concernés qui travaillent à temps partiel en ce qui concerne la retenue pour pension sur le CTI. Pour l'instant, seuls les agents en EHPAD bénéficient de ce CTI car ce sont les établissements gérant la dépendance qui sont visés par le dispositif CTI. Pour autant, Interco CFDT continue de revendiquer les mêmes avantages pour les agents s'occupant de l'autonomie des personnes du grand âge. Quelle meilleure prévention de la dépendance que le maintien à domicile et l'accompagnement de l'autonomie ? C'est pourquoi la CFDT continue de se mobiliser autour de cette question pour ces agent·es oublié·es du Ségur !

Marie Mennella • Secrétaire nationale

RÉFORME DE L'OPJ

Au JO du 19 juin 2021 a été publié **le décret n° 2021-777 du 17 juin 2021 modifiant le décret n° 2016-1261 du 27 septembre 2016 relatif à l'attribution d'une prime liée à l'exercice des attributions d'officier de police judiciaire aux fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la police nationale et portant dispositions transitoires.** Ce texte conditionne le bénéfice de la prime liée à l'exercice des attributions d'officier de police judiciaire (OPJ) à la détention d'une habilitation d'OPJ et à une affectation sur un poste identifié par une cartographie ou à une affectation sur un poste de formateur à la qualification d'OPJ identifié au sein d'une liste fixée par arrêté du ministre de l'Intérieur. En conséquence, il prévoit la suppression de la prime allouée aux agents ayant exercé les attributions d'OPJ mais n'étant pas affectés sur un poste identifié par la liste précitée à compter du 1er janvier 2023, au terme d'une période de deux ans au cours de laquelle ils pourront se positionner sur un poste ouvrant droit à la prime.

▶ *https://bit.ly/3AcqtRh*

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Le syndicat Alternative Police CFDT approuve la publication de ce décret qui répond à certaines de ses revendications en faveur des gradés et gardiens, qui sont les principaux agents à être officiers de police judiciaire et à traiter la procédure pénale.

Denis Jacob • Alternative Police CFDT

FICHE JURID!QUE

Les congés des agents publics liés à l'arrivée d'un enfant

L'arrivée d'un enfant dans le foyer est une belle aventure qui demande du temps. C'est la raison pour laquelle les parents agents publics ont droit à différents types de congés[1] dont les conditions d'attribution ont été précisées depuis le 1er juillet 2021 [2]. Ce sont donc ces nouveautés que nous vous présentons ci-dessous.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Toutes les femmes agents publics ont droit à un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci[3]. Elles doivent pour cela en formuler la demande auprès de leur employeur en y joignant un certificat médical établi par le professionnel de santé qui atteste de leur état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement[4]. En outre, maintenant, même en l'absence de demande de leur part, elles sont automatiquement placées en congé de maternité pendant huit semaines au total, dont six semaines après leur accouchement[5]. Les nouvelles dispositions prévoient aussi des possibilités de report ou de prolongation du congé de maternité sur demande des agents avec justificatifs[6]. Ainsi, excepté en cas de grossesses multiples, les mères peuvent obtenir le report de la période de congé prénatal dans la limite de trois semaines après l'accouchement[7]. Elles peuvent également le demander lorsque l'enfant est resté hospitalisé pendant six semaines à la suite de l'accouchement[8]. La mère peut également solliciter une prolongation de son congé de maternité lorsqu'elle souffre d'une maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement[9] et lorsque l'accouchement est intervenu plus de six semaines avant la date à laquelle il était prévu et a nécessité l'hospitalisation du nouveau-né[10]. Par ailleurs, il est dorénavant prévu un droit à congé du père en cas de décès de la mère. Lorsque la mère décède au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père ou le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité[11]. Là encore, la demande de l'agent doit être accompagnée des justificatifs.

LE CONGÉ DE NAISSANCE

Un congé de naissance est toujours accordé au père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, à l'agent conjoint de la mère ou lié à elle par

[1] Cela concerne les fonctionnaires titulaires à temps complet (art 34 5° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et 57 5°de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT modifiée), les agents à temps non complet (article 35 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet modifié), les fonctionnaires stagiaires (art. 22 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics modifié et 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT modifié) et les agents contractuels (art. 15 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 articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE modifié et 10 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 portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif aux agents contractuels de la FPT modifiée).

[2] Art. 17 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPE et 17 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la FPT.

[3] Art. 34 5° a) de la loi n° 84-16 du 11 janvier précitée et 57 5° a) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

[4] Art. 1er du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[5] Art. 2 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 2 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[6] Art. 3, 4, 5, 6 et 7 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 3,4,5,6 et 7 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[7] Art. 3 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 3 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[8] Art. 34 5° a) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 6 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité, 57 5° a) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 6 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[9] Art. 4 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[10] Art. 5 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 5 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

[11] Art. 34 5° a) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 7 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité, 57 5° a) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 7 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.

un PACS ou vivant maritalement avec elle, pour une durée de trois jours [12]. Pour obtenir ce congé, les nouvelles dispositions prévoient que l'agent doit en formuler la demande auprès de son employeur en l'accompagnant de la copie du certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que l'agent est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle [13].

LE CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACÉ EN VUE DE SON ADOPTION

Les agents publics ont droit à un congé de trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé doit être pris dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant de manière continue ou fractionnée [14]. Les modalités d'octroi de ce congé ont elles aussi été récemment précisées et prévoient que l'agent doit en formuler la demande en indiquant la ou les dates de ce congé et en l'accompagnant de tout document attestant qu'il s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée [15].

LE CONGÉ D'ADOPTION

Les agents publics qui adoptent un enfant ont droit à un congé d'adoption qui est aujourd'hui d'une durée de 16 semaines ou 22 semaines en cas d'adoptions multiples. De

[12] *Art. 34 5° b) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et 57 5° b) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

[13] *Art. 8 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 8 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[14] *Art. 34 5° c) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 7 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité, 57 5° c) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 7 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[15] *Art. 9 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 9 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

plus lorsque les deux conjoints sont agents publics, le congé peut être réparti entre eux ; la durée du congé est alors prolongée de 25 jours ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples[16]. Là encore les modalités d'octroi de ce congé ont récemment été précisées. Ce congé d'adoption est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son employeur en indiquant la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption et les dates prévisionnelles de congé. Cette demande est accompagnée de tout document attestant que l'agent s'est vu confier l'enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée. Y est également joint une déclaration du conjoint adoptant qui atteste qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre de l'enfant adopté ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les deux fonctionnaires adoptants[17]. Le congé d'adoption peut débuter soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit sept jours avant. Et il peut être pris à la suite du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption[18].

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle a droit, pour les enfant nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours ou de 32 jours[19] en cas de naissances multiples[20]. Ce congé était de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances multiples pour les enfant nés ou adoptés avant cette date[21]. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande. Depuis le 1er septembre 2021, cette demande doit être présentée au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement[22] avec la copie du certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse et de toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle. La demande doit également indiquer la date prévue de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes du congé de paternité. L'agent doit ensuite transmette toute pièce justifiant de la naissance de l'enfant dans un délai de huit jours à compter de la date de l'accouchement. Toutefois, ce congé de paternité ou d'accueil de l'enfant commence immédiatement lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que l'agent débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. L'agent en informe alors son employeur et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant[23]. ●

Clara Carbonnel
Juriste fédérale

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement 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 qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te conseiller sur tes droits à congés liés à l'arrivée d'un enfant ainsi que sur les démarches à accomplir auprès de ton employeur public pour en bénéficier.

[16] *Art. 34 5° d) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 12 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité, 57 5° d) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 12 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[17] *Art. 10 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 10 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[18] *Art. 11 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 11 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[19] *Art. 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.*

[20] *Art. 34 5° e) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et 57 5° e) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

[21] *Ancien art. L.1225-35 du Code du travail.*

[22] *Art. 13, 17 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 13, 17 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

[23] *Art. 14, 17 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 précité et 14,17 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 précité.*

Militants - Adhérents

entre vous et nous

un lien

indissociable

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

MACIF

partenariat@macif.fr

Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.