



ACTU

Paroles de jeunes au congrès confédéral de Lyon



DOSSIER

Les services publics



INTERVIEW

Faire reconnaître la Covid comme maladie professionnelle



VIE DES SYNDICATS

Focus sur l'Ehpad du Charnivet



SOMMAIRE



ACTU

4

- Paroles de jeunes au congrès confédéral de Lyon en juin dernier 4
- Les enjeux de la syndicalisation 6
- La fédération Interco recrute 7
- Un nouveau site internet fédéral 7



ACTU REVENDICATIVE

8

- Politique de l'eau en France et changement climatique



VIE DE LA FÉDÉ

10

- Le conseil fédéral en visite au Camp des Milles



DOSSIER : LES SERVICES PUBLICS

13

- Nos services publics, un patrimoine national 13
- Les agents de la fonction publique agissent pour nous accompagner au quotidien 14
- La fédération Interco CFDT s'est exprimée au congrès confédéral de Lyon 16
- Le statut de la fonction publique de sa naissance à nos jours ! 18
- Les principes des services publics 20
- La notion européenne du service public 23



INTERVIEW

26

- Un syndicaliste fait reconnaître la Covid comme maladie professionnelle de son frère décédé 26
- Accompagner les équipes syndicales face aux conséquences tragiques d'une affection Covid-19 28



VIE DES SYNDICATS

30

- Pourquoi un focus sur l'Ehpad du Charnivet ? 30
- Présentation de l'Ehpad « Le Charvinet » 31
- Interviews 32
- La création d'un groupe Ehpad au sein de la section : un atout majeur du syndicat pour se développer dans ce secteur 36
- Le point de vue fédéral sur la situation au sein des Ehpad 38

INTERCO MAG

n°252 - juillet•août•septembre 2022
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 : 69 800 ex.

Directeur de la publication :
Jacques Lager
Responsable de la rédaction :
Philippe Malaisé

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17^e

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Crédits photos : Pages 1 à 38 : © nnnnae - 123RF

Page 18 : © CCO Paris Musées / Musée Carnavalet

Crédits illustrations : Pages 1-26 : Wingz

Pages 14-15 : Julien Collignon

L'édition 2022 du P'tit guide de l'agent public est joint en supplément à ce numéro d'INTERCO MAG.

Chères adhérentes, Chers adhérents,



Comment ne pas commencer cet édito sans prendre de vos nouvelles : comment allez-vous ?

En 2020 et 2021, nous avons eu ce que j'appellerais : « une coupure estivale sous contraintes ». Cette année, nous avons eu le loisir de pouvoir enfin profiter de vacances réparatrices et reposantes. J'espère que vous êtes en pleine forme pour réussir la rentrée de campagne des élections professionnelles dans la fonction publique qui auront lieu en décembre.

Si cette période nous a redonné le sourire et du « punch », elle a malheureusement été ponctuée, le 25 juillet, par la disparition soudaine et tragique de notre camarade Frédéric Sève¹, numéro 3 de notre organisation. Je tenais à partager avec vous notre immense tristesse. Nous avons pu apporter notre soutien à sa famille lors de ses obsèques le 1^{er} août et témoigner de l'immense vide que laisse Frédéric.

Il est bien difficile de faire une transition et pourtant j'y suis forcé car les négociations et les rendez-vous se sont enchaînés dans la période post élections présidentielles et législatives.

Comment ne pas évoquer le dégel du point d'indice de 3,5% ? Difficile de ne pas réagir de façon très mitigée à cette annonce. Pour la CFDT, cette augmentation de 3,5% n'est qu'une mesure d'urgence. Elle ne constitue pas une fin en soi, ni un solde de tout compte. Nous ferons ce qu'il faut pour être entendus sur nos demandes telles que la réévaluation de l'ensemble des grilles et des déroulés de carrières, ou encore un rendez-vous salarial annuel qui permette de renégocier vraiment les conditions de traitement des agents publics.

La CFDT vient de vivre un moment fort dans son fonctionnement démocratique avec la tenue de son congrès confédéral à Lyon du 13 au 17 juin. Lors des débats et des tables rondes, la fonction publique a occupé une grande place, et c'est en partie grâce à l'investissement des syndicats Intercoc, montés en tribune pour témoigner ou pour déposer des amendements.

Le dossier de ce numéro est consacré aux services publics et à l'atta-

chement qu'en ont les Français, malgré parfois une méconnaissance et une incompréhension des citoyens sur le statut des agents publics et en particulier des fonctionnaires. Incompréhension que nous espérons lever grâce à l'éclairage apporté ici.

Comme vous le découvrez, une fois n'est pas coutume, ce magazine s'accompagne d'un hors-série « *le p'tit guide de l'agent public* », afin de vous offrir une version mise à jour.

Du côté fédération, nous œuvrons avec l'UFFA² sur la revalorisation des grilles et l'attractivité des carrières à la fonction publique de l'État et à celle de la territoriale. Sur le versant de la territoriale, nous sollicitons un rendez-vous avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, M. Stanislas Guérini et son Directeur de Cabinet, Paul Peny, afin d'évoquer la situation de la fonction publique territoriale et lui faire part de nos propositions et revendications.

Cette rentrée marque pour nous tous le début de la campagne des élections professionnelles dans la Fonction Publique. Celles-ci sont essentielles parce qu'avoir des représentants du personnel proches de vos idées est la meilleure garantie que vos droits seront défendus et nos revendications portées dans les instances locales comme nous les portons au niveau national.

Parlez-en autour de vous et **le 8 décembre 2022, votez et faites voter CFDT.**

Dans cet esprit, tous les membres de la fédération sont mobilisés pour venir en soutien aux syndicats.

À très bientôt sur le terrain. ●

Jacques Lager
Secrétaire général

¹ Découvrez l'engagement syndical de Frédéric Sève, sur le site [cfdt.fr](https://www.cfdt.fr) :

► <https://bit.ly/3BtOnLd>

² L'union des fédérations de fonction publique et assimilés (UFFA), dénommée également CFDT Fonctions publiques, regroupe les fédérations - comme Intercoc - ayant des champs concernant la fonction publique : ► uffa.cfdt.fr

SCANNEZ
pour lire directement le
Journal sur votre tablette



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

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Intercoc CFDT



<https://interco.cfdt.fr>



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



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

Paroles de jeunes au congrès confédéral de Lyon en juin dernier

A chaque congrès confédéral, depuis celui de Marseille en 2012, il est d'usage qu'une place soit réservée à une personne de moins de 35 ans par délégation de syndicat. Ils étaient 28 d'Interco CFDT. Nous leurs avons demandé leur retour et impression sur le congrès, leur découverte de la CFDT et les engagements qu'ils souhaitaient. De quoi donner envie de soutenir et d'accueillir les jeunes à la CFDT !

Qu'est-ce qui vous a donné envie de participer à ce congrès ?

- « Le fait de pouvoir rencontrer des camarades de toute la France et d'enrichir mes connaissances syndicales », nous dit **Tony**, 29 ans, agent technique adhérent d'Interco 25.
- **Nadège**, 32 ans, secrétaire administrative, d'Interco 67, n'a pu malheureusement assister au congrès pour cause de Covid,
- « J'ai eu envie de participer parce que je voulais mettre des visages sur des noms de militants avec qui j'ai travaillé en distanciel pendant la période Covid. En tant que militant d'un syndicat de moins de 200 adhérents, ma présence n'était pas assurée. Le règlement intérieur était assez dissuasif en la matière. Alors le fait

mais nous apporte son témoignage : « Cela s'est fait assez naturellement. Je suis investie dans la vie syndicale de mon organisation (DDETS 67- Fonction publique) et élue CFDT au CT/CHSCT depuis décembre 2021 (renouvellement des instances dans le cadre de la création de la DDETS). Aussi, lorsque mon secrétaire de section m'a proposé de participer en tant que déléguée jeune, j'ai tout de suite accepté car j'estimais que cette participation me permettrait de mieux connaître la CFDT et d'avoir des éléments de langage à utiliser dans mon action locale ».

que mon collectif et d'autres syndicats Interco se mobilisent pour faire accepter ma participation a aussi renforcé l'envie de m'investir. C'était aussi l'occasion de vivre cet événement démocratique dont on m'a souvent parlé, de pouvoir prendre part à l'orientation de la CFDT pour les quatre prochaines années. Il faut bien le reconnaître : quand un militant raconte un congrès confédéral à un autre militant, on a envie de faire partie de ça au moins une fois ! Et puis bien sûr il y a tout l'aspect festif et « off » du congrès ! » **Julien**, 35 ans, chef d'équipe d'un crématorium, adhérent d'Interco Limousin.

- « C'est lors de la formation "Préparer et gagner les élections" que Pascale, secrétaire générale de mon syndicat, m'a proposé de venir au congrès, formation qui m'a permis d'en apprendre davantage sur le fonctionnement de la CFDT, ce qu'est la confédération, la fédération... Rien de tel que le congrès pour en savoir plus et merci à la conf d'avoir permis aux jeunes de participer à ce congrès ». **Kévin**, 31 ans, agent technique, d'Interco 29.

- « Ce qui m'a donné envie de participer à ce congrès, c'est de pouvoir découvrir et apprendre un peu plus de la CFDT, étant depuis peu adhérente et de rencontrer et échanger avec des personnes, parler de leurs engagements et de leurs vécus ». **Élodie**, 31 ans, agente technique, d'Interco 54.

Qu'est-ce qui vous a marqué durant ce congrès ?

- « Les débats pour défendre ou combattre un amendement » nous dit **Tony**.



L'ensemble des délégués jeunes au congrès, issus de toutes les fédérations

- « Au-delà du rythme intense et du formalisme du congrès, les témoignages des syndicalistes internationaux étaient pour moi les plus marquants. Évidemment, nos questions de pouvoir d'achat sont importantes dans notre pays, mais ailleurs se joue au quotidien la survie même de populations entières. D'avoir face à nous ces survivants, ces résistants, réduit considérablement la distance émotionnelle. Elle efface les milliers de kilomètres qui nous empêchent parfois de prendre la mesure de leur courage. Ces témoignages sont précieux et nécessaires dans un moment de repli sur soi inédit en France. D'avoir aussi réussi à créer des liens avec des camarades de la même génération que moi, avec les mêmes codes et les mêmes références c'était une super expérience qu'on espère pouvoir prolonger » **Julien**.

- « Le congrès est marquant par la richesse des échanges et des rencontres qu'il permet surtout pour un jeune militant. Le congrès en lui-même montre la puissance, la force de la CFDT. J'ai été marqué par l'engagement des intervenants, tout particulièrement celui des syndicalistes ukrainiens » raconte **Kévin**.

- **Élodie** complète et affirme que « oui les témoignages des intervenants étrangers étaient marquants ».

Avez-vous découvert quelque chose de nouveau de ce qu'est la CFDT avec ce congrès ?

- **Élodie** nous dit avoir vu la CFDT différemment : « J'ai découvert la CFDT autrement que ce que j'ai pu entendre, c'est un syndicat plus engagé que ce qu'on pourrait croire ».

- **Tony** ajoute que le congrès a permis de bien voir ce que nous sommes « un syndicat mixte et uni qui se bat sur tous les fronts du marché du travail que ce soit dans le privé ou le public ».



Une partie des jeunes Interco avec Laurent Berger et Sophie Le Port, secrétaire nationale, responsable de la syndicalisation

- Pour **Kévin**, le congrès lui a permis de découvrir « des débats animés avec énormément de conviction, de voir une CFDT unie, mais en désaccord sur certains points ».

- Pour **Julien**, « Le fait que la CFDT soit en constante évolution, en phase avec la réalité du monde et pas seulement du monde du travail, fait qu'il y a finalement assez peu de surprise à la voir se diriger vers les nouvelles formes de militantisme et le renforcement des questions sociétales et environnementales. Qu'est-ce qui change ? Pour moi, pas grand-chose, je m'y sens toujours aussi libre et toujours aussi fier d'en faire partie ».

Quelles suites après ce congrès ?

- **Tony** a, lui, envie de s'investir encore plus à la CFDT pour permettre à d'autres jeunes de rejoindre et d'adhérer.

- **Julien** a déjà beaucoup d'engagement à la CFDT : « J'ai participé à cinq heures mensuelles d'information (HMI) depuis le congrès pour aider les camarades d'une autre section à préparer leurs élections. Tout en assumant ma part de militantisme dans mon champ pro. J'anime désormais la page Facebook du syndicat. Je continue de gérer seul un site internet de ma branche et d'en créer le contenu. C'est déjà beaucoup. Les différents moments de débats entre

jeunes (et moins jeunes !), me donnent envie de booster mon implication dans mon collectif syndical. Mais aujourd'hui, il m'arrive encore trop souvent de me sentir seul sur les propositions de meilleure visibilité, de communication. Difficile de faire sa place même quand on a un peu d'expérience, et si le congrès redonne une impulsion, maintenir cet élan si on n'est pas ensemble est contre-productif ».

- Pour **Kévin**, « La décision de continuer à m'investir dans le syndicalisme fut prise avant le congrès. Mais le congrès m'a surtout donné envie d'aller encore plus loin que ce soit dans les revendications ou la syndicalisation, le développement et surtout auprès des jeunes dans la collectivité car il ne faut pas se leurrer nous avons besoin des jeunes car ce sont les militants de demain. Cela fait moins d'un an que je suis arrivé comme permanent et déjà nommé secrétaire adjoint de ma section. Pour l'instant, mon objectif est de remonter la section, préparer la campagne des élections afin de nous permettre de les remporter ».

Merci à eux cinq pour leurs témoignages. Souhaitons leur bonne route avec la CFDT et continuons à accueillir tous ces jeunes susceptibles de nous rejoindre ! ●

Gwendal Ropars
Conseiller politique fédéral

Les enjeux de la syndicalisation

Entretien avec Sophie Le Port, secrétaire nationale en charge de la syndicalisation.

Interco Mag : Sophie, peux-tu expliquer ce qu'est la syndicalisation ?

Sophie : La syndicalisation regroupe trois axes de développement : l'adhésion, la représentativité et le renouvellement militant. La CFDT porte un syndicalisme d'adhérents car plus on est nombreux, meilleure est la réussite de notre action syndicale. Avoir des représentants du personnel élus par leurs collègues permet de porter les revendications et propositions de la CFDT sur le monde du travail. Cela renforce notre capacité à négocier, que ce soit localement ou au niveau national. Aussi, mis au centre de notre syndicalisme, l'adhérent (agent public ou salarié) se sent d'autant plus responsable des progrès qu'il y aura participé et en aura été partie prenante. Un premier pas pour, nous l'espérons, s'engager en tant que militant et pérenniser ainsi notre organisation syndicale. Il ne faut pas oublier non plus que plus on est nombreux, plus on est autonome financièrement.

Comment cela se traduit-il concrètement ?

La fédération Interco CFDT représente 70 000 adhérents. Malgré la Covid-19 qui ne nous a pas aidés, les équipes s'étant investies en restant prêts des agents durant la pandémie, ce chiffre est resté à peu près stable. Nous sommes la troisième fédération de la grande maison CFDT : la confédération qui totalise plus de 625 000 adhérents, tous secteurs professionnels confondus.

Qu'as-tu envie de dire aux lecteurs d'Interco Mag ?

Aidez-nous, de votre place, selon vos moyens et vos envies, à faire des adhésions, participez, en un mot, devenez acteur ou actrice de notre propre développement !

Y-a-t-il des secteurs ou des catégories qui nécessitent une attention particulière en matière de syndicalisation ?

La richesse d'Interco, c'est de couvrir toute la diversité de ses champs : le privé dans les secteurs de l'eau, du funéraire et du logement social, le public à la territoriale et dans quatre ministères (Intérieur, Affaires étrangères, Justice, Affaires sociales) dont trois dits « régaliens ». C'est aussi de couvrir tous les métiers et toutes les catégories, des ripeurs aux magistrats, des agents techniques aux secrétaires de mairie, des surveillants de prison aux attachés, des Atsem aux conservateurs du patrimoine, des aides à domicile aux conseillers du funéraire. Notre richesse, c'est la défense de toutes et tous. Tous les adhérents d'Interco CFDT se valent en droits, et ce quelle que soit leur place dans un organigramme. La première organisation syndicale de France se veut transversale dans ses revendications et non corporatiste au service de certaines ou certains.

Tout adhérent, homme ou femme peut participer au sein d'Interco ?

Oui, s'il en éprouve l'envie. À la CFDT, on n'impose pas, mais on s'autorise à inciter... Inciter l'adhérent à se comporter en « messager des valeurs CFDT », à valoriser son savoir, ses connaissances, son savoir-faire et son savoir-être au profit de sa section, de ses collègues, de son syndicat, voire de la CFDT en général. Inversement, dans une démarche gagnant-gagnant, tout adhérent doit pouvoir compter sur ses collègues CFDT, sa section, son syndicat et même la CFDT en général pour éviter de se retrouver seul et démuné dans une situation, parfois devenue inextricable¹.

Y-a-t-il un lien entre syndicalisation et représentativité ?

Oui, d'abord, tout adhérent est électeur. À ce titre d'adhérent à la CFDT, il est naturel de voter pour l'organisation à laquelle on appartient. Il



est tout aussi logique d'inciter ses collègues à voter pour cette même organisation. Selon son degré d'engagement tout au long de sa vie professionnelle, de ses envies, il peut exprimer le souhait au sein de sa section, de son syndicat, de se porter candidat pour figurer sur une liste voire même à une place permettant d'y être élu et de siéger au nom de son organisation. Tout adhérent ne doit rien s'interdire du moment qu'il inscrit son action dans un collectif CFDT.

Et toi, travailles-tu au sein d'un collectif ?

Oui et pas qu'un seul, heureusement ! Je travaille au sein de la commission exécutive avec mes huit collègues, mais aussi au sein du conseil fédéral, organe politique fédéral. Je travaille également avec les responsables syndicalisation des syndicats et à la demande des équipes syndicales, je peux intervenir pour partager avec eux sur la syndicalisation, mais également pour aider à la rédaction de contrats de syndicalisation, par exemple.

Je travaille aussi avec l'ensemble des permanents fédéraux comme ceux du pôle formation ou du pôle communication, mais pas que, car vous l'aurez compris, la syndicalisation est un sujet transversal à toute la fédération.

Je profite de l'occasion pour informer les lecteurs que je suis actuellement en recherche d'un ou d'une secrétaire fédérale pour œuvrer avec moi à cette syndicalisation qui est une action pérenne, marque de notre syndicalisme d'adhérents. **Ce poste est à pourvoir pour le 1^{er} janvier 2023.** ●

Propos recueillis le 11 juillet 2022

¹ Voir page 62 du guide de l'agent public, supplément de cet Interco Mag).

La fédération Interco recrute

Le secteur fédéral syndicalisation est composé de deux secrétaires fédéraux (dont un à mi-temps) qui travaillent en lien étroit avec la secrétaire nationale en charge de la syndicalisation. Le secteur syndicalisation intervient en collaboration avec les syndicats départementaux et nationaux. Concrètement, cela signifie que les permanents de ce secteur se déplacent auprès des équipes, les aident à organiser et à faire vivre la syndicalisation localement. Ils animent également le réseau national des responsables syndicalisation et participent à leur formation politique. Tous les ans, ils analysent l'évolution des adhérents de l'ensemble de la fédération. Florence Krajka, secrétaire fédérale depuis 2019 quittant la fédération, nous sommes

à la recherche d'un·e secrétaire fédéral·e à temps plein (temps syndical national) pour la remplacer.

La syndicalisation est une priorité de toute la CFDT et en particulier de la fédération Interco qui l'a inscrite en tant que telle dans sa résolution d'orientation adoptée en 2021 au congrès de Dijon.

Conscients que toutes les équipes syndicales sont en pleine activité pour la période des élections professionnelles, **le poste sera à pourvoir à partir du 1^{er} janvier 2023.**

Vous souhaitez partager votre expérience et contribuer à l'activité fédérale ? Adressez votre candidature à Sophie Le Port ¹

d'ici le 15 novembre en n'oubliant pas d'en parler avec votre syndicat.

La fiche fonction est disponible sur INTERCOConnectés pour avoir toutes les informations sur ce poste. Vous pouvez également vous adresser à la fédération pour l'obtenir.

Pour en savoir plus sur le fonctionnement de la fédération, un article sur l'environnement de travail de l'équipe fédérale est paru en page 4 d'*Interco Mag* n° 251 d'avril/mai/juin 2022 ². ●

¹ ► sleport@interco.cfdt.fr

² Ce numéro d'*Interco Mag* est disponible en ligne sur calameo : ► <https://bit.ly/3nh68VF>

Un nouveau site internet fédéral

Tout nouveau tout beau, voici le nouveau site de la fédération Interco.

Afin d'être plus visible, la fédération Interco a décidé de se doter d'un nouveau site internet. Ce-

lui-ci beaucoup plus ergonomique que l'ancien permet en un clin d'œil de présenter l'ensemble des champs couverts par Interco.

Il permet également de rendre plus visibles nos revendicatifs par filières ou métiers, et aussi par dossiers thématiques. En un seul regard, vous trouverez regroupés tous les articles par sujets, par exemple la Qualité de vie au travail (QVT), les contractuels, l'Europe, etc.

Notre ambition est que

ce site devienne une référence pour qui cherche de l'information sur sa carrière, les perspectives offertes, ses conditions de travail, dans nos champs Interco. Et on l'espère, donner aux non adhérents l'envie de rejoindre la CFDT. C'est un choix fort de notre fédération que de mobiliser l'ensemble de ses équipes militantes pour alimenter ce site internet.

Retrouvez-nous à cette adresse :

► interco-cfdt.fr ●

Philippe Malaisé

Secrétaire national

en charge de la communication



Politique de l'eau en France et changement climatique

Interco CFDT est mobilisée pour accompagner les salariés et les agents de la filière eau face aux adaptations de leurs missions rendues nécessaires pour répondre au changement climatique.

La France a été innovatrice dans sa gestion de l'eau en instituant en 1964 les agences de l'eau appuyées sur les grands bassins hydrauliques et en promouvant la démocratie participative en son sein.

La création des Schémas Directeurs d'Aménagement et de Gestion des Eaux, en 1992 a renforcé cette politique.

Répartition des volumes d'eau prélevés selon les usages

- 48% pour les usages domestiques ;
- 29% pour l'agriculture ;
- 24% pour l'industrie (hors énergie).

Depuis, la situation a beaucoup évolué du fait du dérèglement climatique auquel il faut s'adapter. La question de la ressource en eau est devenue vitale pour le citoyen, le développement économique, la santé des populations, l'alimentation (agriculture) et l'aménagement du territoire.

Où en est-on sur la protection de la ressource en eau ?

- De moins 16% à moins 32% de précipitations printanières et estivales, de moins 9% à moins 20% de la pluviométrie l'hiver d'ici à 2050.
- De moins 10% à moins 40% des débits

moyens annuels des cours d'eau métropolitains à l'horizon 2050.

Les questions portant sur le grand cycle de l'eau, la cohérence des politiques publiques de l'eau, la biodiversité et les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont les politiques prioritaires pour la prévention des conséquences du changement climatique. Les épisodes à venir de sécheresse, d'inondation et de submersion marine ainsi que le réchauffement de l'eau sont les parfaites illustrations de cette nécessité.

Conséquences du dérèglement climatique

Plus de 20% des Européens ont été touchés par la sécheresse entre 1976 et 2016 pour un coût estimé à 100 milliards d'euros par la commission européenne.

85 départements français font l'objet de restrictions d'eau chaque année.

Pour pouvoir agir efficacement et durablement, il faut donner des moyens financiers à toutes les politiques publiques de l'eau. Une fiscalité incitative pourrait permettre rapidement leur mise en place.

Une autre priorité sera d'encourager les solutions indispensables fondées sur la nature, comme par exemple, la mise en place ou la préservation de zones humides.

Les politiques de l'eau ont besoin pour faire face à ces enjeux climatiques de s'appuyer de plus en plus sur les scientifiques.





Les domaines scientifiques qui s'intéressent à l'eau existent, mais ne sont que peu ou pas pris en compte par les différents intervenants du secteur de l'eau, en particulier sur la qualité de l'eau potable mise à mal par les pesticides, microplastiques et résidus médicamenteux.

La réutilisation des eaux usées traitées, comme la désalinisation de l'eau de mer, nécessite la mise en œuvre de nouvelles technologies, mais celles-ci devront bien sûr répondre aux nouvelles exigences sur les émissions de gaz à effet de serre.

Le potentiel de réutilisation des eaux usées traitées

- **8,4 milliards de m³ d'eaux usées** sont traités chaque année en France dont moins de 1% est réutilisé (**8 à 11 millions de m³**). En comparaison, 10% en Italie, 15% en Espagne.
- L'objectif européen sera de passer de **1,7 milliard de m³/an d'eaux usées traitées réutilisées à 6,6 milliards** pour réduire de 5% le stress hydrique au niveau de l'Union européenne à l'horizon 2025.
- **1,6 milliard de m³ d'eaux usées réutilisées** potentiellement exploitable en France soit 20%.

Déjà impactés par des canicules et des inondations à répétition, les citoyens, donc nous tous, vont devoir se mobiliser.

Qu'en pensent les Français ?

8 Français sur 10 estiment que les conséquences du changement climatique vont influencer sur le manque d'eau, les inondations ou encore sur la qualité de la ressource en eau.

- **64%** pensent manquer d'eau dans leur région (contre 32% en 1996) ;
- **86%** se disent attentifs à leur consommation d'eau ;
- **87%** accepteraient d'utiliser une eau issue du recyclage des eaux usées pour certains usages domestiques.

Quelles actions pour notre fédération ?

Notre rôle est primordiallement la défense des travailleurs des secteurs public et privé de l'eau. Nous vivons depuis plusieurs années, une dégradation des conditions de travail particulièrement lors des transferts de personnel que ce soit pour un changement de prestataire privé (délégation de service public) ou une remunicipalisation.

Les métiers de l'eau représentent 124 000 Equivalents Temps Plein (ETP) que ce soit dans les collectivités, les entreprises, les agences de l'eau et les services de l'État. 60% sont des métiers techniques et d'exploitation. D'ici à 2025, ce sont 13 000 ETP supplémentaires qui vont devoir être recrutés.

Une de nos principales revendications concerne la problématique des emplois et compétences.

Les faits constatés depuis plusieurs années : vieillissement de nombreux travailleurs, difficulté à recruter, méconnaissance de la filière auprès des jeunes afin de les attirer, les former voire les garder au sein de la filière de l'eau. La CFDT a décidé de prendre toute sa place au sein de cette filière industrielle et collabore à la commission emploi compétence avec de nombreux partenaires afin de pouvoir proposer des pistes de travail pour répondre à cette situation.

Nous devons rappeler à nos employeurs que le développement durable s'appuie sur quatre éléments indispensables : **l'économique, l'environnemental, le social et la gouvernance** et que l'un ne se fait pas sans l'autre.

Pour ce faire, nous informerons nos adhérents et militants et les aiderons à appréhender ces enjeux.

Pour initier cette action, la fédération Interco CFDT a décidé d'organiser un colloque sur la gestion de l'eau, les enjeux pour les travailleurs et pour notre société, au cours du premier trimestre 2023. ●

Philippe Billaux
Secrétaire fédéral

LES SOURCES UTILISÉES POUR CET ARTICLE :

- **Le CEREMA (Centre d'étude et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) :**
▶ cerema.fr
- **Le BIPE (Bureau d'information et de prévisions économiques) :**
▶ bdo.fr
- **La FP2E (Fédération patronale de l'eau et l'assainissement) :**
▶ fp2e.org

Le conseil fédéral en visite au Camp des Milles

Le conseil fédéral s'est tenu en juin à Aix-en-Provence, non pas pour profiter du soleil du Sud, mais pour consacrer une demi-journée à la visite du Camp des Milles¹, lieu de mémoire qui s'intègre dans les travaux et réflexion du conseil.

Pourquoi un conseil fédéral au Camp des Milles ?

Ce déplacement du conseil fédéral sur ce lieu de mémoire n'est pas le fruit du hasard. Il s'inscrit dans un travail de réflexion.

Comment une société peut progressivement évoluer vers des régimes anti-démocratiques, totalitaires, exclusifs, voire génocidaires ?

Quels mécanismes portent ces dérives vers les extrêmes, et de quels moyens le syndicalisme dispose pour lutter contre cela ?

En effet, le Camp des Milles n'est pas seulement un lieu de mémoire qui concentre à la fois les dérives d'une République aux abois, puis du régime de Vichy et enfin du régime du III^e Reich allemand. C'est aussi un espace de réflexion sur l'acceptation des



Le Camp des Milles



Wagon de bien triste mémoire



dérives autoritaires, mais aussi sur les possibilités de résistance. Un lieu qui bouscule les consciences et nous interroge : et nous, aujourd'hui, que faisons-nous pour empêcher notre société de basculer à nouveau dans le totalitarisme et la privation de liberté ?

Petit résumé de l'histoire du lieu en trois étapes

La réquisition de la tuilerie des Milles (à côté d'Aix-en-Provence), fermée depuis deux ans, pour en faire un camp d'internement date du 7 septembre 1939. L'État français, depuis la déclaration de guerre, considère tout ressortissant allemand ou autrichien présent sur le sol français comme suspect d'intelligence avec l'ennemi. Les premiers internés de ce camp sont donc des Allemands et des Autrichiens qui ont fui le nazisme mais qui deviennent, malgré tout, des ennemis aux yeux de la France.

Le 10 juillet 1940, les parlementaires (voir encart) votent les pleins pouvoirs au Maréchal Pétain. C'est le début du régime collaborationniste de Vichy (du nom de la ville où celui-ci s'est replié). À partir de là, le Camp des Milles devient un camp de transit

C'est dans le théâtre du Grand Casino de Vichy que les 544 députés et 302 sénateurs en exercice (soit 846 parlementaires) furent convoqués le 10 juillet 1940 pour le vote des pleins pouvoirs constituant à Philippe Pétain (à noter que 60 députés et un sénateur communistes, élus en 1936, avaient été déchus de leur mandat en janvier 40 pour avoir approuvé le pacte germano-soviétique). 176 d'entre eux n'ont pas pu ou voulu rejoindre Vichy comme les prisonniers de guerre ; d'autres envisageaient de continuer la guerre hors de la Métropole, comme les 27 passagers du paquebot Le Massilia, dont Pierre Mendès France ; certains enfin étaient morts dans les combats.

Le vote est sans appel :

- 649 votants,
- 569 pour,
- 80 contre,
- 20 absents volontaires.

Dire que, lors de ce vote crucial qui mit à bas sans férier la III^e République, l'ambiance était quelque peu tendue est un euphémisme.

et d'internement pour les étrangers en instance d'émigration. Près de 1 500 personnes y sont internées. S'y ajoutent aux Allemands et aux Autrichiens, des Polonais, des Bulgares, des Hongrois, des Roumains, des Russes, des Espagnols, et d'autres nationalités.

En juillet 1942, à la suite des directives de Pierre Laval, alors chef du gouvernement collaborationniste de Vichy, le camp devient un camp de déportation. On y interne les juifs raflés par la France. Toujours sous autorité française, il devient le point de départ vers les camps de concentration et d'extermination du Reich des juifs arrêtés sur le territoire. L'excès de zèle des autorités françaises allant jusqu'à déporter également les enfants, au-delà des demandes du régime nazi, 2 000 hommes, femmes et enfants seront ainsi déportés depuis le Camp des Milles.

Une visite et, au-delà, une vraie introspection

La visite de ce lieu d'histoire se termine par un espace « réflexif ». Celui-ci présente des analyses scientifiques et des expériences qui permettent de mieux comprendre comment des fonctionnements humains peuvent aboutir au pire et comment mieux les prévenir ou y résister. Films, archives sonores, dispositifs interactifs, accompagnent ainsi ce volet afin que le visiteur puisse identifier les barbaries à leurs commencements. Le parcours prend fin devant un « *Mur des Actes justes* » qui montre la variété des actes de résistance et de sauvetage possibles et la grande diversité des hommes et des femmes qui nous ressemblent et qui ont su réagir efficacement, chacun à sa manière.

À l'issue de cette visite, un premier temps d'échange a eu lieu entre le conseil fédéral et les représentants du site. Celui-ci a été complété par un second temps d'échange, le lendemain matin, cette fois-ci entre les membres du conseil fédéral.

Comment en effet, ne pas faire le parallèle entre les situations présentées lors de ce parcours, et notre actualité, où l'on voit monter



Vue de l'espace muséal



Un conseil fédéral attentif

les crispations et les replis identitaires sur fond de crise économique et de tensions internationales ?

Parmi les réflexions soulevées durant cet échange, en voici quelques-unes :

- Comment ne pas y entendre un écho avec les résultats des élections législatives de juin dernier ?
- Sur un terreau de crise économique et sociale et de délitement de la solidarité, quel rôle peut jouer une organisation syndicale pour éviter l'engrenage terrible ?
- Ne pourrait-on pas travailler plus étroitement avec d'autres acteurs de la société civile afin de « refaire société » ?
- Comment éduque-t-on à la liberté de conscience ?
- Après avoir été bouleversé sur la façon dont l'internement dépossède l'individu de son humanité, cela nous renforce dans notre volonté d'exiger des conditions

d'internement plus dignes dans nos prisons en France.

Une évidence à l'issue de cette visite et de ces échanges : le conseil fédéral souhaite que le travail de réflexion se poursuive. La fédération va mettre en place un groupe de réflexion sur le syndicalisme comme outil de lutte contre les extrêmes, l'intolérance, et le totalitarisme. Ce groupe travaillera en relation étroite avec la confédération, ainsi qu'avec nos partenaires syndicaux européens engagés dans la même réflexion. (cf. *Interco Mag* du mois de juin²). ●

Philippe Malaisé
Secrétaire national

¹ Site mémorial du Camp des Milles :
► campdesmilles.org

² Lire l'article « Les syndicats européens se coordonnent pour lutter contre la montée de l'extrême droite » page 27 du n°251 d'*Interco Mag* disponible sur calameo : ► <https://bit.ly/3nh68VF>

Nos services publics, un patrimoine national

Il n'y a pas si longtemps, le « fonctionnaire bashing » et plus largement le dénigrement des services publics était un sport médiatique à la mode. Dans une approche purement comptable, ces services étaient vus uniquement comme une charge pour les finances publiques, un coût à réduire à tout prix. Parallèlement, une autre idée circulait : les services publics français sont figés dans le passé, irréformables, manquent d'adaptabilité, etc. C'est de fait cette pensée qui a prévalu dans la loi de transformation de la fonction publique de 2019, dont l'objectif affiché est de rendre plus fluide le management de la fonction publique, plus proche du privé, en facilitant par exemple le recours aux contractuels, en laissant à l'employeur la totale initiative des promotions internes sans avoir besoin de consulter les représentants du personnel, et avec la création des comités sociaux copiés sur les comités sociaux et économiques (CSE) du privé.

Et puis... est arrivé un méchant virus. Un mal qui a contraint une bonne partie des Français à se confiner chez eux. Et là, brusquement, les citoyens ont repris conscience du sens et du rôle des services publics. Les hôpitaux, même débordés, sans compter leurs heures ni les risques, ont continué à accompagner les malades. Les services funéraires ont fait face, avec les mesures exceptionnelles qui se sont

imposées. Les écoles et les périscolaires ont accueilli les enfants des travailleurs en première et deuxième lignes pendant cette période. Les services de ramassage des ordures ménagères ont continué. Les administrations, souvent passées en mode télétravail, ont continué de répondre aux usagers par téléphone, par courriers ou par voie électronique. La police et les pompiers sont restés sur le qui-vive...

Cette terrible crise aura au moins eu ce mérite : rappeler au pays que les services publics ne sont pas un coût, mais une richesse. Ils sont le canevas qui sous-tend la société et qui offre la garantie d'un service pour tous les citoyens.

Dans ce dossier, nous avons tenu à rappeler l'histoire et la raison qui a conduit le Conseil national de la Résistance (CNR) en 1946 à imaginer ce statut spécifique de fonctionnaire dans la fonction publique. Ce statut n'est pas un caprice pour protéger et avantager quelques travailleurs, mais au contraire, il est la garantie, pour les Françaises et les Français, d'un service public universel, sans distinction de traitement, protégé de la corruption et tenu à une stricte neutralité. ●

Philippe Malaisé
Secrétaire national



Les agents de la fonction publique agissent pour nous accompagner au quotidien

Voici le nom de l'exposition - et du dépliant - réalisés par Interco CFDT et consacrés aux agents de la fonction publique.

Dans le cadre de la journée mondiale de la fonction publique du 23 juin dernier, la fédération Interco a organisé,

au hall d'exposition de l'immeuble des fédérations CFDT à Paris, une exposition intitulée « Les agents de la fonction publique agissent

pour nous accompagner au quotidien », directement inspirée du dépliant du même nom (publication disponible dans chaque syndicat).



De gauche à droite : Jacques Lager, secrétaire général d'Interco CFDT, Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT en charge de la fonction publique, et Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, inaugurent l'exposition



Mon travail a une dimension très technique, mais on n'oublie jamais la personne dans la voiture ou dans l'appartement en flammes, et aussi les collègues qui affrontent des situations éprouvantes.

Christophe T. sapeur-pompier



C'est tout bête. Il y a des choses qui ne servent à rien dans le règlement, mais si on le connaît, on est plus en confiance, plus rassuré, et on gère mieux la situation.

Laurent A., adjoint technique au ministère de la Justice



Ce qui me plaît le plus est non seulement de rendre le cadre du village agréable, mais aussi d'améliorer les conditions de vie des habitants.

Stéphane H., responsable des services techniques

Composée de huit planches, cette exposition – maintenant itinérante grâce à la collaboration des syndicats – permet de rendre hommage aux agents publics sur le terrain et de montrer à quel point ils sont présents dans le quotidien de tout un chacun.

Chaque jour, les fonctionnaires et contractuels assurent le fonctionnement des services dans plusieurs sphères, que ce soit, par exemple, à l'école, dans l'administration publique, les EHPAD, les loisirs, l'entretien et la sécurité des villes. Et ceci, sans relâche.

Cette exposition est aussi l'occasion de

promouvoir la diversité de nos emplois dans les collectivités territoriales, les ministères de l'Intérieur, de la Justice, des Affaires étrangères, des Affaires sociales, les Offices Publics de l'Habitat, les services de l'Eau et de l'assainissement et enfin le funéraire.

Bravo à tous ceux qui y participent, bravo à vous ! ●

Anthony Stephan
Chargé de communication

Témoignages extraits du livre « *L'autre trésor public* » de CFDT Fonctions publiques, disponible via le catalogue en ligne des productions CFDT sur le site cfdt.fr :
► <https://bit.ly/3crOL2M>



Mon rôle de responsable est d'instaurer un climat de confiance de manière à ce que chacun se concentre sur l'essentiel, qui est de permettre aux enfants d'être accueillis dans des écoles propres et sécurisées...

Pascal L., coordonnateur municipal des écoles maternelles et élémentaires



Un résident se souvient toujours de la personne qui l'accueille. Nous, parfois, on oublie ; eux, jamais.

Alice S., aide-soignante en EHPAD



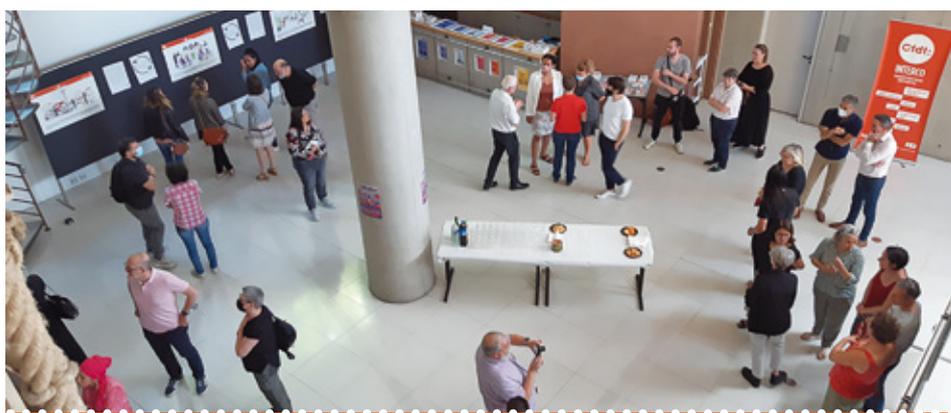
Mon rôle est de leur indiquer les chemins qui conduisent vers les sources d'information accessibles à l'intérieur du CDI, mais aussi à l'extérieur, dans l'environnement culturel du collège.

Christine D., professeure documentaliste



J'ai du mal à refuser quand une personne âgée me demande de faire un courrier à sa place, mais on me le reprochera, si par malheur le courrier s'égare.

Sandrine S., adjointe administrative



Vue plongeante de l'exposition à Bolivar



Dépliant « Les agents de la fonction publique agissent pour nous accompagner au quotidien »

La fédération Interco CFDT s'est exprimée au congrès confédéral de Lyon

C'est Sophie Le Port, secrétaire nationale, qui est montée à la tribune pour porter la parole de notre conseil fédéral.

« **C**amarades,
Le conseil fédéral d'Interco a souhaité une prise de parole sur l'activité de notre organisation, en ce cinquantième congrès.

En préambule, nous pouvons affirmer être fiers de représenter les travailleuses et travailleurs qui font vivre quotidiennement la citoyenneté et garantissent les libertés publiques. Nous sommes, comme nous l'avons exprimé lors du dernier conseil national confédéral, des tisseurs de lien social.

Nous vous avons alerté, il y a quatre ans, sur l'importance des services publics qui étaient menacés par une vision libérale, avec pour objectif de réduire les dépenses et les emplois publics sans jamais s'interroger sur ce patrimoine commun, ni sur les ressources et une plus juste répartition de l'impôt. La situation n'a fait qu'empirer depuis.

Qui n'a pas entendu nos dirigeants réduire la fonction publique à un coût et exprimer leur réprobation concernant le nombre « bien trop grand de fonctionnaires ». En le présentant comme tel à nos concitoyens, ils occultent la notion de service et d'actions publics.

Or la crise que nous traversons a remis en lumière le service public, son utilité, mais également sa fragilité.



Sophie Le Port à la tribune

Comment pourrions-nous organiser notre société sans la neutralité de ces services essentiels ? Le statut des fonctionnaires assure la protection de la société. Garant de la laïcité et de la neutralité du service public, il protège agents comme usagers de pressions politiques et assure leur équité de traitement sur tout le territoire.

La première question à se poser avant l'organisation et les moyens à allouer n'est-elle pas : quel service public souhaitons-nous ? Nous n'avons n'a pas su y répondre jusqu'à maintenant alors que nous devrions collectivement construire notre propre vision de demain.

Côté contexte politique, nous mesurons, de-

puis trop longtemps maintenant, la fragilité de ce que nous pensions comme acquis. La montée en puissance des populismes et l'instauration d'un climat de défiance, sont à l'opposé de la société dans laquelle nous voulons vivre. Nous devons rester vigilants. L'appel à voter pour le candidat Macron pour faire barrage à l'extrême droite ne donnait pas quitus à son programme. Cette position nous honore, mais nous sommes de plus en plus obligés de la justifier, même au sein de nos équipes ce qui laisse entrevoir un doute qu'il ne faut surtout pas laisser s'installer.

Durant cinq ans, le Président Macron et son Gouvernement ont souvent fait fi du dialogue social. Lorsqu'ils ont concerté, cela a trop sou-

vent été directement avec des associations ou groupes corporatistes au détriment des syndicats. Nous avons dû jouer des coudes pour imposer notre place qui est et doit rester incontournable.

Le pouvoir d'achat est au cœur de nos préoccupations. La revalorisation du SMIC, qui est une bonne chose en soit, et l'immobilisme des dirigeants en matière de hausse des salaires, ont amené qu'un agent de catégorie C reste onze ans au SMIC et un catégorie B, quatre ans. Un catégorie A débutera quant à lui sa carrière à 15% du SMIC. Ce n'est pas admissible ! Le dégel du point d'indice et la refonte des grilles ne doivent pas rester un vœu pieux. Il va nous falloir affûter nos argumentaires et surtout les porter solidairement au sein de la maison CFDT pour être entendus. Une lueur d'espoir tout de même en matière de protection sociale complémentaire. Sur le volet santé, nos employeurs publics vont enfin devoir participer financièrement à hauteur de 50%, mais avec le bémol d'un échéancier qui s'étalera jusqu'en janvier 2026. À nous de relever le défi de négocier de bonnes garanties et des échéances plus rapides.

Quelle opiniâtreté il faut, pour les syndicalistes déterminés que nous sommes, pour nous rendre incontournables, nous, les représentants des travailleurs, mais aussi et surtout, les représentants de la première organisation syndicale de France dans un contexte de dialogue social qui se réduit et des employeurs qui nous ignorent.

Quelle fierté tout de même de constater que les militants et travailleurs des champs professionnels d'Interco ont largement contribué à conforter la première place de la CFDT lors des dernières élections professionnelles, tant publiques que privées.

Nous nous engageons aujourd'hui pour faire le même constat dans quatre ans.

À la différence que les nombreuses sollicitations des militants par toutes les structures de notre organisation, pour être sur le front des

négociations, de la syndicalisation, de la formation, reposent souvent sur les mêmes. Il ne faudrait pas qu'elles prennent le pas sur les actions de proximité ou le débat...

Qui veut rester premier, ménage ses militants ! La charge mentale ne se règle pas que dans le monde professionnel, nous devons rester vigilants pour nos militants et rechercher un équilibre et une harmonisation dans les requêtes des différentes structures fédératives.

Ces mêmes militants qui, pendant la période Covid-19, ont souvent été les seuls remparts contre les carences et les abus de nos employeurs publics comme privés et qui ont assuré la continuité syndicale CFDT permettant

L'intervention de Sophie à la tribune du 50^e congrès confédéral est disponible sur le compte Dailymotion de la CFDT. Elle débute à partir de 2:23:31 de la vidéo :

► <https://dai.ly/x8bn7n5>

d'accompagner les adhérents et d'informer les travailleurs en lien avec la confédération via l'adresse mail dédiée et nos réponses fédérales pour la Foire Aux Questions. Très bonne initiative à saluer.

C'est l'après qui a fait mal aux travailleurs d'Interco. La gestion gouvernementale cloisonnée de la reconnaissance des professionnels n'a pas permis une valorisation qui ait du sens. Ce qui a conduit à ce résultat désastreux de créer des inégalités à métiers équivalents. La CFDT doit casser ce fonctionnement et éviter la division des travailleurs.

La fédération Interco est pleinement engagée dans cette démarche et soyez assurés que nous y mettons toute notre énergie militante. » ●

Table ronde spéciale élections fonctions publiques 2022

Lors du 50^e congrès de la CFDT, qui s'est tenu à Lyon du 13 au 17 juin dernier, une séquence a été dédiée aux prochaines élections professionnelles dans la fonction publique de décembre 2022.

Cette table ronde, animée par Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT, et Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa, a mis en lumière l'implication des syndicats pour la préparation de ces élections.

Le témoignage de Jean-Marc Parcor, secrétaire général du syndicat Interco 93, est particulièrement intéressant pour lutter contre l'abstention. Son syndicat accompagne les sections à monter des listes de candidats via l'outil de ciblage confédéral. En parallèle, les actions menées sur le terrain leur permettent de se développer auprès des agents. Cet exemple de stratégie de campagne électorale est un modèle dont peuvent se saisir les syndicats concernés par ces élections, en adaptant aux enjeux locaux.



Visionner le « replay » du 50^e congrès de la CFDT, sur Dailymotion :

► <https://dai.ly/x8boxaq>

La séquence sur les élections de la fonction publique débute à 22:20, et l'intervention de Jean-Marc à 54:07.

Le statut de la fonction publique de sa naissance à nos jours !

Au sortir de la seconde guerre mondiale souffle un vent de liberté, de solidarité et s'impose la nécessité absolue de reconstruire une société plus juste et fraternelle, expression de l'intérêt général au service de tous.

Ces valeurs constituent l'épine dorsale du programme du **Conseil National de Résistance** (CNR) qui regroupait des représentants des mouvements de la Résistance, des partis politiques et des confédérations syndicales afin de répondre, au mieux, aux aspirations de la population. Elles vont guider l'action du nouveau gouvernement de la France libre.

C'est dans ce contexte empreint de ces valeurs que la **loi du 19 octobre 1946**¹, l'un des grands textes progressistes inspirés du CNR, donne naissance au premier statut général des fonctionnaires.

On y retrouve déjà tous les grands principes qui guident l'actuel statut de la fonction publique.

Il en est ainsi du cadre juridique des droits et obligations notamment en matière d'obligation de servir, de non-cumul d'emploi, d'indépendance, de neutralité et d'égalité de traitement des usagers, de discipline, de congés et d'autorisation d'absence, de rémunération, de notation et d'appréciation de la manière de servir, d'avancement d'échelon au sein d'un grade, de gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les fonctionnaires (commissions administratives paritaires et comités techniques paritaires, Conseil supérieur de la fonction publique) et de protection sociale des fonctionnaires. Y figurent également expressément la reconnaissance des organisations syndicales ainsi que le droit, pour les fonctionnaires, d'adhérer au syndicat de leur choix.

Bref, ce statut social des fonctionnaires s'inscrivait déjà dans les trois grandes lois du service public tel que conçu par Louis Rolland²

dans les années 1930, à savoir, celles qui déterminent le principe de continuité, de mutabilité et d'égalité du service public.

Seule ombre au tableau, ce statut général des fonctionnaires de 1946 ne s'appliquait qu'à la fonction publique d'État et instaurait une fonction publique dite « d'emploi » où la suppression d'un emploi permanent pouvait conduire au licenciement avec possibilité d'honorariat !

Il faudra attendre le **28 avril 1952**³ pour qu'une nouvelle loi vienne instaurer un statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux sur des bases identiques au statut de 1946.

Le 16 juillet 1971, les grands principes qui régissent le statut des fonctionnaires se voient renforcés par une décision du Conseil constitutionnel qui leur confère une valeur constitutionnelle. Le bloc de constitutionnalité est désormais constitué de l'intégralité de la Constitution du 4 octobre 1958⁴, mais aussi de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789⁵, du préambule de la Constitution de 1946⁶ et maintenant de la Charte de l'environnement⁷ de 2004 et offre ainsi un cadre juridique protecteur des droits fondamentaux.

Si cette décision a pour objet le principe de liberté d'association, sa portée juridique est fondamentale pour le service public et le statut des fonctionnaires. En conférant une valeur constitutionnelle aux principes qui les gouvernent, la décision de 1971 renforce l'utilité sociale et sociétale du statut des fonctionnaires. À titre d'exemple, les obligations d'effectuer les tâches confiées, d'obéissance hiérarchique et de se consacrer entièrement

à ses fonctions inscrites dans la loi du 13 juillet 1983 ne sont que l'expression du principe de continuité du service public.

La **loi du 2 mars 1982**⁸ relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, dite « Acte 1 de la décentralisation en France » va indirectement donner naissance à un nouveau statut de la fonction publique composé de quatre grandes lois tel que nous le connaissons aujourd'hui.

En effet, l'**article 72 de la Constitution** du 4 octobre 1958 modifiée, dans sa rédaction actuelle, résulte de la loi constitutionnelle n°2003-276 du 28 mars 2003⁹ qui reconnaît notamment la valeur constitutionnelle de la région collectivité territoriale. Ainsi, les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les col-



Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

lectivités d'outre-mer (COM) régies par l'article 74 de la Constitution.

Le principe de la décentralisation veut, qu'à côté de l'État, les collectivités territoriales aient vocation à prendre les décisions pour l'ensemble des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à leur échelon. Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire et budgétaire pour l'exercice de leurs compétences.

Suivant cette structuration des administrations publiques, le statut général des fonctionnaires reconnaît trois versants à la fonction publique - État, Hospitalier et Territorial - et se trouve constitué de quatre titres répartis comme ci-dessous.

Le titre I est matérialisé par la **loi du 13 juillet 1983** modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors¹⁰. Elle s'applique à l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique. Les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité, consacrées depuis longtemps par le juge administratif, ont été inscrites dans le statut général par la **loi du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires¹¹.

Nous pouvons citer d'autres obligations instaurées par la loi de 1983 comme celles d'effectuer les tâches confiées, d'obéissance hiérarchique, de se consacrer entièrement à ses fonctions, de neutralité et de respect du principe de laïcité, de secret professionnel ou encore de discrétion professionnelle.

Parmi les droits des fonctionnaires, nous pouvons relever la liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, le droit de grève, le droit syndical et de participation, le droit à la formation professionnelle et permanente, le droit à la rémunération après service fait, à la protection juridique par l'employeur ou encore à la protection des lanceurs d'alerte.

Afin de répondre aux spécificités des trois versants de la fonction publique basées pour l'État sur les principes de centralisation et déconcentration et de décentralisation pour



©Vincent Colin

Laurent Dumanche

l'Hospitalière et la Territoriale, trois titres ont été instaurés par le législateur.

Le titre II portant dispositions statutaires relatives à la **fonction publique de l'État** est défini par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984¹². La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984¹³ portant dispositions statutaires relatives à la **fonction publique territoriale** constitue **le titre III** du statut général des fonctionnaires.

Le titre IV régi par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986¹⁴ définit les dispositions statutaires relatives à la **fonction publique hospitalière**.

Cette structuration par titre du statut des fonctionnaires consacre ainsi le principe de libre administration dans le respect des lois et règlements qui régissent les compétences des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers. Ce principe apporte souplesse et adaptabilité, mais est malheureusement trop souvent invoqué par les employeurs publics pour ne pas faire alors qu'il est propice à la concertation et la négociation.

Enfin, ce statut instaure une véritable fonction publique de carrière à l'appui des corps et cadres d'emplois qui offrent une stricte séparation du grade et de l'emploi ainsi qu'une mobilité entre ou à l'intérieur même des trois versants de la fonction publique.

Un terrain fertile pour notre syndicalisme CFDT ! ●

Laurent Dumanche

Secrétaire national de la CFDT Cadres
en charge de la fonction publique

¹ Téléchargez sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) le texte initial de la Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires :
▶ <https://bit.ly/3RTpP3V>

² Louis Rolland (1877 - 1956) est un juriste français. Lire la page qui lui est consacrée sur [wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org) :
▶ <https://bit.ly/3RVlyNy>

³ Téléchargez sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) le texte initial de la Loi n° 52-432 du 28 avril 1952 portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux :
▶ <https://bit.ly/3Ba3wAY>

⁴ Constitution du 4 octobre 1958 sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) : ▶ <https://bit.ly/3PL1k7k>

⁵ Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3culCUa>

⁶ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 sur le site [elysee.fr](https://www.elysee.fr) : ▶ <https://bit.ly/3z3uveO>

⁷ Charte de l'environnement sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) : ▶ <https://bit.ly/3IZ7f6p>

⁸ Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3OrRxSk>

⁹ Loi constitutionnelle n°2003-276 du 28 mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3aV5UkH>

¹⁰ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3oomP28>

¹¹ Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3B9etCR>

¹² Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3zpeXa>

¹³ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3B7OJqu>

¹⁴ Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sur le site [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) :
▶ <https://bit.ly/3z1Gyt7>

Les principes des services publics

Trois grands principes érigent les services publics, auxquels sont tenus les agents publics (fonctionnaires et contractuels) et les salariés de ce secteur.

Nous, adhérents de la fédération Interco CFDT, avons comme point commun d'assurer une mission de service public. Ces services publics sont soumis à des principes (continuité, égalité et adaptation ou mutabilité) qui ont été élaborés depuis le XIX^e siècle, au fur et à mesure par les décisions des tribunaux administratifs. Le professeur Rolland en a fait la synthèse dans les années 30 sous le nom de « lois du service public »¹. De ces principes, découlent aussi la neutralité et le caractère laïc des services publics.

Le principe de continuité du service public

C'est le principe le plus établi. Comme le service public satisfait les besoins impérieux de la population, il ne peut fonctionner par à-coups. L'État ne peut être à l'éclipse. C'est un principe de valeur constitutionnelle², reconnu aussi par le droit de l'Union européenne.

La continuité ne signifie pas nécessairement la permanence. Cela dépend de l'objet du service et de son importance pour la vie sociale. Ainsi, le maintien de l'ordre exige la permanence.

Les périodes de confinement en raison de la Covid-19 ont démontré à la fois la difficulté pour assurer cette continuité, mais aussi sa nécessité impérieuse dans nos champs professionnels, comme le secteur du funéraire.

Ce principe de continuité du service se heurte naturellement au droit de grève des agents. Ce droit a été reconnu par le

Conseil d'État qui se fonde même sur le préambule de la Constitution de 1946. Cela lui confère une valeur constitutionnelle avec, comme limitations, « *les nécessités de l'ordre public* ».

Concrètement, le droit de grève est interdit aux corps des fonctionnaires des champs couverts par la fédération Interco³ suivants :

- les policiers nationaux et les personnels des compagnies républicaines de sécurité (CRS),
- les agents des services extérieurs de l'administration pénitentiaire (les surveillants et agents de probation et d'insertion),
- les magistrats judiciaires,
- les agents des systèmes d'information et de communication (SIC) du ministère de l'Intérieur.

Il en est de même, au-delà de notre fédération Interco, pour les militaires y compris les gendarmes et les agents chargés du contrôle et de la protection des matières nucléaires...

Ça ne rigole pas, puisque la sanction peut aller jusqu'à la révocation.

Pour les autres, le droit de grève est de droit, mais est cependant limité et/ou aménagé.

Il nécessite toujours le dépôt d'un **préavis de grève** à l'autorité hiérarchique au moins cinq jours francs avant son déclenchement, par une organisation syndicale représentative, indiquant les lieux, date, heure du début de la grève, sa durée et bien sûr, ses motifs. Pendant la durée du préavis, « *les parties sont tenues de négocier* »...

Certaines lois ont aussi instauré un « **service minimum** » dans certains secteurs limités, mais en extension. C'est le cas pour les communes où un service minimum d'accueil et de cantine doit être assuré pour les enfants dans les écoles maternelles et élémentaires avec obligation, pour les agents, de se déclarer grévistes quarante-huit heures à l'avance.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), les employeurs publics locaux peuvent engager des négociations avec les représentants syndicaux élus, en vue de signer un accord visant à assurer la continuité des services publics dont l'interruption, en cas de grève, contreviendrait au respect de l'ordre public.

► **Pour connaître les services concernés, veuillez vous référer à la page 16 du guide de l'agent public, supplément de cet Interco Mag.**

Il n'y a pas de pénalité financière pour fait de grève, mais une **retenue sur traitement** pour service non fait. À la fonction publique d'État (FPE), c'est la règle du trentième indivisible qui s'applique : elle est au moins égale à une journée, même si la grève n'a duré qu'une demi-journée voire moins. Pour la FPT, la retenue est strictement proportionnelle au temps de grève : une heure de grève égale une heure de retenue.

Le principe d'égalité du service public

L'égalité devant le service public découle de l'égalité devant la Loi. Principe affirmé dans l'article 1 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 : « Les

Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit ». Le Conseil constitutionnel a reconnu l'égalité devant le service public comme un principe à valeur constitutionnelle⁴. Il s'agit de garantir à chacun un traitement impartial. Tous les individus placés dans une même situation doivent être traités de manière identique. Néanmoins, il est admis que les services publics doivent favoriser, au-delà de l'égalité formelle, « l'égalité des chances », en étant renforcés au sein des zones d'éducation prioritaire (ZEP) par exemple.

Le combat pour l'égalité hommes/femmes, y compris pour les agents publics, justifie aussi ce type de discrimination positive, conforme à la Constitution depuis que la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008

a ajouté un alinéa à la Constitution : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

C'est ainsi que les employeurs publics ont l'obligation de nommer aux postes de direction et d'encadrement, une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (soit, compte tenu du contexte, avec l'objectif de nomination à ces postes d'au moins 40% de femmes !).

Un corolaire de l'égalité : la neutralité

Pour être concis, le service public ne peut être assuré de manière différente selon les convictions personnelles des agents ou

des usagers : il doit être considéré comme « égal » par tous et pour tous. Les agents ne peuvent avantager ou pénaliser tel ou tel usager pour des raisons politiques, religieuses, philosophiques, raciales ou ethniques. Les locaux des services publics doivent aussi être neutres, c'est-à-dire dépourvus de tout signe symbolisant la revendication d'opinions politiques, religieuses ou philosophiques, ainsi que de toute publicité commerciale.

La neutralité en matière religieuse trouve son expression dans la **notion de laïcité**.

Ainsi, « *dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est*



©Pixabay

interdit ». Il en est bien sûr de même pour tout le personnel exerçant une mission de service public.

► **Veillez vous référer à la page 21 du guide de l'agent public (Neutralité et laïcité), supplément de cet Interco Mag.**

Il existe aussi la « Charte de la laïcité dans les services publics » qui énonce que « *les usagers des services publics ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses, dans la limite du respect de la neutralité du service public et du bon fonctionnement de celui-ci* ». Il s'ensuit que les usagers ont l'obligation de ne pas récuser un agent public (en fonction de son sexe, son origine ou sa religion supposée), de ne pas exiger une adaptation du fonctionnement du service. En contrepartie en quelque sorte, les agents « *s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité* » - loi du 24 août 2021⁵.

► **Veillez vous référer à la page 21 du guide de l'agent public (Devoir de réserve), supplément de cet Interco Mag.**

Le principe d'adaptation ou de mutabilité du service public

Le service public doit s'adapter aux évolutions de l'intérêt général pour continuer à le satisfaire. C'est l'autorité publique qui décide de cette adaptation, adaptation parfois perçue par l'utilisateur comme préjudiciable à ses intérêts. C'est par exemple le cas de la diminution des horaires d'ouverture des services, voire le basculement dans le tout numérique sans tenir compte des usagers qui ne maîtrisent pas l'utilisation des outils numériques et ne peuvent remplir un formulaire en ligne.

Ce principe a une grande importance dans la FPT où les élus locaux, élus tous les six ans, appliquant leur programme, créent ou renforcent certains services publics pour faire face à des « *nouveaux besoins, des craintes nouvelles, de nouvelles attentes* » et *a contrario* réduisent, voire en suppri-



ment d'autres, perçus comme d'importance moindre. Pour résumer, tous les six ans, les priorités des nouveaux employeurs publics élus peuvent changer en profondeur les services publics locaux.

Pour les personnels, cela justifie la différence entre le grade et l'emploi.

► **Veillez vous référer à la page 7 du guide de l'agent public (La séparation du grade et de l'emploi), supplément de cet Interco Mag.**

Pour conclure, au-delà des idées reçues « *les fonctionnaires sont trop nombreux et/ou ne travaillent pas assez* », ces principes fondent l'attachement profond de la population à leurs services publics de proximité et aux agents publics et salariés qui les font fonctionner. Ils fondent aussi l'attachement de ces derniers à l'exercice de leurs missions... ●

José Porceddu
Secrétaire fédéral

¹ *Lois de Rolland sur wikipedia.fr :*

► <https://bit.ly/3vq6opI>

² *Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979 du Conseil constitutionnel sur la Loi modifiant les dispositions de la loi n° 74-696 du 7 août 1974 relatives à la continuité du service public de la radio et de la télévision en cas de cessation concertée du travail, sur le site conseil-constitutionnel.fr :*

► <https://bit.ly/3zHWL8k>

³ *La fédération Interco CFDT représente, via les syndicats Interco, les agents de nombreux services publics : collectivités territoriales, ministère de l'Intérieur, ministère de la Justice, ministère des Affaires étrangères, ministère de la Solidarité, offices publics de l'habitat (OPH), entreprises de l'Eau et de l'assainissement et services funéraires.*

⁴ *Décision n° 2001-446 DC du 27 juin 2001 du Conseil constitutionnel, sur le site conseil-constitutionnel.fr :*

► <https://bit.ly/3Sn5t3x>

⁵ *Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, sur le site legifrance.gouv.fr :* ► <https://bit.ly/3zFwUON>

La notion européenne du service public

En France, la notion de service public revêt tout à la fois la nature du service rendu, le statut du fournisseur, comme aussi le régime des salariés. Mais cette conception organique « à la française » est loin d'être commune à tous les pays de l'Union européenne. Malgré cette difficulté, le droit européen reconnaît bien la notion de service public, mais dans une acceptation fonctionnelle qui a l'avantage de pouvoir être commune à tous les États membres. Les traités, quant à eux, posent la nécessité d'en garantir un niveau élevé et un accès universel.

Des systèmes à dominante de carrière, et systèmes à dominante d'emploi

Tous les pays de l'Union européenne (UE) ont développé un service public. Ce qui différencie beaucoup leurs modèles et leurs conceptions du service public sont ses bases juridiques, les champs de services qui restent couverts par des fonctionnaires (parfois limités aux fonctions régaliennes), la place que le secteur public occupe dans l'économie et la place laissée aux opérateurs privés ; mais également la répartition des compétences entre États, fédéraux, centraux, et collectivités locales.

Il est coutume de définir au sein de l'UE une ligne de différenciation entre deux grands modèles de services publics : le système de carrière et le système d'emploi. Dans le premier, le statut des agents relève du droit public et ils sont placés dans une situation unilatérale et réglementaire vis-à-vis de leur employeur, la plupart du temps au travers de statuts. Dans le second, les agents sont traités comme ceux du secteur privé. Ils sont classés selon leur emploi et leurs conditions de recrutement, de travail et de carrière sont régies par des conventions collectives.

Les deux systèmes coexistent et s'hybrident dans la plupart des pays d'Europe. On relève

un clivage entre les États du Nord (Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède, Allemagne en particulier) qui privilégient un système à dominante emploi (conventions collectives) du fait de leur culture de gestion administrative basée sur le principe de négociation et de contrat et les États du Sud (Espagne, France, Grèce, Portugal) qui estiment nécessaire de poser dans des statuts les principes d'une administration neutre, impartiale, égalitaire et qui privilégient un système à dominante carrière.

Quant aux pays issus de l'ancien bloc de

l'Est, ils ont eu tendance, durant leur transition démocratique, à entrer dans un système à dominante emploi, mais la plupart reviennent vers des dispositifs statutaires.

Toutefois, il est à noter deux exceptions à ce schéma simplifié : l'Italie qui, au travers d'une réforme en 1993, a adopté un système à dominante emploi ; et la Belgique qui maintient un système à dominante statut, les tentatives politiques pour y mettre fin s'étant heurtées à des mobilisations syndicales victorieuses.

Partout, mais avec des proportions très dif-



férentes, il existe finalement deux conditions pour les agents publics (dont les différences ont toutefois tendance à s'estomper) : soit un statut de fonctionnaires de droit public, soit un régime de droit privé pour les agents contractuels. La France affiche néanmoins un particularisme : nous sommes les seuls à avoir des contractuels qui relèvent du droit public. Les conditions d'emploi des contractuels français dépendent donc, comme pour les fonctionnaires, de décisions unilatérales, alors que dans les autres pays européens, ils relèvent de conventions collectives et sont soumis finalement aux mêmes règles que l'emploi privé.

La place de la négociation collective dans les fonctions publiques européennes

Les systèmes de dialogue social varient ainsi considérablement d'un État européen à un autre. Même si aucun État ne dispose d'un système de négociation collective entièrement centralisé ou décentralisé, il existe en Europe une tendance à la décentralisation du dialogue social, comme par exemple, dans la détermination des traitements au Danemark, en Finlande, ou en Irlande. Dans les États où les fonctionnaires sont sujets à des règles de droit public établies de façon unilatérale (France, Grèce, Portugal, Luxembourg notamment), la négociation collec-



tive reste principalement centralisée. Dans ces systèmes de carrière, les négociations n'aboutissent bien souvent à aucun accord à caractère juridique contraignant et l'administration n'est parfois même pas tenue légalement d'engager des négociations avec les syndicats (Autriche, Belgique, Bulgarie, France, Grèce, Luxembourg, Portugal, Roumanie) ; avec une exception cependant, celle de l'Espagne où la loi oblige à engager des négociations collectives qui, si elles sont signées, sont intégrées aux textes de loi.

La notion européenne de service public

L'Union européenne, contrainte de faire une synthèse des différentes conceptions en vigueur dans les États, centre sa définition du service public sur les missions. Comme de surcroît, la libre concurrence est érigée en règle générale, l'UE préfère parler de services d'intérêt général (SIG), voire plus couramment de services d'intérêt économique général (SIEG) pouvant être alors soustraits

au marché.

Si les États sont libres de définir les services qu'ils souhaitent qualifier de SIEG et de les organiser comme ils l'entendent - via des opérateurs et des agents publics ou privés -, le droit européen a inscrit l'accès pour tous à un service public de qualité comme une nécessité.

À quel niveau l'UE intervient dans le champ des services publics ?

Le service public ne fait pas partie des missions traditionnelles de l'Union européenne. Toutefois, étant chargée de l'établissement de règles du marché intérieur, et agissant en faveur de la cohésion économique, sociale et territoriale des États, l'Union prend des décisions qui impactent le secteur public. L'UE est en capacité juridique de légiférer sur les règles de l'emploi, qui s'appliquent également, quand ils n'en sont pas exclus, aux agents publics en tant que travailleurs au sein de l'espace européen.

L'employeur public de tutelle et acteur du dialogue social diffère suivant les pays :

- **Ministère propre à la fonction publique :** Autriche, Espagne, France.
- **Agence ayant délégation de pouvoirs :** Italie, Finlande, Danemark, Suède.
- **Ministère des Finances :** Irlande, Malte.
- **Ministère de l'Intérieur :** Allemagne, Grèce, Pays-Bas.
- **Groupe de ministères :** Belgique, Bulgarie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie, Royaume-Uni.
- **Premier ministre et directions administrations :** Pologne.

La Commission européenne (institution garante des traités) peut aussi remettre en cause les décisions des États en matière de SIEG en cas d'atteinte manifeste à la concurrence, ou *a contrario*, si les gouvernants ne mobilisent pas suffisamment de moyens pour que la mission de SIEG soit accomplie.

Défendre nos services publics en Europe

Depuis les années 80, les forces sociales considèrent que l'UE a eu tendance à négliger ses services publics en donnant la priorité à la déréglementation libérale et à la consolidation budgétaire par la réduction des dépenses publiques plutôt que de faire le choix de recettes nouvelles. La pandémie de la Covid-19 a démontré que les pays dotés de services publics forts ont

mieux résisté à la crise, laquelle a rappelé l'importance de l'intervention de la puissance publique dans l'économie.

En matière de services publics, le combat principal du mouvement syndical au niveau européen est de plaider pour un investissement européen dans les services publics. Un des grands enjeux est de sortir du calcul des déficits tout ce qui relève de l'investissement public, en faveur notamment de la transition écologique et plus globalement de l'atteinte des objectifs de développement durable de l'ONU, ce qui inclut un haut niveau de services publics et de protection des droits sociaux.

De l'avis même de notre confédération CFTD, le moment est propice pour un contrat renouvelé au sein de l'Union européenne qui fasse revenir au premier plan l'ambition

- **SIG : missions d'intérêt général économique ou non économique soumises par l'État ou les collectivités locales à des obligations spécifiques de service public.**
- **SIEG : sens plus restreint = sous-ensemble des SIG, services de nature économique soumis à des obligations de service public.**

sociale et octroie un rôle prioritaire aux services publics.

Pour porter ces revendications, la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics, a engagé tous ses affiliés (dont Interco CFTD) depuis deux ans pour faire de la Journée mondiale des services publics, le 23 juin, une grande journée d'action de défense des services publics en Europe. ●

Matthieu Fayolle

Secrétaire fédéral
en charge de l'Europe-International



23 JUNE #PUBLICSERVICEDAY

HIGHER PAY • BETTER CONDITIONS • MORE STAFF



POUR ALLER PLUS LOIN :

- Concernant les différents modèles des services publics en Europe et leur type de négociations sociales, vous pouvez accéder à des analyses synthétiques sur le site :
▶ clesdusocial.com
Rubrique Europe, Monde > #Réalités sociales
- Concernant la notion européenne de service public :
▶ touteurope.eu
- Tribune « *Replacer les services publics au cœur des enjeux européens de demain* », signée par Laurent Berger en tant que président de la Confédération européenne des syndicats, publiée le 6 janvier 2022 sur ouest-france.fr :
▶ <https://bit.ly/3QKOhDG>

Un syndicaliste fait reconnaître la Covid comme maladie professionnelle de son frère décédé

Jérôme Lusier est secrétaire de la section de la ville d'Épinal et le président « CFDT » du comité d'action sociale de la ville et de l'agglomération d'Épinal. Il est aussi secrétaire général adjoint d'Interco Vosges (Interco 88). Lors du deuxième confinement, son frère,

Hervé, lui aussi agent public, a contracté la Covid-19 durant son service et en est décédé le 10 avril 2021.

Jérôme a accepté pour *Interco Mag* de nous faire part de son vécu personnel et de son action pour faire reconnaître la maladie professionnelle de son frère.

Interco Mag : Jérôme, toi et ton frère, vous êtes tous les deux entrés dans la fonction publique territoriale ?

Jérôme : *Oui, mon frère Hervé, titulaire d'un CAP plombier couvreur chauffagiste, est entré en novembre 1988 dans un établissement public, dénommé aujourd'hui l'Office public de l'habitat de l'agglomération d'Épinal (OPHAE) qui gère 5 000 logements. Sur demande de la direction, il intervenait tout comme ses collègues de l'« atelier » dans les logements des locataires qui sollicitaient leur concours en matière de plomberie notamment. Moi-même, je suis entré à la ville d'Épinal en février 1994 en tant que mécanicien carrossier. Nous avons tous deux rapidement adhéré puis milité à la CFDT. Hervé s'occupait des agents publics CFDT de l'OPHAE et était membre du bureau du syndicat d'Interco Vosges.*

L'OPHAE avait-il pris toutes les précautions nécessaires en tant qu'employeur ?

Ce n'est pas à moi d'en juger. Néanmoins, il semble qu'au début du premier confinement, c'était le cas. Mon frère, comme ses collègues, avait été doté des protections individuelles, masque, gants, combinaison et n'intervenait auprès et en proximité physique des locataires qu'en cas d'urgence avérée. Cependant, au bout de trois semaines, il semble que la direction ne distinguait plus vraiment les interventions urgentes et non urgentes. Lors du deuxième confinement, effectivement moins strict, c'est une autre histoire, les agents se retrouvent ensemble dans les locaux, peuvent y prendre un café...



Hervé Lusier



Jérôme Lusier

C'est là que s'est créé un cluster ?

Oui, fin mars, huit agents de l'atelier se sont retrouvés positifs à la Covid en quelques jours. Le premier qui a alerté la direction de sa positivité a ensuite passé dix jours dans le coma. Il avait côtoyé quelques collègues, avait pris un café avec mon frère. Chacun se débrouille pour aller se faire tester et se mettre à l'isolement en cas de positivité. Mon frère avait eu la présence d'esprit de demander par SMS dès le 31 mars à un responsable de l'OPHAE la mise en place d'un comité social et économique (CSE) extraordinaire, SMS demeuré sans réponse... Comme mon frère était a priori en bonne santé, il ne pouvait pas à l'époque bénéficier d'un vaccin contrairement aux personnes vulnérables. Il est allé faire un test qui s'est révélé négatif dans un premier temps puis, comme il avait une forte fièvre, un second le 6 avril, qui s'est révélé positif. Il s'est alors confiné à son domicile comme tous ses collègues positifs. À noter qu'à aucun moment, le directeur de l'office, bien qu'informé n'a estimé utile de prendre de ses nouvelles.

A-t-il été suivi ?

Au début, on ne s'est pas inquiété plus que cela, il avait 40 de fièvre, mais il mangeait bien. Lui-même ne s'inquiétait pas et attendait que « cela se passe ». J'ignore si l'OPHAE avait fait un signalement sur la plateforme de l'agence régionale de santé (ARS) ou à la CPAM. Sa fille a contacté la CPAM qui lui a conseillé de solliciter l'infirmière de famille, ce qui a été fait le 9 avril. Hélas, compte tenu de son emploi du temps chargé en cette période, mon frère est mort dans la nuit du 10 avril. J'en ai immédiatement et directement informé le maire d'Épinal, également président du conseil d'administration de l'OPHAE, qui m'a dit ignorer l'existence d'un cluster à l'Office. J'en ai aussi informé le syndicat Interco 88 pour qu'il prenne le relai auprès de l'OPHAE, ce qui a été fait.

Cette période a dû être particulièrement difficile ?

Bien sûr, il m'a fallu faire face comme tout un chacun dans ce type de situation, en informer mes parents, reconforter sa femme, ses enfants...

J'ai eu le soutien de ses collègues que j'ai retrouvé au funérarium ainsi qu'aux funérailles. Par contre, ni le maire ni aucun membre du conseil d'administration de l'OPHAE n'ont estimé utile d'assister aux funérailles de mon frère, alors que les conditions sanitaires en vigueur à l'église le permettaient. Pire, quand j'ai voulu récupérer avec son fils ses affaires personnelles à l'OPHAE, l'office bien qu'informé, avait mandaté un huissier ! Je ne sais toujours pas pourquoi. Du coup, cela n'a pu se faire qu'en décembre, sans huissier, cette fois.

La reconnaissance de maladie professionnelle a-t-elle été difficile à obtenir ?

En fin de compte pas vraiment, mais cela demande de réunir un bon nombre de pièces comme, par exemple, la production du certificat du médecin du SAMU qui a constaté le décès de mon frère à son

domicile, la déclaration relatant les circonstances de la maladie dont mon frère a été victime et le rapport du médecin de prévention. Cela prend aussi du temps. Après avoir saisi la commission de réforme, il a fallu attendre plusieurs mois son avis favorable, délivré le 16 décembre 2021. Nous avons eu ensuite et enfin la satisfaction de voir cet avis entériné par l'OPHAE, le 7 mars 2022 par un arrêté de reconnaissance de l'imputabilité d'une maladie professionnelle qui stipule en son article 1^{er} : « La maladie d'origine professionnelle dont est victime M. Hervé Lusier est reconnue imputable au service à compter du 6 avril 2021 ».

Quelles actions ont été menées durant cette période pour prévenir le risque de contracter la Covid au sein de l'OPHAE ?

J'ai directement contacté la préfecture et l'ARS pour savoir s'ils avaient bien eu connaissance de l'existence d'un cluster à l'atelier de l'OPHAE. Contact infructueux puisque les autorités administratives ne m'ont jamais répondu. J'ai aussi alerté Mélanie Mettler, secrétaire générale du syndicat Interco 88, Alexandre Louis, délégué CFDT du personnel à l'OPHAE et Jean-Sébastien Mathieu, qui ont pris le relai auprès de la direction de l'OPHAE et ont demandé la réunion en urgence du CSE en tant que CHSCT. (voir p.28 l'interview de Jean-Sébastien Mathieu, correspondant de la branche CFDT des OPH pour la région Grand Est).

De mon côté, j'ai aussi proposé mon aide au collègue de mon frère qui avait été dans le coma pour qu'il puisse aussi faire reconnaître « sa Covid » comme maladie professionnelle. Reconnaissance qu'il a finalement obtenue auprès de la CPAM, puisqu'il n'était pas fonctionnaire comme mon frère, mais du secteur privé.

Je dois dire que la presse locale a été une aide précieuse. Elle a relayé nos actions auprès de l'OPHAE, puis la reconnaissance de maladie professionnelle de mon frère, ce qui est une première satisfaction. ●

Propos recueillis par Interco Mag, le 25 juillet 2022

Accompagner les équipes syndicales face aux conséquences tragiques d'une affection Covid-19

Jean-Sébastien Mathieu, secrétaire fédéral, expose les actions menées avec le syndicat Interco Vosges et la section CFDT de l'OPHAE lors des démarches auprès de l'employeur.

Interco Mag : Jean-Sébastien, à quel titre as-tu apporté ton aide à Jérôme dans ce drame ?

Jean-Sébastien Mathieu : *En fait, je suis intervenu tout d'abord à titre personnel parce que je connaissais et estimais de longue date Hervé pour son activité militante au sein de la section OPHAE. Conjointement, j'ai agi en qualité de correspondant de la région Grand Est au sein de la Commission Nationale Professionnelle des Offices Publics de l'Habitat. Outre l'accompagnement humain dû à l'égard des proches face à un tel drame, mon engagement a été de partager mon niveau de connaissances en droit social auprès de mes camarades CFDT demandeurs du syndicat Interco Vosges et de la section CFDT de l'OPHAE brutalement éprouvés.*

Dès le 12 avril, le secrétaire général (SG) du syndicat Interco Vosges et le délégué syndical de la section de l'OPHAE avaient adressé un courrier à la direction rappelant les faits et s'interrogeant sur l'existence et la pertinence des mesures de prévention prises pour garantir la sécurité actuelle et future des agents. La réponse du directeur par courrier du 21 avril, était insatisfaisante et ne correspondait pas aux faits nous ayant été relatés par les agents. Par exemple, la direction y affirmait avoir sensibilisé dès le 30 mars (date de début du cluster au sein de l'atelier) les personnels à se faire tester alors



Jean-Sébastien Mathieu

qu'aucun de ceux que nous avons rencontré ne se souvient d'une telle démarche !? De même, l'activité des personnels de proximité au contact des locataires était un facteur élevé de risque d'exposition et de contamination à la Covid-19. Si la direction

de l'office assure avoir pris des mesures pour que soit opérée une sensibilisation des locataires aux gestes barrières avant l'intervention d'un agent dans leur domicile, aucun de ces derniers est en mesure d'indiquer quel personnel a concrètement réalisé

ces sensibilisations !? Pour donner suite à ce courrier dissonant à plus d'un titre, le syndicat a organisé une réunion collective regroupant les proches de la victime, des adhérents et militants de sa section syndicale ainsi que le SG et le trésorier d'Interco 88 afin de faire un point précis de la situation de crise rencontrée.

Vous communiquez en visio ou vous aviez pu vous réunir « en vrai » ?

Nous avons pu nous réunir en présentiel le 6 mai 2021 sous l'égide d'Interco Vosges à la bourse du travail.

Au cours de cette rencontre, je me suis attaché dans un premier temps à établir la reconstitution chronologique des faits ayant abouti au décès d'Hervé après que celui-ci ait contracté la Covid-19 sur son lieu de travail.

Il est rapidement apparu la faiblesse de l'association, par la direction de l'office, du

personnel et de ses représentants institutionnels au plus fort de la gestion de la crise. L'évocation de certains manquements, par les agents présents, m'a conduit ensuite à préciser la nature des responsabilités juridiques potentiellement en jeu en la circonstance. À commencer par l'obligation de sécurité de résultat¹ qui pèse sur l'employeur, en l'occurrence l'OHPAE, mais également de l'obligation de sécurité de moyen² qui pèse, et c'est moins connu, également sur les personnels eux-mêmes.

J'ai également rappelé les prérogatives d'action dont bénéficient les instances du personnel face à ce qu'elles perçoivent comme un danger grave et imminent. D'ailleurs le comité social économique (CSE) de l'OHPAE, dans le cadre de sa mission de CHSCT, avait décidé d'exercer son droit d'alerte auprès de la direction de l'office en demandant sa convocation immédiate. À titre indicatif, si le droit d'alerte a été déposé le 5 mai les représentants du personnel n'ont été convoqués que le 15 mai !?

As-tu eu l'occasion d'intervenir auprès d'autres Offices dans la région Grand Est ?

Non, il n'y a pas eu d'autres cas, ou s'il y en a eu, ils n'ont pas été portés à ma connaissance. À ce titre-là, il serait intéressant de disposer d'un observatoire élargi répertoriant les situations similaires, car il m'apparaît improbable que cette dramatique situation soit singulière. Toutefois, nous ne disposons pas des autres cas survenus au préjudice « définitif » et tragique d'un(e) travailleur(se) et de ses proches. ●

Propos recueillis le 26 juillet 2021

¹ Obligation de résultat : l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

² Obligation de moyen : il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Il doit respecter les instructions et consignes fixées par son employeur, sans pour autant garantir le résultat (article L. 4122-1 du Code du travail).



©ALF photo

Pourquoi un focus sur l'Ehpad¹ du Charnivet ?

L'idée de faire connaître le travail réalisé par Stéphanie et Maxime est née des tournées HMI réalisées en 2022. Au-delà de l'aide que le syndicat Interco 26-07 et la section des adhérents Isolés et des Ehpad 26-07 ont pu apporter aux agents, à l'occasion de ces tournées, nous avons entendu des agents exprimer combien l'actualité avait conduit de nombreuses familles de résidents à porter un regard a priori suspicieux sur les établissements, regard particulièrement pesant pour des professionnels consciencieux. À l'inverse, nous avons vu en tournée des agents très engagés et des établissements au fonctionnement parfois assez vertueux, Le Charnivet en est l'exemple le plus abouti.



¹ Ehpad est l'abréviation d'« établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ». C'est une maison de retraite médicalisée, dotée de l'ensemble des services afférents (restauration, soins médicaux, etc.) permettant son exploitation. Un Ehpad est un établissement médico-social, public ou privé, qui accueille des personnes autonomes à très dépendantes. En savoir plus sur wikipedia.fr : ► <https://bit.ly/3PCuiGV>

Présentation de l'Ehpad « Le Charvinet »

Notre petite histoire

« Le Charvinet » est un établissement public accueillant 88 résidents et 89 agents correspondant à 69 équivalents temps plein (ETP).

Construit dans une ancienne usine de soierie sur la commune de Saint-Privat en Ardèche, ce foyer logement deviendra Ehpad en 2007.

La CFDT a toujours été présente : nous sommes passés de quatre adhérents à une vingtaine actuellement.

Le fait que Interco 26-07 ait une branche Ehpad, nous rend attractifs car le personnel retrouve des problématiques qui lui sont propres. D'être rattachés à la section des Isolés nous apporte énormément en informations, réponses. Nous faisons partie d'une équipe dynamique.

Être représentant du personnel au quotidien est un travail de terrain. Nous essayons d'être au plus proche des agents et de répondre à leurs questions.

Aux dernières élections professionnelles

notre établissement a eu, pour la première fois de son histoire et compte tenu de ses effectifs, son CT et CHSCT propres. Seul syndicat présent, notre rôle de représentants CFDT a pris tout son sens. Nous sommes au cœur des discussions et décisions de notre établissement.

Nous avons vécu des périodes difficiles avec l'arrivée de la Covid-19.

Accroissement de la charge de travail, stress, tristesse. Mais aussi une cohésion d'équipe, un élan de solidarité où chaque agent avait un rôle à jouer dans la gestion de cette maladie.

Notre rôle, c'est aussi un dialogue avec notre direction. Un travail du quotidien basé sur la confiance, le respect et l'écoute. Nous avons œuvré ensemble à la mise en place de la prime « Grand âge », des avancées du Ségur, de la formalisation du règlement intérieur et document unique... C'est avant tout une collaboration constante et un dialogue de chaque instant.

Notre équipe n'hésite pas à s'impliquer

dans les mouvements de revendications pour défendre ces droits.

Dans un contexte médiatique compliqué pour les Ehpad, il nous semble important de mettre en valeur les établissements publics et leur mission première de service envers les résidents et leurs familles. ●

Maxime Méjean

Aide-soignant (auxiliaire de soins territorial)
Conseiller au conseil de section des Isolés-

Ehpad 26-07,

Titulaire au CT/CHSCT de l'établissement
Représentant du personnel

Stéphanie Bénéito

Aide-soignante (auxiliaire de soins territoriale) et ASG (assistante de soins en gérontologie) en PASA (Pôle d'activités et de soins adaptés)

Conseillère au conseil de sections des Isolés-Ehpad 26-07,

Conseillère au conseil du syndicat

Interco 26-07,

Titulaire au CT/CHSCT de l'établissement
Représentante du personnel



Le groupe Ehpad de la section des adhérents Isolés

VIE DES SYNDICATS

STÉPHANIE NOUS PRÉSENTE SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Après dix années en soins en tant qu'aide-soignante dans l'Ehpad, j'ai suivi la formation d'assistante de soins en gérontologie (ASG). En 2012, nous avons ouvert le Pôle d'Activités et de Soins Adaptés (PASA) au sein duquel j'exerce mes fonctions depuis cette date.

Le PASA permet d'accueillir, dans la journée, de 10h à 17h et du lundi au vendredi, les résidents de l'Ehpad qui présentent des troubles mnésiques et du comportement modérés, malades Alzheimer ou maladies apparentées. C'est un lieu de vie particulier. Il est composé d'un espace central constituant la salle d'activités principale, d'un coin cuisine, et d'un coin « comme à la maison » avec une décoration et objets d'époque. L'entrée au PASA est soumise à une prescription médicale, étayée par différentes évaluations.

Des activités thérapeutiques et fonctionnelles y sont organisées pour maintenir ou réhabiliter les capacités fonctionnelles, les fonctions cognitives et sensorielles des résidents, préserver leur autonomie, favoriser leur bien-être et maintenir les liens sociaux. Les ateliers sont organisés en fonction des besoins et envies de chacun de nos résidents.

Depuis deux ans, nous avons ouvert une petite boutique où les résidents peuvent, trois après-midis par semaine, prendre une boisson et acheter quelques produits d'hygiène et des confiseries. Ce projet a été récompensé par la Fondation de France¹ pour son originalité et la somme allouée a permis de faire appel à un cuisiniste pour l'aménagement de notre petite boutique.

L'équipe est composée d'une assistante de soins en gérontologie (ASG), d'une ergothérapeute et d'une aide de soins. Nous sommes en lien direct avec une équipe pluridisciplinaire : médecin coordonnateur, IDE² cadre, psychologue, IDE et aide-soignante.

Notre intervention correspond à une prise en charge thérapeutique non médicamenteuse de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées favorisant le maintien des repères spatio-temporels, maintien de l'autonomie et bien sûr, comme déjà dit, mais c'est le plus important, du lien social.

Stéphanie Bénéito

¹ Fondation de France : ► fondationdefrance.org

² IDE est l'abréviation d'infirmier diplômé d'État. Les IDE peuvent être kinésithérapeutes, ergothérapeutes, etc.





ALICE MARTIN, DIRECTRICE, NOUS PRÉSENTE L'EHPAD QU'ELLE DIRIGE ET NOUS FAIT PARTAGER SA VISION DE LA VIE EN EHPAD ET DU DIALOGUE SOCIAL DANS CE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

L'Ehpad « Le Charnivet » a une capacité d'accueil de 72 places en hébergement permanents, 15 places en unité protégée et 1 place en hébergement temporaire. Nous souhaitons que l'établissement soit un réel lieu de vie pour les résidents accueillis. Pour cette raison, l'ensemble des équipes s'inscrit dans une démarche de projets, ce qui permet d'améliorer de manière continue notre accompagnement et de moderniser notre prise en charge. Le bien-être des résidents est la préoccupation première des professionnels du Charnivet.

Depuis mon arrivée en septembre 2021, j'ai la chance de pouvoir compter sur des équipes qui, bien qu'ayant été éprouvées par le contexte sanitaire de ces dernières années, sont de bonne volonté et force de proposition pour l'amélioration de nos pratiques et des prestations proposées par la structure.

Exemples d'actions mises en œuvre dernièrement au sein du Charnivet : un repas dans son intégralité est choisi à raison d'une fois par semaine par un résident. Cela permet de répondre aux souhaits individuels tout en faisant partie d'une collectivité. Manger doit rester un plaisir. Par cette action, les professionnels prennent en compte les choix des résidents.

Toujours du côté gustatif, des biscuits ont été réalisés en partenariat avec une biscuiterie locale pour répondre aux besoins nutritionnels de nos aînés. Ces biscuits dégustés par les résidents ont fait l'objet d'un questionnaire de satisfaction pour améliorer le prototype et pouvoir le proposer lors de goûters dans la structure. Ce sont des exemples parmi diverses actions qui prennent place dans les différents services. Autant d'idées et d'attentions qui permettent aux résidents d'être entendus et acteurs de leur accompagnement.

Le lien entre la qualité de vie au travail des professionnels et la qualité de vie des résidents n'est plus à prouver, c'est pourquoi l'établissement essaye autant que faire se peut d'offrir un cadre de travail agréable aux équipes. Divers investissements ont d'ailleurs été faits dans ce sens (installations de rails de transferts, machines ergonomiques pour le nettoyage, formations...). En plus de ces derniers, nous essayons autant que possible de rendre le climat de travail serein et propices aux échanges entre les divers services pour apporter davantage de bon sens et d'empathie. Pour cette raison, une expérimentation de « vis ma vie » va être menée au sein de l'établissement avec comme maître-mot la bienveillance évidemment. L'encadrement essaye d'être le plus disponible possible pour l'ensemble des services et parties prenantes : résidents, familles et partenaires sociaux.

Le dialogue social pour un climat apaisé au sein de l'établissement me paraît essentiel. Depuis mon arrivée sur mon poste, les deux délégués du personnel présents favorisent ce dialogue et permettent de fluidifier les échanges entre l'encadrement et les équipes. Réels porte-parole de leurs collègues, il n'est pas rare que lorsque quelques changements font l'objet d'incompréhensions ou de remarques nous nous retrouvons pour un point afin de clarifier les choses. Nos échanges sont fluides et en toute transparence.

Alice Martin

VIE DES SYNDICATS

PRISE DE PAROLE DE BÉRENGÈRE

Juriste statutaire auprès du Centre de la gestion de la Drôme pendant douze ans, je suis actuellement permanente depuis mars 2022 à la section des adhérents Isolés et Ehpad, pour les départements de Drôme et d'Ardèche. Au cours de ces quelques mois, j'ai réalisé deux heures mensuelles d'information (HMI) en Ehpad : une première auprès de l'Ehpad Les Myrtilles à Saint-Pierreville (Ardèche) et la seconde auprès de l'Ehpad Le Sandron à Ucel (Ardèche). Cela m'a permis de découvrir cet univers professionnel que je ne connaissais pas :

- un manque très important de moyens et de personnels, des difficultés à recruter, et parfois le sentiment que les compétences et l'investissement professionnels ne sont pas suffisamment reconnus en termes de rémunération et de régime indemnitaire ;
- des problématiques que nous connaissons à d'autres niveaux dans la fonction publique territoriale, mais qui sont particulièrement accentuées dans le secteur des soins et de la dépendance, en dépit des dernières avancées (passage en catégorie B des aides-soignantes, revalorisation de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A, etc.).

Toutefois, malgré toutes ces difficultés, ces agents restent investis, professionnels et soucieux d'accomplir au mieux les missions qui leur sont confiées. Des agents qui n'hésitent pas non plus à s'engager au niveau syndical. Lors de la dernière HMI, trois agents ont décidé d'adhérer à la CFDT, dont deux qui ont accepté de se porter candidats aux prochaines élections professionnelles.

Bérengère Gallo

Permanente de la section des Isolés-Ehpad



De gauche à droite : Magali, Anaïs, Stéphanie, Maxime, Monique et Marylise

PRISE DE PAROLE DE MARYLISE DELOCHE

Depuis 2019, la section des Ehpad a été rattachée à la section des isolés. L'absorption de cette section a été difficile pour différentes raisons.

Le secrétaire de la section des Ehpad est parti pour un nouvel emploi. Très investi, il a laissé un grand vide auprès des équipes Cfdt en place. Le secrétaire de la section des isolés est parti à la retraite, une nouvelle équipe de permanents a été mise en place au sein de la section des isolés et moi-même élue en tant que nouvelle secrétaire et coordinatrice de la section isolés et Ehpad.

Il a fallu un petit temps de découverte avant que la section trouve sa vitesse de croisière.

En mars 2020, un contexte sanitaire difficile nous a empêché de faire des tournées dans les Ehpad pour rencontrer nos adhérents. Nous avons également été confrontés à un personnel peu disponible, en permanence sous tension : manque d'effectifs, obligation de la vaccination et la mise en place de la prime Covid vécue comme injuste.

Malgré cela, quelques militants des Ehpad (Maxime, Stéphanie, Lysiane, Audrey, Laetitia, Agnès, Anaïs...) sont restés en contact avec la section avec une forte envie d'avancer et de s'intégrer à la section des adhérents isolés. En 2021, lors de l'assemblée générale de la section en tant que coordinatrice, j'ai souhaité que des militants des Ehpad rejoignent le conseil de section.

Nous avons également décidé de changer le nom de la section pour l'appeler section des Adhérents isolés et des Ehpad. Il était nécessaire que les adhérents des Ehpad se sentent intégrés et se reconnaissent dans cette section.

Ensemble, nous avons cheminé et établi un nouveau mode de fonctionnement. Parmi les permanents, un référent des Ehpad a été nommé pour accompagner les différents militants des Ehpad, développer une dynamique et répondre davantage à leurs préoccupations.

Aujourd'hui, de nombreux outils de travail ont été créés par le groupe, les échanges sont permanents et la mutualisation des outils a généré une nouvelle façon de travailler.

Des réunions spéciales Ehpad au sein de la section ont eu lieu par exemple pour préparer les élections. Ces réunions permettent de fédérer le groupe.

La prochaine étape est d'intégrer des adhérents des Ehpad dans les commissions administratives paritaires (CAP) du centre de gestion du département de l'Ardèche.

Aujourd'hui, nous travaillons ensemble au sein de la section et en étroite collaboration avec quatre militants très investis dans leur établissement et dans la section. Ce sont nos référents pour les problématiques Ehpad.

Chacun a trouvé sa place au sein de cette section. Ensemble, nous avançons pour élaborer des outils qui permettent de gagner du temps et de répondre aux problématiques des Ehpad.

Marylise Deloche

Secrétaire de la section des adhérents Isolés et Ehpad Drôme et Ardèche
et coordinatrice des permanents sur les deux départements



AG de la section des adhérents Isolés Ehpad en 2021

La création d'un groupe Ehpad au sein de la section : un atout majeur du syndicat pour se développer dans ce secteur

A ce jour, la section des Isolés Ehpad Drôme-Ardèche, compte près de 400 adhérents, dont 25% d'adhérents Ehpad.

Dans la Drôme, la plupart des Ehpad ont changé de statut et sont passés à l'hospitalière ou au privé.

En Ardèche, il reste 11 Ehpad gérés par des CCAS, qui dépendent de la fonction publique territoriale. Deux d'entre eux dépendent du centre de gestion (CDG), 9 ont leur propre comité social territorial (CST).

En 2018, le syndicat Interco 26-07 avait pu présenter une liste CFDT dans 7 de ces 9 établissements ardéchois.

En octobre 2021, 7 élus de 5 Ehpad se mobilisent pour rédiger un tract rappelant l'existence d'une dynamique Ehpad-CFDT en Ardèche et mettre en place un projet d'heures mensuelles d'information (HMI) sur les établissements ardéchois. Le groupe actif sera finalement constitué de 5 militants représentant 4 Ehpad. Un cinquième établissement a rejoint le groupe Ehpad à l'issue des HMI.

Depuis, un groupe *WhatsApp* a été créé, regroupant 9 militants (Lysiane, Agnès, Anaïs, Laetitia, Audrey, Maxence, Stéphanie) dont 2 permanentes. Le jeu de questions-réponses fonctionne bien entre militants. Les permanentes s'emparent des sujets à approfondir quand c'est nécessaire.

Plusieurs réunions du groupe (en présentiel et visioconférence) ont permis la mise en place d'une campagne de HMI avec comme principe : 3 journées, 3 binômes, 3 HMI dans 3 Ehpad.

Les binômes sont constitués d'un permanent de la section et d'un militant Ehpad, ce

qui permet la complémentarité des regards. 9 HMI ont été réalisées dans autant d'Ehpad, 6 listes CFDT sont en cours de constitution.

Le groupe Ehpad est tout aussi actif en matière de communication interne qu'externe :

- rédaction de tracts spécifiques ou appropriation de tracts initialement destinés aux isolés ;
- la mutualisation de documents (comptes rendus HMI, tracts, bulletins d'adhésion) a conduit à la mise en place d'un « drive » (espace numérique partagé) dédié au groupe. Cet espace est aujourd'hui utilisé pour mettre en commun les documents nécessaires aux élections professionnelles.

Finalement, un drive « *Préparer les élections* » a été proposé aux référents des listes CST (hors CSG) des isolés 26-07.

Le groupe Ehpad au sein de la section est un groupe vivant et exigeant. Son fonctionnement mobilise la section, mais la fait aussi avancer sur des pratiques nouvelles. L'approche collective pour les élections retentit sur l'accompagnement des autres listes CST. Il y a un enrichissement mutuel. ●

Monique Sauvajon et Magali Thomas Billot
Permanent à la section
des adhérents Isolés et des Ehpad,
référentes du groupe Ehpad

MONIQUE SAUVAJON, PERMANENTE DEPUIS UN AN ET DEMI, DÉCRIT SON ACTION AU SERVICE DU COLLECTIF ET LES RÉSULTATS

J'ai été conduite à accompagner le groupe Ehpad au pied levé en novembre 2021. Je ne connaissais pas du tout cet environnement professionnel, mais j'ai tout de suite été sensible à la demande forte du groupe qui attendait un appui pratico-pratique de la part de la section : réalisation de tracts, mobilisation pour la préparation des élections, approfondissement de thématiques communes (exemple : la problématique des aides médico-psychologiques qui n'ont pu bénéficier du Ségur).

Le groupe était lui-même très porteur et investi sur ses propres problématiques.

La dynamique existait, mais l'éloignement géographique générait un isolement des militants avec des difficultés liées à leurs établissements respectifs. Ils avaient besoin d'un facilitateur après une période de flottement lié au départ de Kévin, permanent très investi.

Très vite, il est apparu important qu'une deuxième permanente entre dans cette dynamique pour toujours être en capacité à répondre aux demandes du groupe. Magali Thomas Billot, permanente Ardèche elle aussi, a rejoint cette équipe en mars 2022.

Aujourd'hui, une nouvelle dynamique collective s'est mise en place, à l'initiative de la section et des militants des Ehpad, qui devrait se concrétiser aux élections professionnelles de décembre 2022.

STÉPHANIE ET MAXIME : DEUX ATOUTS ESSENTIELS

Stéphanie et Maxime sont des militants CFDT investis pour leur Ehpad et au-delà, que ce soit au sein du groupe Ehpad du conseil de section des adhérents Isolés et des Ehpad, ou représentants du personnel au sein de leur établissement.

Ils sont tous deux forces de proposition auprès de leur direction, ce qui impacte très positivement le fonctionnement du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'autant qu'ils bénéficient régulièrement d'informations complémentaires de la part de la section.

Ils ont réussi à mobiliser nombre d'agents adhérents et non adhérents à l'occasion des différentes campagnes : le Grand Boost, en réalisant une vidéo, la campagne du 8 mars sur l'égalité pro en réalisant des photos, en envoyant plus de 20 cartes pétition au Président de la République, en mettant en place des permanences syndicales, en faisant régulièrement la tournée des services dans leur établissement.

Ces actions ont eu un fort impact sur le nombre d'adhérents qui a bondi ces dernières années pour arriver à 19 pour 89 agents (71,5 équivalent temps plein ou ETP), soit plus de 20% des agents de l'Ehpad le Charnivet. Cela constitue un « vivier » pour nos listes commissions administratives paritaires (CAP) au centre de gestion au niveau de la section et un gage de réussite pour l'avenir de la CFDT au Charnivet...

Bref, un véritable cercle vertueux !

Marylise Deloche

Secrétaire de la section
des adhérents Isolés et
des Ehpad



Maxime et Stéphanie

FOCUS SUR LE 26-07

Le syndicat Interco 26-07 est organisé en 19 sections dont la section des adhérents Isolés Ehpad qui représente environ 390 adhérents.

Pilotée par la coordinatrice Marylise Deloche, la section est composée d'une équipe de 4 permanentes à temps complet et 2 permanentes à temps non complet.

L'organisation mise en place par Marylise en fait une section performante, les relations syndicat/section sont fluides.

Marylise est membre de la commission exécutive (CE), du conseil syndical, et référente élections du syndicat. Ses mandats permettent une communication à double sens qui facilite le travail syndical, permet d'élaborer rapidement les différents revendicatifs et assure la mise en place des actions à mener sur le terrain.

Fabienne Chambon

Secrétaire générale d'Interco 26-07 et conseillère fédérale

Le point de vue fédéral sur la situation au sein des Ehpad

Les Ehpad ont payé un lourd tribut lors de la crise sanitaire compte tenu de la fragilité de la population qu'ils accueillent et du manque de moyens donnés à ce secteur.

« Le Charvinet » s'inscrit dans une dynamique humaine positive comme beaucoup d'autres Ehpad et ce dans l'intérêt même des personnes âgées.

À cet effet, dans son rapport annuel d'activité¹, Claire Hédon, Défenseure des droits, rappelle que les causes structurelles et récurrentes des atteintes aux droits envers les personnes âgées sont identifiées. Elles relèvent de la pénurie de personnel, de la rotation importante, de l'épuisement des équipes, du manque d'encadrement... Claire Hédon souligne aussi que ces difficultés sont la conséquence directe de choix gestionnaires réalisés au détriment du respect des droits et libertés des résidents vivant dans les Ehpad.

Pour Interco CFTD, l'aide aux personnes âgées est un investissement et il n'est pas acceptable qu'elle soit considérée comme une charge pour la société.

Pour les professionnels de ce secteur (Ehpad), le Ségur a eu comme objectif de leur donner les moyens financiers... Force est de constater que cela n'est pas suffisant !

Pour la CFTD, au-delà des constats, il convient de :

- rendre attractif ces métiers ;
- favoriser le recrutement ;
- penser la démarche de la qualité de vie au travail avec sa mise en place ;
- valoriser le déroulement de carrière et la mobilité ;
- créer et favoriser la mobilité avec des

passerelles vers la filière administrative ;

- travailler la reconversion et l'accompagner ;
- avoir une véritable égalité salariale : même métier/même diplôme = même rémunération.

Une réflexion de fond doit être conduite pour engager une démarche volontaire d'amélioration de la qualité du travail en essayant de redonner de l'attractivité à ces métiers du lien. ●

Marie Mennella

Secrétaire nationale

Jacqueline Fiorentino

Secrétaire fédérale

¹ Télécharger le rapport annuel d'activité 2021 de la Défenseure des droits, sur le site [defenseurdesdroits.fr](https://bit.ly/3PESdEM) : ► <https://bit.ly/3PESdEM>



Lors du premier confinement en 2020, les soignants ont diffusé cette photo (avec #restezchezvous) aux familles, dans le but de protéger les résidents

Communiqué

CNAS : MESURES DE SOUTIEN SOLIDARITÉ

Solidaire, le CNAS soutient ses bénéficiaires et préserve le budget de ses adhérents

Depuis 2020, le CNAS contribue à amortir les incidences économiques de la crise sur ses 850 000 bénéficiaires et ses 20 430 adhérents. Au cours des deux années écoulées, il a ainsi redistribué près de 40 millions d'euros d'aides exceptionnelles au titre de la rentrée scolaire secondaire et supérieure.

En 2022, le conseil d'administration de l'association nationale renouvelle son soutien en adoptant à l'unanimité et à titre exceptionnel de nouvelles mesures :

Abondement de la prestation Rentrée scolaire 2022 :

11-18 ans :	19-26 ans :
+40 €	+100 €, +70 € ou +50 € selon la tranche d'imposition du bénéficiaire

Gel de la cotisation des adhérents :

En 2023, la cotisation forfaitaire par agent restera au même niveau qu'en 2020, 2021 et 2022.

Par ailleurs, à partir de 2023 et de manière pérenne, le conseil d'administration a décidé de revaloriser la prestation Accueil de loisirs et d'accroître la dotation Cinéma.





Elections professionnelles fonction publique

VOTEZ POUR LA 1^{RE} ORGANISATION SYNDICALE DE FRANCE !



Déc.
2022



Élections
PRO



JE
VOTE



ORGANISATION DU TRAVAIL CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

En décembre 2022,
fonctionnaires et agents contractuels
de la fonction publique
élisez vos représentants CFDT
pour défendre vos droits
aux instances représentatives du personnel



Pour adhérer en ligne à la CFDT,
flashez ce QR-Code.

-  ► Ministère des Affaires sociales
-  ► Fonction publique territoriale
-  ► Offices publics de l'habitat
-  ► Ministère de l'Intérieur
-  ► Ministère de la Justice
-  ► Eau et assainissement
-  ► Services funéraires
-  ► Ministère des Affaires étrangères