

**S'ENGAGER
POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !**

**LES MANDATÉ-ES
INTERCO CFDT
DANS LES INSTANCES**



SOMMAIRE

ACTU

- Zoom sur le nouveau syndicat du ministère de la Justice : le SMJ-CFDT
- Problème consulaire à l'étranger ? « *Faites l'étoile !* »

4

4

10

VIE DES SYNDICATS

- Les interviews des sections Interco primées au Grand Boost
- Réponses à emporter : de nombreuses équipes Interco se sont impliquées !

12

12

15

DOSSIER : LES MANDATÉ-ES INTERCO CFDT DANS LES INSTANCES

- Les mandaté-es CFDT... des militant-es au service du revendicatif
- La fédération Interco dans les instances nationales
- Pour tout savoir sur le Conseil commun de la fonction publique ou CCFP
- Véronique Sauvage, présidente de la formation spécialisée N°2 dite FS2
- Les relations entre la CNP des Territoriaux et le CSFPT
- Le rapport Sauvage

18

18

19

20

21

23

25

INTERNATIONAL

- Reprise de nos actions de coopération avec la fédération tunisienne UGTT des municipaux

27

FICHE JURIDIQUE

- Les congés pour raison de santé des agents publics

31

INTERCO MAG

n°249 - octobre • novembre • décembre 2021

Trimestriel de la fédération Interco CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar,

75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 2780-223X

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 70 050 ex.

Directeur de la publication :

Jacques Lager

Responsable de la rédaction :

Sandrine Langenecker

Maquette et impression :

INCKÖO • Paris 17^e

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Crédits photos : Pages 1 à 35 : © nnnnae - 123RF

Pages 2-3 : © Yevheniia Yasenenko / Pixxx - AdobeStock.com

Crédits illustrations : Wingz

SCANNEZ

pour lire directement le
Journal sur votre tablette



<https://bit.ly/33nd10r>



Chères adhérentes, chers adhérents,

2021 se termine, et nous hésitons toujours entre optimisme, plaisir de se retrouver au niveau professionnel, de préparer les fêtes de fin d'année en famille et crainte de voir la pandémie repartir avec ses contraintes, l'éventualité d'engorgement des hôpitaux et faire de nouvelles victimes.

Cela fait bientôt deux ans que la vie de tout un chacun est perturbée et les conditions de travail dégradées. Notre action syndicale ne l'est pas moins mais nous nous adaptons. Nous allons ensemble devoir redoubler d'ingéniosité l'an prochain.

2022, année électorale : vous serez appelés à élire le ou la président-e de la République et les député-es mais aussi début décembre vos représentant-es aux instances de concertation CAP, CCP, CST, CAS, etc. Vous serez peut-être même candidat-es pour représenter vos collègues ou soutiendrez nos équipes pour renforcer la présence CFDT au niveau local et national.

Ce sont nos résultats locaux qui nous donnent notre représentativité au niveau national et des moyens pour agir. C'est toute une chaîne qui nous permet de renforcer notre poids auprès des « décideurs » et d'être force de proposition afin de sauvegarder et obtenir de nouveaux droits.

Dans ce processus, la syndicalisation a toute sa place. Plus nous aurons d'adhérents, plus il nous sera facile de trouver des candidats. Nous devons tous nous mobiliser. Nous donnerons ensemble un « coup de boost » à notre campagne lors du « rassemblement élections » organisé les 18, 19 et 20 janvier prochain.

Dans ce numéro d'*Interco Mag* nous avons décidé de rendre visible le travail militant dans ces instances nationales que sont les différents Conseils supérieurs. Le Conseil commun de la fonction publique est

une instance peu connue mais où sont étudiés et amendés les textes législatifs et réglementaires qui impactent ensuite le quotidien des agents.

Véronique Sauvage nous explique son patient travail qui a abouti à faire adopter par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale un rapport sur la reconversion professionnelle des agents.

Au ministère de la Justice, c'est Guillaume Grassaud qui nous décrit l'implantation d'un syndicat au ministère. Ce sont deux volets d'une même volonté : renforcer l'adhésion à la CFDT et obtenir des avancées qui aboutiront *in fine* à de nouveaux droits pour les agents.

Cette citation bien connue de Nicolas Boileau exprime bien ce qu'est le travail syndical : « *Hâtez-vous lentement, et sans perdre courage, Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage, Polissez-le sans cesse, et le repolissez, Ajoutez quelquefois, et souvent effacez* ».

Cela vaut aussi, bien évidemment, pour nos camarades salariés du privé. La fusion de branches dans le secteur de l'habitat est une actualité brûlante et l'organisation et l'installation de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) requière toute notre attention. Il en va de même pour le funéraire et celui de l'eau en perpétuelle restructuration dans lesquels nous accompagnons les équipes en lien avec les syndicats.

En cette fin d'année, je vous souhaite à toutes et tous de très bonnes fêtes et vous donne rendez-vous tout au long de l'année 2022 avec la fédération. ●

Jacques Lager
Secrétaire général



*Toute l'équipe d'Interco Mag
vous souhaite de joyeuses fêtes*

Zoom sur le nouveau syndicat du ministère de la Justice : le SMJ-CFDT¹

La fédération Interco et la confédération ont partagé la conviction des adhérents et militants du syndicat Justice Île-de-France et du SPAC-LH (le syndicat des personnels de l'administration centrale et de la Légion d'honneur), qu'il était nécessaire de se regrouper en une seule entité.

La fédération a soutenu le processus qui a conduit au congrès de fusion du 19 janvier 2021.

Après ces quelques mois, *Interco Mag* est allé interviewer les acteurs de cette fusion et les militants qui s'investissent dans ce nouveau cadre.

Interco Mag : Jean-Jacques, comment l'idée d'une fusion entre IDF et SPAC-LH a-t-elle vu le jour ? Comment a-t-elle mûri ?

Jean-Jacques : Bonne question ! En 2018, nous nous sommes interrogés, Myriam Ma-douri, secrétaire générale du syndicat CFDT-IDF, et moi-même, secrétaire général du SPAC-LH, sur la nécessité de deux syndicats sur le ressort de l'Île-de-France, l'un à l'administration centrale, le SPAC-LH, l'autre en direction des services déconcentrés, le syndicat CFDT Justice de l'Île-de-France.

En février 2019, lors d'une réunion des secrétaires généraux des syndicats à la fédération Interco, nous nous sommes posé la question : pourquoi deux syndicats de la Justice en IDF ? Ne dispersons-nous pas nos énergies sur un secteur qui rencontrait les mêmes problématiques ? Nous nous sommes dit qu'il était alors temps d'y réfléchir sérieusement.

La situation avait énormément changé depuis la création du syndicat d'administration centrale en 1973 et celle du syndicat CFDT

d'IDF en 1984. Il devenait de plus en plus difficile pour moi de trouver un-e remplaçant-e et l'équipe était réduite à peu de chagrin. Quant au syndicat CFDT-IDF, une nouvelle équipe s'était constituée fin 2019.

La fusion devenait inéluctable. Par là-même nous concrétisons un projet qui avait été évoqué lors du congrès d'Ottrott (Bas-Rhin), lorsque la fédération CFDT Justice a rejoint la fédération Interco CFDT.

La CFDT devait absolument se développer au sein du ministère de la Justice et pour cela abandonner les deux entités CFDT-IDF et SPAC-LH pour toucher l'ensemble des personnels de ce champ de syndicalisation notamment celui de l'administration centrale composé d'agents des corps spécifiques ou venant des services déconcentrés mais également celui des services déconcentrés composé d'agents des corps communs.

Il y a un réel potentiel à développer au sein des services judiciaires, chez les greffiers et les directeurs des services de greffe judiciaire, environ 250 agents à l'administration

centrale, et à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) également. Et bien entendu chez les corps communs (voir encart), tant à l'administration centrale que dans les services déconcentrés de l'Île-de-France et chez les contractuels qui sont nombreux.

La fusion de nos deux syndicats, opérée en janvier 2021, est le regroupement d'équipes qui travaillaient déjà étroitement ensemble depuis quelques années. C'est donc plus de synergies, plus de moyens, plus d'efficacité, plus de résultats !

Interco Mag : Guillaume, présente-nous le parcours qui t'a amené à être le premier secrétaire général du SMJ-CFDT.

Guillaume : Mon parcours me semble représentatif de ma vision de l'engagement syndical : très naturel. En tant que nouveau militant, on arrive avec nos compétences propres et nos aspirations, ces dernières s'intègrent au collectif et le font évoluer. En retour, le syndicat nous donne la possibilité de jouer un rôle, de participer pleinement à de grands projets et de gagner en compétences.



Jean-Jacques Vétu (à gauche) avec son équipe de l'administration centrale

J'ai adhéré à la CFDT en 2014, au début de ma vie professionnelle et en pleines élections professionnelles. J'ai rapidement été absorbé par cette dynamique, cet univers dont je ne connaissais que peu de choses.

La découverte de chacune des instances et les rencontres avec les autres élus m'ont permises de faire évoluer mon engagement, d'initier le développement d'une vision du monde syndical et de ses possibilités.

Porté par ces découvertes et ces rencontres, un an plus tard, j'étais membre du conseil syndical, élu CAP, élu en CT de la cour d'appel de Paris, représentant au CT des services judiciaires ainsi que membre de la commission nationale professionnelle (CNP) justice. J'ai pu bénéficier d'une décharge d'activité de service (DAS) de 40%, ce qui m'a permis de m'investir encore d'avantage dans le syndicat et sur le terrain (permanences, heures mensuelles d'information, etc.). J'ai ensuite passé et réussi le concours de directeur des services de greffe. J'ai alors rendu ma DAS le temps de la formation (18 mois) mais en conservant

certaines fonctions syndicales (CAP des greffiers et CT des services judiciaires) et en continuant à militer et à faire connaître le syndicat dans un nouveau contexte, celui de l'ENG (voir encart). Ça a également été l'occasion de développer un projet « cadres » soutenu par la fédération et avec l'engagement du syndicat Interco 21. Ce projet nous a mené à reconquérir une place à la CAP des directeurs des services de greffe aux élections professionnelles de 2018. Et avec cet engagement auprès des cadres, j'ai aujourd'hui le plaisir de siéger pour la fédération au bureau national de la CFDT Cadres.

Grâce à l'équipe syndicale et à la dynamique insufflée, j'ai été amené, en un temps finalement assez court, à découvrir de nombreux aspects du syndicalisme. Les grandes orientations et les grands projets des années à venir, ce qui n'a fait que conforter ma volonté d'y prendre part pleinement.

Tout d'abord en devenant secrétaire général du syndicat Justice de l'Île-de-France, à

la suite de Myriam Madouri fin 2019. Puis, le premier secrétaire général du SMJ-CFDT grâce à une équipe motivée qui a su porter et faire grandir le syndicat malgré la crise sanitaire.

Interco Mag : Guillaume, parle-nous de cette fusion et de ces premiers mois de fonctionnement du SMJ-CFDT.

Guillaume : *La fusion a été le fruit d'un long travail de préparation initié par les deux secrétaires généraux Myriam Madouri et Jean-Jacques Vétu. Préparation à laquelle j'ai pris part avec un soutien sans faille de la fédération car il nous fallait une structure stable, pérenne et donc des statuts intégralement réécrits. Grâce à l'adhésion des deux conseils syndicaux à ce projet, nous avons pu tenir nos congrès le 19 janvier 2021, date de naissance du SMJ-CFDT.*

Il a ensuite fallu faire vivre le SMJ-CFDT, avec la crise sanitaire qui se poursuivait, c'était un défi. Seule la commission exécuti-



Pot de départ d'Anne-Marie au centre, entourée de Sylvie, Guillaume et François-Xavier

tive a pu se réunir en présentiel sur cette période, il a fallu attendre le mois de septembre pour que ce soit aussi possible pour le conseil syndical. Mais grâce à l'envie et à la technologie, nos conseils ont, malgré tout, pu se réunir en visioconférence, nous permettant de mettre en œuvre les résolutions largement votées au congrès.

Interco Mag : Guillaume, qu'est-ce que cette fusion change ?

Guillaume : Beaucoup de choses ! c'est tout d'abord la rencontre de plusieurs mondes qui se voyaient sans se connaître : l'administration centrale, les services déconcentrés d'Île-de-France (services judiciaires et protection

judiciaire de la jeunesse) et la Légion d'honneur (voir encart). Il faut composer et s'adapter à des fonctionnements et des relations différentes.

Le SMJ-CFDT est devenu un syndicat avec une compétence nationale pour l'administration centrale. Avec les directions interrégionales du SG (DIR-SG) nous couvrons désormais l'intégralité du territoire avec des sujets et thématiques transverses pour l'ensemble des directions du ministère au travers de nos implantations à Lille, Rennes, Bordeaux, Toulouse, Aix-en-Provence, Lyon, Nancy et Nantes.

Le SMJ-CFDT est également le syndicat compétent pour la cour de cassation et pour le casier judiciaire national.

La cour de cassation est la juridiction suprême de notre système judiciaire. C'est une juridiction très sensible, une institution pour laquelle chaque évolution a une résonance importante sur le droit et la vie quotidienne (jurisprudence, open data, etc.). La CFDT y est implantée depuis 2018 après un travail de syndicalisation fort qui a porté ses fruits avec ce premier siège obtenu en comité technique spécial (1 sur 4) et en CHSCT spécial (1 sur 5).

Installé à Nantes en 1982 le Casier judiciaire national est en quelques sortes la mémoire des décisions principalement pénales. Ce service à compétence nationale dépend de l'administration centrale (direction des affaires criminelles et des grâces). Les collègues qui y exercent reçoivent les décisions, les enregistrent, en assurent la conservation, l'effacement ainsi que la délivrance des extraits. La CFDT y est majoritaire depuis son installation à Nantes. Aux élections de 2018 nous avons obtenu 3 sièges sur 5 grâce à la section locale qui est particulièrement dynamique.

Le SMJ-CFDT regroupe à lui seul plus d'un quart des adhérents justice de la fédération, sans compter les nombreux adhérents qui sont ensuite partis rejoindre de nouvelles affectations et donc d'autres syndicats Interco. Il nous faut chaque jour réfléchir

● Les corps communs :

Les corps spécifiques des filières administrative et technique du ministère de la Justice ont été intégrés dans les « corps communs » du ministère de la Justice en 2009 afin de permettre une meilleure mobilité professionnelle et des opportunités de carrière plus intéressantes, tant au sein du ministère qu'au niveau interministériel. Ces corps communs sont gérés par le secrétariat général et peuvent donc exercer dans l'ensemble des directions du ministère de la Justice.

● La Légion d'honneur :

C'est en novembre 1989 que le syndicat CFDT d'administration centrale, le SPAC, intègre la Légion d'honneur et devient le SPAC-LH. Elle est composée de la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur, d'un musée, situés rue de Solferino et de deux maisons d'éducation, l'une à Saint-Denis et l'autre à Saint-Germain-en-Laye. Son budget relève des services du Premier ministre mais les agents des corps communs relèvent du ministère de la Justice. Quant aux personnels enseignants, ils sont issus du ministère de l'Éducation nationale. Depuis son arrivée, la CFDT y est fortement implantée.

● L'École nationale des greffes (ENG) :

L'École nationale des greffes a été créée par un arrêté du 29 avril 1974, c'est un service à compétence nationale dépendant de la Direction des services judiciaires (DSJ) qui se situe à Dijon. Il s'agit de l'école d'application pour les deux corps spécifiques de la DSJ : les directeurs des services de greffe judiciaires et les greffiers judiciaires. La CFDT y est majoritaire depuis les élections de 2011.

notre syndicalisation à l'aune de ce turnover extrêmement important sur nos services. C'est une grande responsabilité au quotidien, porter haut les couleurs de la CFDT au ministère de la Justice, créer le lien dans une région de primo-affectation : l'Île-de-France avant que les agents ne rentrent dans leur région d'origine ou dans celle où ils souhaitent s'installer.

Interco Mag : François-Xavier comment en

Mais le SMJ-CFDT existe surtout grâce à une équipe motivée et mobilisée avec un enjeu constant, la syndicalisation. À eux de prendre la parole et commençons par François-Xavier, notre responsable syndicalisation.

es-tu arrivé à être le responsable syndicalisation du SMJ-CFDT ?

François-Xavier : Je suis un petit nouveau dans la fonction publique puisqu'arrivé sur le tribunal judiciaire de Créteil en 2019. J'ai connu la CFDT via une figure incontournable à la Justice : Anne-Marie Filegon (voir encart) qui m'a convaincu de rejoindre la CFDT et de me présenter aux élections lors du congrès du syndicat CFDT Justice de l'Île-de-France en 2019 avec un nouveau secrétaire général et un conseil syndical renouvelé.

J'ai pris en charge avec Elise Perrochon le développement de la communication du syndicat au travers de la page Facebook notamment qui atteint à ce jour plus d'une centaine d'abonnés. Nous essayons également de créer des événements de communication (par exemple, la création d'un quizz Facebook sur la CFDT et les droits syndicaux) afin de se faire connaître de façon plus ludique et par des personnes que nous ne touchons pas forcément lors de nos permanences et HMI².

Lors de la fusion avec le SPAC-LH et la création du SMJ CFDT je me suis naturellement représenté au conseil syndical et ai intégré la commission exécutive en tant que responsable syndicalisation.



François-Xavier, Guillaume et Sylvie

Interco Mag : François-Xavier quelles sont tes ambitions et tes objectifs pour la syndicalisation ?

François-Xavier : Depuis la fusion avec le SPAC-LH, notre champ d'activité a pris une dimension nationale avec les DIRSG ainsi que le Casier judiciaire national à Nantes et la Légion d'honneur. Nous profitons d'une opportunité incroyable en matière de syndicalisation.

Le premier objectif, qui était déjà identifié précédemment, porte sur les services déconcentrés et plus particulièrement les grosses juridictions d'Île-de-France. Les conditions d'exercice y sont complexes et pèsent sur le moral et la santé des agents. Nous y avons défini une régularité : une visite par mois.

Nous avons développé une méthode que nous avons éprouvée : le matin nous tenons une permanence dans le local syndical ou une autre salle puis l'après-midi nous nous lançons dans le porte-à-porte. Cette démarche vise à aller au contact des agents pour recueillir leurs questions, leurs craintes voire parfois un mal-être plus grave. L'objectif est de briser l'isolement que peuvent s'imposer les agents en n'osant pas venir aux permanences syndicales.

Nous intervenons en binôme composé, dans la mesure du possible, de représentants de catégories d'agents différentes afin de lier contact plus facilement et pour intervenir de manière complémentaire.

La page Facebook relaie nos déplacements avec des photos, le tout ponctué de commentaires parfois teintés d'humour. Cette touche humoristique est importante dans nos actions, elle permet de créer un lien avec des agents exerçant dans des conditions difficiles.

Nous débutons désormais la déclinaison du second objectif : reproduire cette dynamique sur les implantations de l'administration centrale. Le SMJ-CFDT doit relever le défi de faire de la syndicalisation sur des sites parfois très éloignés où nous devons réinventer nos pratiques.

Interco Mag : Quels sont tes premiers constats et retours d'expérience terrain après ces premiers mois à ce poste ?

François-Xavier : Le retour est très positif grâce

Anne-Marie Filegon, secrétaire générale adjointe du SMJ-CFDT et adhérente depuis 1981, a fait valoir ses droits à la retraite en novembre dernier.

40 années consacrées au syndicat et à la défense des agents du du ministère (durant lesquelles il serait plus simple de dire les mandats qu'elle n'a pas eu !) : SG du syndicat IDF mais également SGA, membre du CT de la cour d'appel de Paris, du CHSCT 94, membre de la CNPJ, et j'en oublie. Mais le mandat qui l'aura fait connaître nationale-ment et dans lequel elle a été unanimement reconnue, c'est sans nul doute celui de la CAP des adjoints administratifs (mais aussi techniques, secrétaires administratifs, etc.). Et avec les tournées électorales peu de régions françaises ne l'auront pas vue ou au moins entendue.

Alors aujourd'hui que le SMJ-CFDT est sur les rails, nous tenions à saluer son engagement et à lui souhaiter le meilleur pour cette retraite méritée, même si elle a su trouver la relève, elle nous manquera.

à la méthode que nous avons adoptée. Une fois la méfiance passée, les agents se montrent curieux et demandeurs. Les collègues aiment que l'on prenne le temps de venir à eux, ça montre notre intérêt pour ce qu'ils ont à nous dire et pour leurs conditions de travail.

Les HMI et les permanences au local avec des heures imposées peuvent ne pas répondre aux contraintes professionnelles des collègues : audience, permanence, urgences diverses, etc.

Le SMJ-CFDT entend développer un contact de proximité où l'agent compte et où l'adhérent peut recevoir des réponses rapides et individualisées. Tel le jardinier nous semons des graines à chaque visite, ces graines germent et désormais le résultat est concret, nous sommes reconnus dans nombre de services et des adhésions spontanées (et sans problème en cours !) viennent à nous. La syndicalisation est un travail de terrain de longue haleine, il faut persévérer pour qu'il porte ses fruits.

Interco Mag : Sylvie, quel est ton quotidien au syndicat ?

Sylvie : Au quotidien, ma fonction principale est d'assurer la permanence du syndicat au travers des appels et des mails ainsi qu'en présentiel au siège du syndicat.

Je suis disponible pour répondre aux personnes qui se mettent en contact avec nous, adhérents ou non. Il est essentiel qu'elles puissent toujours avoir un interlocuteur. Je suis très à l'écoute et apporte une réponse précise et personnalisée à chacun. Cela permet aussi de créer des liens assez forts et un réel suivi de nos adhérents.

Avec le temps je me suis constituée une base d'informations sur les thématiques principales me permettant de renseigner autant que possible les personnes. S'il s'avère que je n'ai pas la réponse ou un doute, j'en parle avec mes collègues afin que nous puissions apporter ensemble une réponse.

Je m'occupe également de la partie administrative de la gestion du syndicat : gestion des agendas, suivi des situations particulières. Je réalise également une veille quotidienne des textes concernant les fonctionnaires afin de pouvoir réaliser les diffusions (notamment mobilités et avancements) dans les meilleurs délais.

Mon objectif est d'être au maximum disponible pour répondre aux attentes des personnes qui nous contactent. Cette réactivité fait l'image du syndicat et nous sommes connus et reconnus pour cela. Nous avons souvent des retours positifs sur cette gestion personnalisée de nos adhérents.

Depuis quelques temps, j'ai également intégré l'équipe faisant les déplacements. Je participe ainsi à des permanences où l'on va à la rencontre des agents pour créer encore plus de lien.

Interco Mag : Sylvie, parle nous de ton rôle de responsable formation.

Sylvie : Le SMJ-CFDT a inscrit dans ses résolutions l'importance de la formation syndicale. Avec ce nouveau syndicat il fallait nous donner les moyens d'identifier les adhérents voulant s'investir et de former nos militants.

Le premier niveau de formation est destiné aux adhérents qui manifestent un intérêt pour l'activité du syndicat. Nous leur proposons la formation « découverte de la CFDT » (URI IDF) pour qu'ils comprennent ce qu'est la CFDT, son histoire et comment notre syndicat s'y inscrit.

Nous proposons ensuite un second niveau de formation. Ce sont des formations plus poussées afin d'améliorer notre fonctionnement et de permettre aux militants d'acquérir ou de développer leurs compétences (Gasel, Trésor Syndicat, MIRES, formation de secrétaire général, préparer et gagner les élections, faire adhérer...).

Être responsable de la formation me permet

également de créer des liens avec nos adhérents et de suivre leur parcours.

Interco Mag : Élise, avec la trésorerie tu es à la convergence de la communication, de la formation et de la syndicalisation. Présente nous ton point de vue sur l'évolution du syndicat.

Élise : Initialement, quand le syndicat s'est mis à rechercher un nouveau trésorier, je me suis portée candidate pour soutenir l'activité du syndicat avec ce poste qui ne suscitait pas de vocation.

Aujourd'hui, je peux fièrement dire que je suis heureuse d'avoir franchi le pas et d'exercer mes fonctions de trésorière.

Ces fonctions me permettent d'avoir une vision d'ensemble, de participer à de nombreux projets et de travailler en équipe avec les permanents et les militants. La trésorerie est à la croisée des chemins et présente sur tous les sujets.

Nous avons pu créer un véritable travail d'équipe permettant à chacun d'apporter son vécu, ses compétences, d'en acquérir de nouvelles et de partager ensemble les avancées que nous constatons chaque jour. Grâce à cette dynamique, nous pouvons travailler sur des projets novateurs, notamment



Élise et François-Xavier



Le siège du syndicat, tout près de la Sainte-Chapelle

dans nos techniques de communication, mais également sur des projets au long cours pour la syndicalisation, le développement et des sujets encore plus globaux que sont par exemple les élections professionnelles.

Interco Mag : Guillaume, quelles sont les ambitions du SMJ-CFDT pour les élections professionnelles ?

Guillaume : L'ambition c'est de gagner bien entendu !

L'objectif principal est de faire grandir la représentativité de la CFDT au ministère de la Justice. Notre syndicat ne couvre pas l'ensemble des services du ministère, mais il porte une grande responsabilité dans ces élections professionnelles.

Le SMJ-CFDT a dépassé la barre des 400 adhérents et a un champ de syndicalisation qui couvre un tiers des agents du ministère hors administration pénitentiaire, soit plus de 11 000 agents.

Un syndicat structuré comme l'est aujourd'hui le SMJ-CFDT doit être un point d'appui sans faille pour le développement de la CFDT, une véritable force pour le réseau justice au sein de notre fédération.

En tant que syndicat d'administration centrale, nous avons accès aux directions et en

tant que syndicat des services déconcentrés, nous avons les retours nécessaires pour porter une parole CFDT éclairée. Nous pouvons donc alimenter un réseau militant au travers de nos implantations nationales et avec les adhérents qui sont passés par notre champ de syndicalisation et ont désormais rejoint d'autres syndicats Interco.

Pour les élections il nous faudra travailler de concert avec tous les syndicats ayant une section justice. La question est particulièrement importante en Outre-mer où il nous faut constituer des listes et gagner en représentativité. C'est vrai pour les cours d'appel mais également à la PJJ sur laquelle le SMJ-CFDT est concerné avec le comité technique interrégional de la PJJ Île-de-France et Outre-mer. Sur ce sujet nous poursuivrons le travail entrepris avec la fédération et le syndicat national des psychologues.

Depuis près d'un an désormais, je constate que grâce à l'équipe qui œuvre chaque jour, le travail de syndicalisation porte ses fruits. C'est ce qui me permet d'affirmer avec confiance et conviction que le SMJ-CFDT sera au rendez-vous des élections professionnelles 2022 ! ●

Propos recueillis par Interco Mag

¹ SMJ-CFDT : syndicat du ministère de la Justice CFDT.

² ► <https://www.facebook.com/CFDTJUSTICEIDF>

LA FÉDÉRATION RECHERCHE

La fédération est à la recherche d'un-e secrétaire fédéral-e, à temps plein (temps syndical national territorial), pour intégrer l'équipe fédérale.

L'accompagnement des syndicats pour leur développement à travers les actions de syndicalisation et pendant les périodes électorales est une mission fédérale passionnante. Au sein du pôle Développement, cette fonction s'exerce en équipe avec la secrétaire fédérale en charge de la syndicalisation et les deux secrétaires nationales en charge de la syndicalisation et des élections. L'intervention directe auprès des équipes syndicales est le mode de travail privilégié. Si vous souhaitez contribuer à l'activité fédérale, nous vous invitons à vous rapprocher de votre syndicat pour en échanger et prendre connaissance de la fiche de fonction détaillée qui a été déposée dans l'espace collaboratif INTERConnec-tés.

La date limite pour déposer votre candidature est le vendredi 21 janvier 2022.

Ingrid Clément

Secrétaire générale adjointe
en charge des élections

Sophie Le Port

Secrétaire nationale
en charge de la syndicalisation

**OFFRE
D'EMPLOI**



©Nazar-AgencesStock.com

Problème consulaire à l'étranger ?

« Faites l'étoile ! »

« Faites l'étoile pour revenir au début si vous avez fait le 2 alors que vous vouliez faire le 3 et que vous n'êtes pas satisfait de votre choix ».

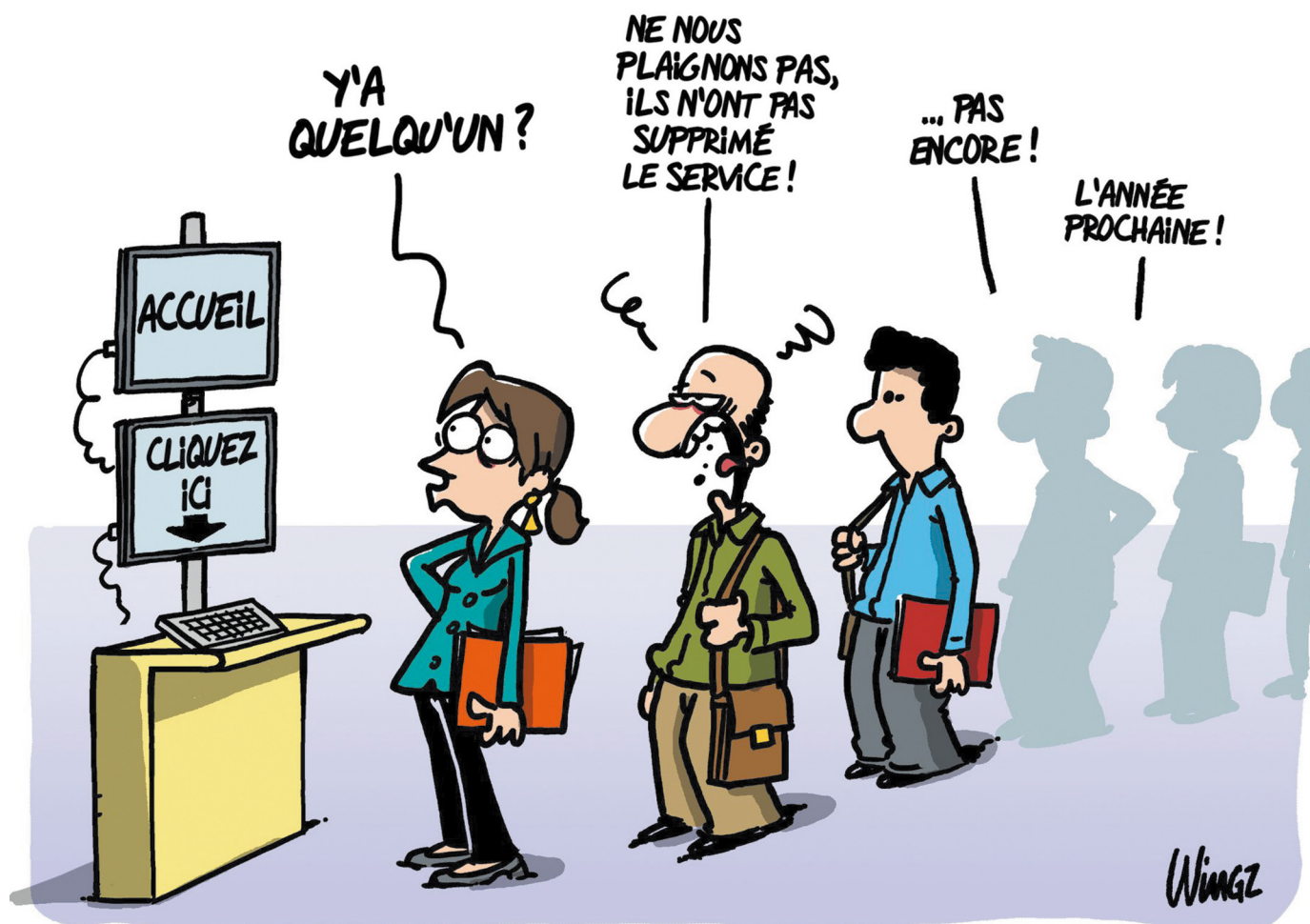
Pour les fans, c'est un sketch culte de la série québécoise « le Cœur a ses raisons »¹.

Pour les Français de l'étranger, cela risque de devenir leur quotidien avec la mise en place progressive d'une « cellule de réponse téléphonique » concédée à une société privée et basée à la Courneuve : « France consulaire », qui remplacera l'accueil physique au consulat de France local. Pour l'heure, l'expérience ne concerne « que » cinq pays pilotes d'Eu-

rope, mais devrait s'étendre à une vingtaine dès l'été prochain... avant de devenir la règle plus que l'exception.

Cet énième avatar du démantèlement du service (au) public à l'étranger a été lancé en 2017 avec le programme « Action publique 2022 »². Il fut rédigé pour le Premier ministre par « un groupe composé de quarante personnalités mêlant économistes, cadres du secteur public et privé, élus, chargés de réfléchir à une réforme des missions de service public de l'État associée à une réduction des dépenses publiques » selon les termes mêmes de sa plaquette sur papier glacé.

Combattu dès son origine par la CFDT Affaires étrangères, il s'est mis en place au prétexte de la « modernisation de l'action publique » dans divers secteurs. L'état-civil consulaire a été le premier concerné avec la création du « Registre d'état-civil électronique »³ et s'attaque désormais à l'accueil des usagers.



Quel service public voulons-nous ?

Il pose une série de questions clefs : quel service public voulons-nous ? Où sont nos lignes rouges en matière de dématérialisation ? Les missions régaliennes peuvent-elles sans fin être externalisées ?

Certes, dans la note présentée par l'administration au comité technique d'administration centrale d'octobre dernier, il était précisé que l'encadrement de la cellule demeurait à la charge du ministère des Affaires étrangères, selon un ratio flou, estimé à un encadrant pour six à dix opérateurs.

On nous précise bien sûr que ce centre ne traitera « *que des appels de premiers niveau (informations générales et procédures simples)* », mais on lit entre les lignes que les urgences plus pointues devront également passer par ce canal « *avant d'être transmises pour suivi et traitement par les consulats* ».

Oui. La « *réforme prioritaire de l'État, suivie par l'Élysée et Matignon* » consiste donc à confier à Orange et Teletech international et ses « *téléconseillers* » l'assistance qu'il doit à nos compatriotes expatriés (entre deux et trois millions) ou de passage à l'étranger (25 millions de voyages annuels avant la crise sanitaire).

Un avenir plutôt sombre

Et il ne faut pas être grand clerc pour deviner ce qui se profile derrière : la disparition pure et simple des services d'assistance consulaires, sur lesquels les compagnies d'assurances lorgnent depuis de longues années.

Sauf à rencontrer une résistance politique et/ou syndicale forte, l'avenir se lit donc plutôt en sombre.

La CFDT Affaires étrangères multiplie les contacts avec les élus de terrain des Français de l'étranger afin de faire valoir sa vision, mais son combat doit se rejoindre avec celui des camarades de métropole qui rencontrent, tant à la fonction publique d'État qu'à la territoriale, les mêmes problématiques d'externalisation et dématérialisation, régulièrement épinglées par la Défenseure des droits⁴ comme créant des discriminations entre usagers.

C'est pour nous une question de principe, bien avant d'être une simple volonté de défendre l'emploi public. ●

Franck LAVAL

Commissaire exécutif, chargé de l'organisation et de la communication du syndicat CFDT du ministère des Affaires étrangères

¹ Visionner le sketch : ► https://youtu.be/j_nBgTFbXb4

² Rapport CAP22, mis à jour en juin 2021 : ► <https://bit.ly/3qH4GyM>

³ Lire sur Interconnectés l'article paru dans Interco Mag 247 en juin 2021 :

► <https://bit.ly/2YQe2g3>

⁴ Rapport « *Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics* » :

► <https://bit.ly/3cyftmR>

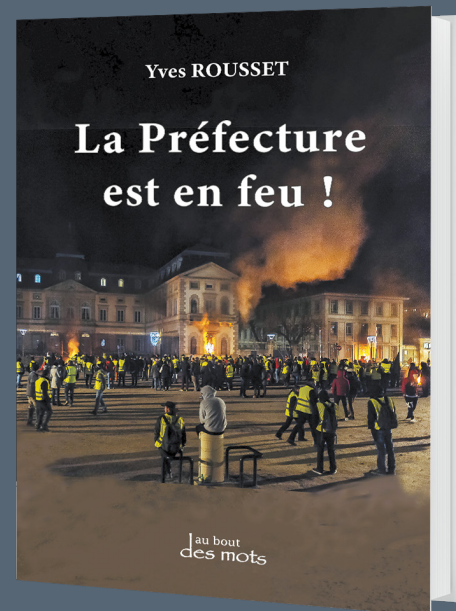
LA PRÉFECTURE EST EN FEU !

Ce titre un peu racoleur d'un livre rédigé par un préfet de la République cédétiste en fin de carrière est à la fois instructif et plaisant à lire.

Yves Rousset, préfet de la République désormais en retraite y narre avec malice ses échanges avec les élus locaux de la Haute-Loire mais aussi et surtout ses nombreux démêlés avec son conseiller régional « dominant » Laurent Wauquiez.

Yves Rousset nous raconte son quotidien fait de visites, de rencontres avec la population, de réunions de travail avec ses fonctionnaires, les représentants associatifs et syndicaux, les élus et entrepreneurs locaux. Il décrit l'enchaînement des événements qui, en pleine crise des Gilets jaunes aboutit à l'attaque et la tentative d'incendie de sa préfecture. Le ton est plaisant mais la charge est lourde contre certaines dérives et comportements de personnalités qui voient les fonctionnaires d'État, au mieux comme des gêneurs incompetents, au pire comme des serviteurs à renvoyer fissa. Véritable rareté éditoriale, l'auteur, met au fil des pages en valeur son engagement à la CFDT, au sein de l'ENA et même à Interco au sein du ministère de la Justice. Bien sur le propos est quasi exclusivement à charge mais amplement étayé par moult documents et partant désespérant pour une démocratie comme la nôtre. Après la Haute-Loire, l'auteur trouva dans le Loir-et-Cher, sa dernière affectation, « *un département agréable où prime l'intérêt général au-delà des clivages et désaccords politiques* » « *rassurant pour l'action publique et la démocratie* ». Comme quoi, il ne faut jamais désespérer.

José Porceddu • Secrétaire fédéral



Éditions « Au bout des mots », 19 €.

Les interviews des sections Interco primées au Grand Boost

Lors du challenge du Grand Boost, deux types de challenge avaient été proposés aux sections : le taux de progression et la campagne originale.

Nous avons interviewé 2 sections victorieuses dans ces catégories : la section de la ville de Lille et la section des isolés et des EHPAD du syndicat Interco 26/07.



TAUX DE PROGRESSION

Interview de Halima Matoug-Djaroum, secrétaire de la section CFDT de la ville de Lille, entourée par plusieurs militants enthousiastes

Pourquoi avez-vous choisi de participer au Grand Boost ?

En 2018, il y avait déjà eu un challenge confédéral auquel nous avons participé. Nous avons d'ailleurs gagné un prix qui nous a été remis lors du congrès confédéral de Rennes. Notre section aime les défis ! Nous nous en créons même entre nous au quotidien. C'est la marque de fabrique de notre section.

Comment est organisée votre section ?

Depuis 2014, nous nous sommes organisés par branches ou thématiques de métiers, ce qui nous permet de travailler avec tous les grades. Ainsi, en 2014, deux agentes territoriales spécialisées des écoles maternelles (ATSEM) nous ont rejoint et gèrent cette branche. En 2021, elles ont enregistré plus de 100 adhésions et la CFDT est devenue la 1^{re} organisation syndicale (OS) chez ces agents. Dans la restauration scolaire, la CFDT est la 1^{re} OS depuis 2014. Elle est également majoritaire chez les cadres. Nous constatons que ce n'est pas le coût de la cotisation qui gêne, les gens ne demandent pas combien ça va leur coûter, mais plutôt les valeurs qui les attirent ou notre bonne réputation. La CFDT est présente dans tous les services. Nous ne nous laissons pas arrêter par des services considérés comme les bastions d'autres OS : dans plusieurs, après avoir fait la preuve

de notre sérieux, les agents sont devenus très CFDT ! Par exemple, dans la police municipale, nous avons demandé à Serge Haure (secrétaire fédéral en charge de la police municipale) de venir pour rencontrer ces collègues et leur parler de la CFDT.

Comment avez-vous défini le taux de progression visé ?

Au maximum ! D'ordinaire, nous nous sommes fixés le cap de 5 adhésions supplémentaires par semaine, vacances scolaires comprises (car tous les agents ne sont pas absents à chaque période de vacances). Cela représente une augmentation d'environ 60% d'entrées. Pour le Grand Boost, nous avons décidé d'en faire 10. Les sorties sont impossibles à prévoir.

Qu'est-ce qui définit vos pratiques syndicales ?

Un syndicalisme décomplexé ! Valeurs, fierté, savoir parler de la CFDT à ses collègues. Notre argument : **l'adhésion est une assurance professionnelle**, réelle. La seule assurance remboursée à 66% par les impôts. Ce que nous mettons en avant, c'est une équipe réactive, nos valeurs et notre crédibilité. Nous avons pris beaucoup d'adhérents à FO et à la CGT qui n'existe plus. Nous avons eu une communication claire qui démontrait leurs travers,

et ça a été payant. La crédibilité : accompagner, défendre les agents du début à la fin. Notre réactivité est connue et prouvée. Nous sommes présents à notre local de 7h30 à 19h, cela facilite le contact, notre disponibilité pour recevoir tout le monde et proposer le meilleur accompagnement possible. **L'adhésion est systématiquement proposée.**

Le coût de l'adhésion n'est pas un frein pour les agents, mais plutôt pour les militants... Par exemple, grâce à la CFDT, la Ville de Lille a conclu 150 contrats d'apprentissage. Nous avons beaucoup communiqué sur le sujet et touché de nombreux apprentis qui ont adhéré. La Ville fait également appel à beaucoup d'intérimaires : la CFDT a poussé à la titularisation de 139 d'entre eux. Il s'agit essentiellement de métiers spécifiques, avec un fort taux d'absentéisme (restauration scolaire, ATSEM, ...) Là encore, la CFDT a expliqué son rôle et a recueilli des adhésions parmi ces agents pourtant précaires.

Nous offrons aussi de l'aide pour des entretiens de recrutement de ces agents précaires. Dès la parution des offres, nous en informons tous nos adhérent-e-s et leur proposons de les aider. Ça prend du temps - parfois sur notre temps libre - mais **c'est positif et fort en énergie !**

Il faut arrêter de se trouver des excuses, des raisons de ne pas faire des adhésions. Il faut oser, y aller.

Ce qui m'a surpris lors de la première heure mensuelle d'information (HMI) à laquelle j'ai participé comme nouvelle adhérente, ça a été la proposition faite aux agents de se renseigner auprès des autres OS avant de faire un choix. C'est osé, mais finalement ça paie.

Pouvez-vous nous expliquer une action originale, particulière dont vous êtes fier-e-s ?

Être présents partout, participer aux négociations. Ainsi, nous avons travaillé sur le dossier des 1 607 heures. Nous avons proposé un sondage aux agents. Sur 5 200 distribués, nous avons eu un retour de 80%, puis produit un

tract explicatif détaillant les propositions de la CFDT. Cette réponse publique a obligé la Ville à travailler à partir des idées de la CFDT. À la suite de ce travail et de cette communication vraie, nous avons eu de nombreuses adhésions, convaincues par la CFDT qui avait expliqué la vérité sur ce dossier.

Sur la déprécarisation, nous avons travaillé pendant quatre mois pour obtenir 139 titularisations, 84 CDD de trois ans dans les domaines de l'animation et de la restauration avec la possibilité de CDI. Évidemment les autres OS ont dénoncé ces contrats, mais nous, au moins, nous avons travaillé avec les agents sur leurs besoins et essayé de trouver

les meilleures solutions possibles.

Quels sont les résultats du Grand Boost dans votre équipe ?

Notre progression a été de 166 adhérents sur la période, soit un taux de progression de 22,4%, en prenant en compte les entrées et les sorties. Nous en sommes fiers, mais nous n'arrêterons pas pour autant.

Dans notre section, tous les adhérents se sentent légitimes pour parler de la CFDT, pour proposer l'adhésion à leurs collègues ou aux nouveaux agents. C'est une fierté que nous cultivons et qui porte ses fruits ! ●

le GRAND boost

accélérer notre développement

CHALLENGE 2021



CAMPAGNE ORIGINALE

Section des isolés et EHPAD Drôme-Ardèche

Interview de Fabienne Chambon, ancienne responsable syndicalisation devenue secrétaire générale d'Interco 26-07

Pourquoi avoir créé cette section ?

Nous avons profité de l'arrivée d'un permanent avec du temps syndical, qui nous a permis de concrétiser notre volonté de faire vivre une section dédiée aux isolés. Nous y avons rattaché les adhérent-e-s des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) en mars 2020, à la suite du départ du secrétaire de cette section.

Comment avez-vous eu connaissance du challenge du Grand Boost ?

C'est la responsable syndicalisation (RS) qui en a parlé à l'ensemble des sections. Ce challenge arrivait juste à la sortie du confinement. Il y avait un vrai besoin de relancer la dynamique des équipes sur le terrain. Il tombait bien.

Comment avez-vous pris la décision de participer au Grand Boost ?

En deux temps : réunion d'équipe, puis au conseil de section où siègent 10 personnes. Là, nous avons construit notre projet.

Pourquoi avez-vous choisi de concourir dans la catégorie « la campagne originale » ?

Nous n'avons eu aucune hésitation, c'était le challenge qui nous convenait le mieux.

Pouvez-vous expliquer le déroulement du projet ?

Discussion puis vote en équipe pour le choix de « la campagne originale ». Travail avec le conseil de section pour savoir

de quoi les adhérent-e-s avaient envie.

Choix d'un clip. Mais un clip sur quoi ? Idée de départ : **#balancetafraise**, ce qui a donné au final **#balancetacfdt**, sur ce que la CFDT a apporté à chacun-e, identifié par une phrase ou un mot écrit sur une feuille.

À partir des photos prises, un pêle-mêle a été monté. On s'est basé sur le volontariat de chaque conseiller. Certain-e-s se sont pris-e-s en photo seul-e-s, avec leurs collègues adhérent-e-s ou non. Un permanent s'est même pris en photo avec sa mère et son fils. Certain-e-s plutôt timides, se sont dépassé-e-s.

Ensuite, nous avons voulu montrer la spécificité de notre syndicat, couvrant les deux départements de la Drôme et de l'Ardèche, où la CFDT est partout.

VIE DES SYNDICATS

Quelles actions aviez-vous l'habitude de mener ?

La section a tourné dans toutes les communes de la Drôme et presque toutes de l'Ardèche : 37 tournées en 2020 et 10 tournées depuis 2021.

Pendant le confinement nous avons mené une campagne de phoning (prospection téléphonique) auprès des 480 adhérent.e.s. Cela a été super bien reçu et nous a permis d'avoir de nouvelles adhésions.

Par exemple, lors d'un appel à un adhérent en situation d'impayé, le fait de prendre de ses nouvelles et de discuter avec lui l'a amené à régler son retard et à maintenir un contact permanent depuis.

Qu'est-ce que le Grand Boost vous a apporté ?

Le Grand Boost a permis de continuer sur notre lancée.

Nous avons eu notre congrès le 29 juin dernier, et nous y avons présenté notre clip.

Ce clip a eu de nombreux impacts :

Tous les adhérent.e.s se sont sentis investis et responsables pour faire de la syndicalisation :

- Ils ont demandé des panneaux d'affichage dans leurs collectivités et établissements ;
- Ils ont demandé à avoir une adresse mail CFDT pour ne plus utiliser leur adresse perso lorsqu'ils envoyaient des infos syndicales ;
- Ils ont souhaité faire un tract avec un trombinoscope pour être facilement identifiés.

Avant, ils se sentaient très peu concernés par les adhésions.

Ce clip a permis de parler « adhésion » :

L'adhésion : pourquoi ? À quoi ça sert ? Qui peut la proposer ?

Tout ça a renforcé la légitimité de chacun, l'adhésion n'est plus seulement le rôle des permanents.

Quels sont les résultats du Grand Boost dans votre équipe ?

En nombre d'adhésions réalisées, c'est difficile à dire (la trésorière est en arrêt maladie depuis plusieurs mois). Ce projet a été un vrai plus par rapport au travail habituel. Il a permis de rebooster tout le monde, de recréer une dynamique de Conseil de section. Si les permanents ont le sourire, la patate, c'est comme ça qu'on fera des adhésions... ●

Visionner le clip de la section des adhérents isolés et des EHPAD sur Youtube :
► <https://youtu.be/VZRm-P5jBie4>



Dans chaque fédération, a également été récompensé le syndicat ayant eu le plus grand nombre de sections inscrites. Pour notre fédération Interco, il s'agit du syndicat Interco de la Somme. Interview d'Arnaud Espel secrétaire général (SG) d'Interco 80

Pourquoi avoir massivement participé au Grand Boost ?

Nous avons déjà participé au challenge de 2018, et nous avons remporté un prix de 2 000 €. Ce nouveau challenge nous a paru une bonne opportunité pour créer de l'émulation, de l'intérêt pour l'adhésion et lancer une dynamique.

Le développement est nécessaire, indispensable : on en parle à chaque conseil syndical, dans l'ordre du jour il est automatiquement inscrit.

Quant il y a eu l'annonce du Grand Boost, je l'ai présenté comme obligatoire.

Tout le monde doit essayer : c'est une obligation morale !

La syndicalisation est une préoccupation per-

manente du syndicat : onze sections se sont inscrites, soit un tiers du total de notre syndicat. L'objectif n'était pas de gagner mais de participer.

Quel a été le rôle du responsable syndicalisation ?

Mickaël Ramos, notre RS, est allé voir toutes les sections. Il les a aidées à calculer le taux de progression envisagé au plus près de leurs possibilités. C'est aussi lui qui parle de syndicalisation lors des conseils syndicaux, pour présenter les chiffres des entrées et des sorties.

Quel a été le rôle du syndicat pendant le Grand Boost ?

Suivre, relancer les sections sur le terrain, et

les accompagner pour leurs propres actions, notamment le RS.

À quoi va vous servir les 1 000 € de prix obtenus ?

Cette somme est un bonus pour notre budget, qui va nous permettre d'acheter des goodies pour la campagne électorale à venir.

Avez-vous autre chose à rajouter ?

J'espère que mon témoignage incitera mes homologues SG à se lancer dans ce type d'opération qui permet de générer une émulation, de fortifier le travail d'équipe et aussi... de récupérer quelques moyens supplémentaires pour le syndicat et le développement de manière générale. ●

Propos recueillis pour *Interco Mag* par Florence Krajka • Secrétaire fédérale

Réponses à emporter : de nombreuses équipes Interco se sont impliquées !

Pour la 2^e année consécutive, la confédération a proposé aux URI, fédérations et syndicats d'organiser des actions dans le cadre de « Réponses à Emporter ».

Cette année, le thème était « Hors les murs », c'est-à-dire des actions en-dehors des locaux syndicaux habituels. L'objectif était d'être le plus visible possible, de rencontrer le maximum de personnes dans des endroits inhabituels.

En 2020, l'idée de ces journées de rencontre était clairement de sortir après les épisodes de confinement. Il est apparu qu'en 2021 ce besoin était toujours important. En effet, de nombreux militants semblent encore hésiter entre l'envie d'aller rencontrer leurs collègues et une sorte d'habitude prise pendant les différents confinements qui les amènent à rester dans leur bureau.

Pourtant le constat est criant : de mars à mai 2020, périodes où il nous a été impossible d'aller sur le terrain, le nombre d'adhésions a lourdement chuté. *A contrario*, dès qu'il a été possible aux équipes de retourner sur les lieux de travail, la courbe des adhésions a recommencé à monter¹. Preuve en est, s'il en fallait encore une, que c'est bien sur le terrain, grâce à un travail de proximité que nous pouvons faire des adhésions !

Pourtant les journées « Réponses à emporter » ne visent pas seulement à faire des adhésions, mais bien à présenter la CFDT sous tous ses aspects : l'accom-

pagnement des agents et des salariés, informations, mais également les différents services offerts : CNAS, Réponses à la Carte, Job à la Carte, petites annonces,... autant de services à nos adhérent-e-s qui font notre différence et qu'il ne faut pas hésiter à valoriser.

Ainsi, du 28 au 30 septembre, ce sont des équipes CFDT organisées en interprofessionnelles, qui ont joué le jeu et sont allées à la rencontre du grand public, pour lui faire découvrir les différents aspects de notre syndicalisme.

Pour les aider, la confédération avait proposé un questionnaire visant à faciliter la prise de contact et le déroulé de l'entretien. Et tout comme en 2020, ces journées marquaient le renouvellement de l'opération « adhésion découverte », visant à présenter l'ensemble des offres liées à l'adhésion avant de concrétiser celle-ci en décembre.

Nous vous présentons pages suivantes quelques exemples auxquels ont participé des équipes de syndicats Interco, qui ont accepté de nous décrire leur implication. ●

Réponses à emporter
#RéponsesàEmporter

La CFDT déploie du 28 au 30 septembre des points de rencontre éphémères partout en France : il y en a forcément un près de chez vous !

Des idées
Des informations
Des services
Des conseils

PUBLICS :
Salariés,
Agents des fonctions publiques,
Demandeurs d'emploi,
Jeunes, apprentis,
Indépendants - Auto-entrepreneurs,
Slasheurs - Travailleurs des plateformes

THÈMES :
Licenciement,
Formation, reconversion,
Télétravail,
Apprentissage,
Auto-entrepreneuriat,
Conditions de travail ...

Cfdt : LES 28, 29 ET 30 SEPTEMBRE, LA CFDT RÉPOND À TOUTES VOS QUESTIONS !
Retrouvez le point de rencontre le plus proche de chez vous sur cfdt.fr/reponsesaemporter2021

¹ À l'heure où nous écrivons cet article, la courbe des adhérent-e-s continue à monter, il n'avait pas été enregistré autant d'adhésions depuis le mois d'avril !!!

VIE DES SYNDICATS

INTERCO 72 (SARTHE)

Mercredi 29 septembre 2021 : marché de Connerré, l'équipe a reçu un très bon accueil des collègues du syndicat AGRO, qu'ils tiennent à remercier !

Pour cette première sur un marché, les sentiments sont plutôt positifs :

- une dynamique de groupe bien organisé, accueillant, n'hésitant pas à aller vers les passants ;
- une bonne complémentarité entre les secteurs privé et public ;
- beaucoup d'assistantes maternelles présentes sur le marché qui ont pu découvrir la CFDT ;
- une installation visible grâce au stand-parapluie siglé CFDT, des tables pliantes sur lesquelles ont été présentés de la documentation, des tracts et quelques goodies ;
- sans oublier le confort de tous grâce aux thermos, gobelets, sucre, touillettes...

Quelques pistes d'amélioration sont évoquées, comme la longueur du questionnaire : 3-4 feuilles recto-verso, c'est un peu long à faire remplir avec le regret qu'il ne soit pas trop adapté à la fonction publique. Envisager plutôt une tablette pour faciliter les réponses sans prendre trop de temps et interaction directe avec les personnes interrogées.

À regretter aussi le manque d'informations et de présence des retraités, car le public du marché aurait pu être intéressé par leurs informations, notamment sur la mutuelle.

Quoiqu'il en soit, le bilan est extrêmement positif. À refaire !!

INTERCO 56 (MORBIHAN)

Interco 56 a participé à l'initiative devant la cité administrative de Laroiseau à Vannes sur le temps de la pause méridienne. D'autres points ont été investis notamment à Locminé et Baud.

INTERCO 85 (VENDÉE)

Interco 85 a participé à deux actions sur deux jours.

- La première devant le restaurant administratif de la Roche-sur-Yon de manière à toucher l'ensemble des fonctionnaires : justice, finances, etc.
- La seconde devant le restaurant du bâtiment aux Sables d'Olonne.

INTERCO 86 (VIENNE)

Interco 86 a profité de l'organisation mise en place par l'UD 86.

Le 28 septembre à Poitiers : de 7h30 à 10h30 devant le CFA, puis de 15h à 18h devant la Maison de la Formation.

Le 30 septembre, toujours à Poitiers : devant la gare de 7h30 à 10h30, puis devant l'hôtel de ville de 11h30 à 15h.

INTERCO 36 (INDRE)

Interco 36 a organisé une journée d'action sur une partie du département, dénommée « Escapade ».

Nous avons rencontré plusieurs agents de tous les métiers, de la secrétaire de mairie à l'agent de maîtrise en passant par l'ATSEM. Nous avons distribué le tract « Reconnaître les agents publics » ainsi que des goodies.

Ce genre de journée est toujours intéressante, enrichissante et humainement indispensable.

INTERCO 08 (ARDENNES)

Interco 08 a organisé des actions sur plusieurs sites du territoire :

- tractage sur la commune de Rethel ;
- tractage sur différents sites de la Communauté de communes du Pays Rethémois : Sault-Les-Rethel, Juniville, Château Porcien.



Réponses à emporter

#RéponsesàEmporter

**Encore merci à toutes les équipes et à tous les syndicats
qui ont participé à cette action collective !**

cfdt.fr/reponsesaemporter2021



INTERCO 58 (NIÈVRE)

Interco 58 a mené une action sur deux sites en simultanée de 12h à 14h en collaboration avec le SGEN et Santé Sociaux 58.

- La première devant l'Agora, restaurant administratif de Nevers.
- La deuxième devant les lycées du Banlay à Nevers.

Une autre action a été organisée sur le marché de Cosne-sur-Loire courant octobre.



INTERCO 73 (SAVOIE)

Interco 73 a été présente toute la journée du mardi 28 à Albertville et à la Communauté d'agglomération d'Arlysère et le jeudi 29, la journée entière à Chambéry.



INTERCO 04 (ALPES-DE-HAUTES-PROVENCE)

Interco 04, en coopération avec l'UD 04, a tenu un stand d'informations (PAC Réponses à emporter), devant l'hôpital de Manosque, avec tractage et affichage dans les lieux de proximité géographique du centre hospitalier (Lycée international, CAF, CPAM, CARSAT, et divers petits commerces). Les militant·e·s présent·e·s ont pu bénéficier de la présence active du secrétaire de l'URI PACA.



Les mandaté-es CFDT... des militant-es au service du revendicatif

Ils sont partout, dans toutes les instances où notre représentativité le permet... ce sont les mandaté-es CFDT.

Être mandaté, c'est être désigné par notre organisation syndicale pour représenter la CFDT. En effet, contrairement à une élection, le mandatement permet à l'organisation syndicale de désigner un militant choisi.

Enumérer la liste des mandaté-es CFDT prendrait plusieurs pages et serait d'une lecture fastidieuse mais il faut savoir que les mandats couvrent aussi bien des instances nationales, régionales, départementales et locales.

Ces militants, tout comme nos élus, jouent un rôle fondamental pour notre organisation. Ils ont la charge de la représentation de nos valeurs syndicales et de la négociation de nos revendicatifs. Ils pré-

parent les dossiers, les argumentent, les défendent... Ils sont force de proposition et rendent compte de leur mandat. C'est un travail de confiance qui nécessite un véritable engagement.

Ce dossier, à travers l'histoire d'un revendicatif et de la vie de certaines instances, est avant tout un hommage à tous nos militants qui, au jour le jour, « mouillent la chemise » et font avancer notre syndicalisme. C'est une mise en lumière de ce travail de l'ombre et de persévérance nécessaire pour faire bouger les lignes parfois très rigides de nos employeurs.

Le travail de nos mandaté-es, ce sont des heures de réflexion, de propositions et de rédaction d'amendements, comme le dépôt de plus de 100 amendements lors de l'étude des textes concernant la loi du 6 août 2019 dite loi de transformation de la fonction publique.

C'est aussi, afin de ne pas subir uniquement l'agenda social de nos employeurs, être force de proposition, avoir la capacité d'apporter des sujets comme par exemple les dossiers proposés en autosaisine des formations spécialisées des Conseils supérieurs...

Et tout ce travail nourrit notre fédération dont notamment les commissions nationales professionnelles (CNP) qui peuvent s'en saisir pour construire les outils du revendicatif pour nos équipes de terrain. Il sert également pour la création de kits revendicatifs utiles à nos syndicats pour interpeller les élus locaux.

Gagner les élections professionnelles de 2022 nous permettra de maintenir ou d'augmenter notre représentativité et vous l'aurez donc bien compris le nombre de nos mandaté-es... ●

Sandrine Langenecker
Secrétaire nationale



La fédération Interco dans les instances nationales

La CFDT, deuxième organisation des fonctions publiques, siège à ce titre dans les instances paritaires nationales.

Dans chaque instance, il y a des groupes de travail thématiques et des formations spécialisées pour l'examen des textes. Avec le travail préparatoire interne à la CFDT, cela représente plus d'une trentaine de réunions par mois, 75 sièges de titulaires et suppléants, et le recours à des experts hors des délégations. C'est un travail important d'examen des textes qui mobilise de la ressource militante mais aussi de rédaction des rapports en autosaisine, de communication (rédaction des communiqués de presse) ainsi que tout le travail de *lobbying* auprès du Gouvernement ou des associations d'employeurs pour faire aboutir nos revendications CFDT.

Le CSFPT : l'instance paritaire nationale de la FPT

Deuxième organisation syndicale de la FPT, la CFDT a cinq sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et la présidence d'une formation thématique appelée formation spécialisée qui voit les textes, décrets, lois relatifs à la formation et aux concours principalement. Il y a cinq formations spécialisées sur différents thèmes (statut, santé au travail, statistique...). En plus d'examiner les textes réglementaires, le CSFPT peut travailler à la rédaction de rapports avec des préconisations (autosaisines).

La formation spécialisée N°2 (FS2) présidée par Véronique Sauvage pour la CFDT a travaillé sur un rapport avec propositions sur la question de la reconversion professionnelle.

La FS3 travaille, quant à elle, sur un rapport concernant les assistantes familiales et maternelles.

Après un travail d'audition de différents experts, agents, universitaires, organismes sur les sujets choisis, un travail de rédaction et de préconisation est effectué par les cinq organisations syndicales et les employeurs.

Ce travail collégial et commun avec les employeurs donne une forte légitimité aux préconisations. Les rapports rédigés sont ensuite présentés au ministre référent pour donner suite aux demandes de la Territoriale.

La CFDT ne choisit pas toute seule les thèmes mais sa position de deuxième organisation lui permet de présider la FS2 en charge des



questions de formation et de concours et de proposer un travail sur la reconversion.

Pourquoi la formation et la reconversion ?

Parce que la CFDT fait le choix de porter des revendications qui correspondent à ses valeurs et qu'elle est l'organisation syndicale qui s'investit le plus sur la formation : c'est au cœur de sa visée d'émancipation individuelle et collective. Se former c'est apprendre, réfléchir, développer un esprit critique et constructif. Se former, c'est développer son pouvoir d'agir.

Sans formation, il n'y a pas de reconversion possible, les deux sujets sont intimement liés.

Parce qu'à la CFDT on pense aussi que la seule évolution statutaire ne suffit pas. Les agents ont besoin d'avoir la possibilité d'une seconde carrière, de changer de métier et d'être accompagnés. Il y a de nombreuses raisons à la seconde carrière, l'usure professionnelle, le mal-être au travail, le reclassement, l'envie... mais toutes font partie des obligations de l'employeur vis-à-vis des agent-es qu'il embauche. ●

Marie Mennella

Secrétaire nationale
en charge du CSFPT

et de la coordination des actions revendicatives

Pour tout savoir sur le Conseil commun de la fonction publique ou CCFP

Le CCFP est une instance de dialogue national commune aux trois versants de la fonction publique : État, territorial et hospitalier.

Le CCFP a été créé suite aux accords de Bercy de 2008 sur la rénovation du dialogue social et été modifié à plusieurs reprises.

Il a pris de l'importance depuis qu'il est consul-

té en lieu et place du CSFPT ou du CSFPE ou du CSFPH pour les ordonnances ou projets de loi ayant un objet commun à au moins deux versants de la fonction publique qui ont une incidence sur la situation statutaire des fonctionnaires ou sur des projets de décret de nature indiciaire accompagnant ces modifications statutaires ainsi que sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels. Il est présidé en commission plénière par la ministre de la fonction publique. Le collège employeurs est de 18 membres (6 de l'État, 6 de la Territoriale et 6 de l'Hospitalière). Les 30 sièges du collège des représentants du personnel sont répartis entre les organisations syndicales à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des voix aux dernières élections pour les comités techniques de décembre 2018 : 7 pour la CGT, 6 pour la CFDT, 6 pour FO, 3 pour l'UNA, 3 pour la FSU, 2 pour Solidaires, 1 pour la FAFP, 1 pour la CGC et 1 pour la CFTC. Pour la délégation CFDT, sur les 18 mandats (6 titulaires et 12 suppléants) 6 viennent de la fédération Interco issus de la Territoriale et de l'État.

C'est Mylène Jacquot la secrétaire générale de la CFDT fonctions publiques, avec le mandat donné par la Commission exécutive de l'UFFA, qui pilote et coordonne notre délégation au CCFP.

Ainsi ont été examinés dans ce cadre les textes relatifs au protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), la loi de transformation de la fonction pu-

blique du 6 août 2019 et ses nombreux décrets, les ordonnances sur la négociation collective, la protection sociale et la formation. Ceci nécessite un travail conséquent d'analyse des textes et de rédaction d'amendements dans des délais contraints. Les séances sont préparées en amont, parfois dans les formations spécialisées (voir encart) et également dans des groupes de travail plus informels. La fédération Interco s'y investit fortement et est vigilante sur la prise en compte des spécificités de la fonction publique territoriale ou celles des ministères de son champ. En effet, suite au vote du CCFP, les dispositifs s'imposent et ils ne sont pas examinés par chacun des conseils supérieurs des trois versants de la fonction publique. Quand c'est trop tard, c'est trop tard. ●

Monique Gresset
Secrétaire fédérale

LES CINQ FORMATIONS SPÉCIALISÉES (FS) SONT PRÉSIDÉES PAR DES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DONT LA FS3 PRÉSIDÉE PAR PHILIPPE LAURENT, PRÉSIDENT DU CSFPT

- La **FS1** a pour compétence l'examen des projets de textes ;
- la **FS2**, est en charge des questions relatives aux évolutions de l'emploi public, à la politique des retraites dans la fonction publique et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents publics ;
- la **FS3** examine les questions relatives à l'égalité, à la mobilité et aux parcours professionnels ;
- la **FS4** est en charge des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail ;
- la **FS5** a pour objet l'examen des questions relatives aux modifications de l'organisation et du fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics (celle-ci n'a cependant pas été réunie).

LOIS ET DÉCRETS :

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique :

► https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000022441007

Décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique :

► <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033197821/>

Un décret du 8 février 2019 indique la composition du nouveau conseil commun de la fonction publique (représentants des employeurs et des organisations syndicales de fonctionnaires) :

► <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038109844>

Véronique Sauvage, présidente de la formation spécialisée N°2 dite FS2

Véronique a bien voulu nous recevoir dans son bureau au siège du CNFPT pour faire part à *Interco Mag* de son expérience à la tête de cette formation où siègent des représentants des organisations syndicales et des employeurs territoriaux.



Véronique Sauvage

Véronique, comment t'es-tu retrouvée à la présidence de la FS2 ?

J'ai d'abord fait partie de la délégation CFDT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) depuis 2014, comme secrétaire fédérale puis secrétaire nationale. En 2019, j'ai été élue à la présidence de la FS2 après discussions avec les autres organisations syndicales. Depuis plus de 10 ans il n'y a eu que des hommes aux

cinq présidences de FS (formation spécialisée). La FS2, de par son champ, la gestion et la formation des agents territoriaux¹ est particulièrement intéressante pour l'action syndicale.

C'était aussi une première pour la CFDT depuis 2009 et le départ de Jean-Claude Lenay de la présidence de la FS3. Durant cette période, CGT, FO et FAFPT se coalisaient pour empêcher la CFDT d'y accéder et se répartissaient les présidences des trois FS réservées

aux organisations syndicales, les deux autres étant réservées aux employeurs. Les élus employeurs, de gauche et de droite réunis, qui pourraient eux aussi voter se refusent à le faire par « tradition », laissant les organisations syndicales décider entre elles.

Sur la place des femmes à une présidence, la CFDT a ouvert la voie, il y en a maintenant une côté employeur à la FS4.

Quelles étaient tes ambitions à ce poste ?

Il faut être modeste sur ce type de poste : il donne plus de visibilité et de légitimité mais peu de pouvoir.

L'objectif était d'une part de redonner sa juste place à la CFDT, 2^e à la FPT, au sein du CSFPT. C'est chose faite, il nous faudra faire le nécessaire pour qu'il n'y ait pas de retour en arrière. L'ambition était de continuer à faire avancer le dossier sur le droit à la reconversion porté par la CFDT depuis plus de 10 ans.

J'ai piloté la première autosaisine de la FS2 du mandat sur ce sujet, le but étant d'aller vers une « concrétisation » de ce droit qui doit intervenir bien avant que les problèmes d'usure arrivent. Le deuxième objectif au CSFPT, comme au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est de mettre l'accent sur la formation pour les agents qui en sont les plus éloignés pour diverses raisons, notamment pour celles et ceux qui n'ont pas un bon souvenir de leur scolarité.

Quelles ont été tes actions les plus importantes ?

Le premier travail d'une Présidente consiste à présider les débats pour l'examen des textes présentés par le Gouvernement et le dépôt des amendements. Au début de mon mandat, j'ai eu à présider une très, très longue FS sur la loi de transformation de la fonction publique (TFP), de 9h à plus de 19h. Le deuxième travail porte sur les autosaisines et nous venons de terminer le rapport sur le droit à la reconversion avec une présentation en plénière le 29 septembre dernier. La parution de l'ordonnance de mai 2021 sur le renforcement de l'accompagnement et la formation pour les agents peu ou pas qualifiés, en risque d'usure et handicapés a été un premier signe que nous avons été entendus par le Gouvernement.

Tes réussites ?

Être arrivée au bout de l'autosaisine malgré la période de la crise sanitaire et des résistances diverses...

Tes échecs ?

Ne pas avoir obtenu le vote de la CGT sur le rapport... alors qu'on n'en était pas loin. La CGT a pris comme prétexte de ne pas avoir eu le temps de prendre connaissance de la synthèse pour s'abstenir. Elle ne pouvait raisonnablement pas voter contre, compte tenu des avancées obtenues.

Je crois que tu insistes souvent sur l'importance des collectifs, la commission nationale professionnelle des territoriaux, les secrétaires fédéraux, la commission exécutive, les autres organisations syndicales à la FS2, les employeurs ? Leur rôle ?

C'est une conviction, confirmée par l'expérience notamment à la CFDT que les problèmes se posent, s'analysent puis les solutions se trouvent à plusieurs. Plusieurs personnes différentes pour confronter les points de vue : faire de la dispute utile et sur des sujets importants et sérieux pour tout le monde. Pour moi l'intelligence collective est bien plus qu'une formule à la mode à condition que chacun, chacune ait

sa place dans les travaux collectifs. C'est à celui ou celle qui pilote le travail collectif de permettre cela. Le travail collectif ne doit pas être la loi du plus fort ou de celui qui parle le plus !

Ton action aujourd'hui ?

Je ne suis plus au secrétariat national depuis le congrès de Dijon mais je suis toujours présidente de la FS2 et membre de la délégation CFDT au CSFPT, je le resterai tant qu'il le faudra jusqu'aux prochaines élections. J'aurai alors le plaisir de céder ma place à une militante ou un militant CFDT. Je travaille en étroite collaboration avec Marie Mennella qui m'a succédé au secrétariat national.

Je vais aussi présider le groupe de travail au sein de la FS2 sur les concours. J'y porterai l'idée CFDT de promouvoir les concours sur titre.

Tes vœux pour l'avenir ?

Que la CFDT garde sa place et son influence au CSFPT en progressant encore et toujours aux élections professionnelles de décembre 2022 et, plus modestement que les séances plénières ne durent plus des heures et des heures... mais là c'est au Président et aux membres d'y travailler.

Après ton retour en service, que retiens-tu de cette expérience ?

Ce que je retiens c'est la force du bon fonctionnement du collectif de mandatés et la complémentarité dans ce collectif pour être pertinents et entendus dans nos interventions. Une légitimité à une présidence s'assoit autant sur la qualité de la délégation que sur celui ou celle qui tient ce rôle. ●

Propos recueillis le 2 novembre 2021
par Interco Mag



¹ La FS2 traite de la gestion du fonctionnaire : recrutement, positions, droits et obligations, la formation initiale, continue, professionnelle, diplômante (besoins, contenus, perspectives). Elle traite aussi des organes de gestion de la FPT : CNFPT, centres de gestion et de la gestion des agents (CAP, CTP, discipline, mobilité externe et interne).

Les relations entre la CNP des Territoriaux et le CSFPT

Anne Raimbault, membre de la dernière commission nationale professionnelle (CNP) des Territoriaux nous fait part de la richesse de ses débats et de l'expérience qu'elle en a retiré.

Peux-tu te présenter Anne ?

Je suis chef de projet de rénovation urbaine à la direction de l'urbanisme de la ville d'Angers. Permanente syndicale à temps plein depuis neuf ans auprès de la section Interco CFDT des agents de la mairie et de l'agglomération d'Angers, je suis depuis 2016 secrétaire générale du syndicat Interco 49. Éluée conseillère fédérale au congrès de Dijon en juin dernier, j'ai effectué auparavant deux mandats à la CNP des Territoriaux, après le congrès d'Évian.

Pourquoi as-tu souhaité participer à la CNP des Territoriaux ?

Au fur et à mesure de mes prises de responsabilité, je me suis impliquée de plus en plus dans mon activité syndicale. Mon intérêt pour comprendre le fonctionnement interne fédéral et l'idée de partager avec les camarades des autres Interco sur les questions liées à la fonction publique territoriale m'ont motivée pour m'engager au sein de cette CNP. Y participer permet de s'inscrire dans un réseau à la richesse revendicative en rapport au champ diversifié couvert par cette CNP.

Peux-tu nous rappeler les objectifs de cette CNP ?

Elle facilite les échanges entre les territoriaux qui, regroupés dans cette même CNP, réfléchissent aux questions communes. Nous remontons du revendicatif pour que les interventions au CSFPT collent aux besoins du terrain. Des retours réguliers de ce qui se passait



Anne Raimbault

dans cette instance nationale nous permettaient d'enrichir le travail préparatoire de nos représentants.

Quels étaient les sujets abordés au sein de cette CNP ?

Les sujets suivaient l'actualité ou étaient imposés par cette actualité. Les secrétaires nationaux ou les conseillers fédéraux participant à la CNP proposaient des idées de thèmes à débattre. Certains sujets méritaient d'être approfondis au conseil fédéral.

Ainsi, un gros travail a été effectué lors de la loi de transformation de la fonction publique (TFP), nos échanges s'étalant sur plus d'un an ! La loi déontologie a aussi été abordée. Nous avons travaillé sur l'accompagnement du parcours syndical dès son démarrage :

comment faire valoir les compétences que l'on acquiert lors de ses activités syndicales ? Une réflexion a été initiée au moment du transfert des collèges vers les départements, sur le cadre d'emploi et le blocage de l'avancement des agents concernés : que propose la CFDT ? Nous avons même rencontré une directrice des ressources humaines (DRH) d'une collectivité pour écouter un point de vue différent sur le dialogue social.

Parmi tous ces travaux, peux-tu revenir à l'élaboration de la stratégie visant à associer les syndicats lors de l'adoption de la loi TFP pour aller à la rencontre des parlementaires de leurs territoires ?

J'étais là quand le sujet a été porté à la CNP mais absente au moment de la finalisation du kit et de l'argumentaire. Alors que nous présentions les conséquences de cette loi, l'idée a émergé. Nos représentants au CSFPT voulaient peser sur le débat mais très vite nous avons compris que cela ne suffirait pas et qu'il fallait aller plus loin. D'où l'idée de faire du lobbying auprès des députés et sénateurs lors de la phase parlementaire de la loi, même si ce type d'action était inhabituelle pour Interco. Certains syndicats avaient déjà rencontré quelques parlementaires de leur territoire sur d'autres sujets, mais de façon isolée. L'impact est d'autant plus fort s'il provient du territoire auquel l'élu politique est attaché, mais pour que notre demande soit réellement prise en compte, nous avons pensé que ce serait plus efficace de nous organiser pour réaliser cette action en même temps sur l'ensemble des territoires.

As-tu expérimenté ces rencontres avec les parlementaires de ton département ?

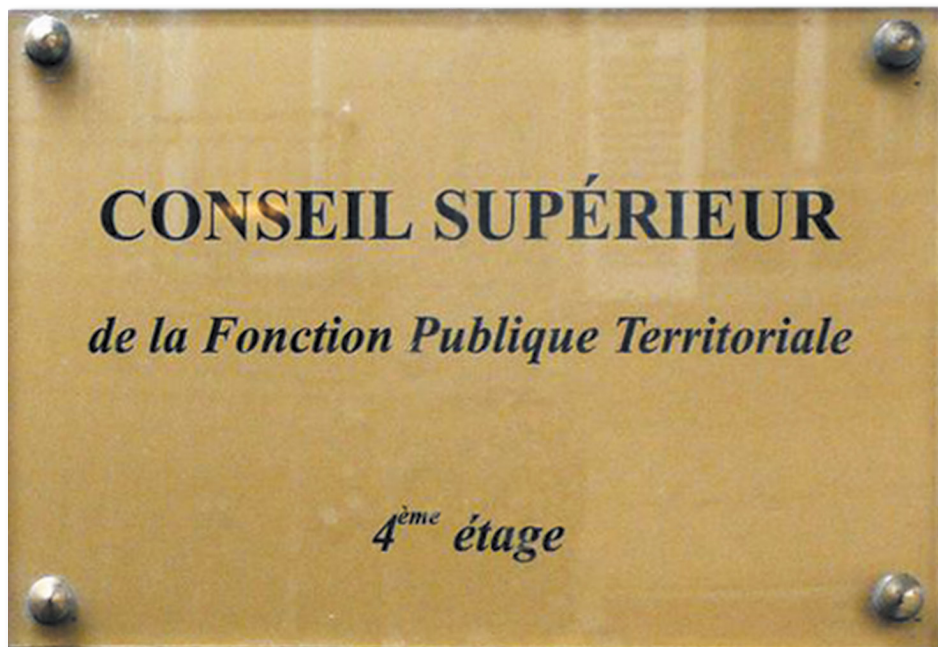
Mon syndicat a élargi l'action en proposant le kit aux collègues du Sgen, des Santé-Sociaux et de la FEP. Nous avons constitué un groupe et le courrier envoyé aux parlementaires a été cosigné par les secrétaires généraux locaux des quatre fédérations. Cela nous a permis de mettre en avant nos revendicatifs respectifs lors de rencontres avec quatre élus du 49. L'un d'entre eux, que je me permets de citer, Matthieu Orphelin, nous a expliqué qu'il était favorable à notre démarche. Nous avons su qu'il avait déposé un amendement en précisant qu'il était issu de nos échanges. D'autres ont effectué des amendements en groupe sans nous citer, parfois réécrit avec moins de force. Cependant, cette action commune n'a pas été inutile. Nous avons même eu un article dans la presse régionale sur le sujet des temps non complets, présent dans nos amendements.

Autre sujet : la reconversion professionnelle. As-tu participé à l'élaboration de la revendication CFDT sur ce point ?

Très tôt, la reconversion professionnelle a été étudiée en CNP et nous nous sommes aperçus que les agents connaissaient mal les possibilités qui leur étaient offertes. Notre choix s'est donc porté sur la nécessité de leur proposer des outils. J'ai travaillé avec l'un des groupes pour y réfléchir à partir de l'existant, pas sur les nouvelles propositions.

Penses-tu que le rôle de la CNP a été complémentaire pour cette revendication portée par Véronique Sauvage au sein de la FS2 et du CSFPT ?

Véronique animait cette CNP des Territoriaux ce qui lui permettait de nous donner en retour ce qui avait été validé en formation spécialisée n°2 (FS2). Nous restions toutefois prudents, pour ne pas avoir de faux espoirs, car même si des sujets sont débattus en FS, il n'est pas certain qu'ils



soient ensuite validés. Le CSFPT est très formalisé et c'est au niveau des FS que la possibilité d'aborder des thèmes est importante. Le travail de la CNP a alimenté Véronique pour faire travailler la FS2 sur la reconversion professionnelle. Travaillant sur fiches en CNP, nous faisons ressortir les manques. Par exemple, le problème du reclassement des agents non aptes pour leur métier qui ne pouvaient pas suivre de formation pour se réorienter car en arrêt maladie. Le CSFPT en a tenu compte. Pour moi, les travaux en FS et ceux en CNP font partie d'un tout.

Que retires-tu de ton expérience au sein de la CNP ?

Le CSFPT est un des rares lieux au niveau national, où nos représentants sont en face de nos employeurs. Cette instance est importante comme représentation organisée des territoriaux. J'étais d'autant plus passionnée par les échanges en CNP que je savais que nos débats seraient portés par la CFDT à ce niveau. En retour, savoir comment certains sujets étaient perçus par les représentants nationaux des employeurs territoriaux, nous donnait des billes face à nos employeurs locaux. Cela nous aidait

parfois, si au niveau national les idées s'avéraient plus progressistes.

Souhaites-tu porter notre attention sur un point particulier ? Peut-être un conseil pour les nouveaux membres de cette CNP ?

J'espère que les syndicats auront été nombreux à proposer des candidats à la CNP des Territoriaux car c'est un lieu d'échanges intéressants. Elle constitue un chaînon supplémentaire entre les syndicats et la fédération Interco. On y sent une irrigation dans les deux sens. Être membre du conseil fédéral impose une prise de distance. Sans enjeu de vote, les échanges au sein de la CNP peuvent être informels. Cet espace d'expression syndicale doit continuer d'exister.

La fonction publique territoriale est constituée de réalités différentes d'une collectivité à l'autre, et la CNP reflète cette diversité. Cette variété enrichit encore plus les échanges par des points de vue très différents. Cela constitue un vrai atout pour Interco. ●

Propos recueillis le 5 novembre 2021

Le rapport Sauvage

L'introduction à la présentation du rapport par Véronique Sauvage sur la reconversion professionnelle au CSFPT souligne le travail de fond réalisé par la FS2 sous sa présidence.

« **A**vant d'en venir aux propositions contenues dans ce rapport, je vais commencer par **un exemple** concret qui résume les constats et les enjeux de la reconversion. Une situation parmi tant d'autres, chacune d'entre nous en connaît.

Dans une déchetterie se tient une rencontre entre agents, encadrement de proximité et la DRH, un collectif soudé, une hiérarchie et une DRH attentifs avec une politique active de prévention des risques et de formation.

Un agent de 45 ans environ, plus de 15 ans d'expérience, parle de son ras-le-bol, de sa fatigue plus morale que physique de sa crainte de « craquer » face aux comportements de certains usagers. Il s'inquiète de sa santé et des conséquences de ses arrêts pour les collègues. Ceux-ci plus récemment arrivés, le rejoignent sur le contexte et l'environnement de travail et comprennent qu'on puisse en avoir assez et avoir besoin de changer. Cet homme avait un diplôme dans le bâtiment, il a fait des démarches vers des collectivités environnantes et pouvait accéder à un poste d'agent polyvalent dans un service technique à condition d'actualiser ses compétences. Il avait trouvé la formation à l'AFPA locale... Restait le financement.

Pas de solution : il n'y avait pas cette formation complète et très pratique au CNFPT local, et le budget formation de la collectivité était utilisé pour les obligations réglementaires en déchetterie. En attendant, la hiérarchie en accord avec le collectif faisait en sorte qu'il soit le moins possible en contact avec le public... Combien de temps ce serait tenable ?

Que dit cet exemple ? Que c'est une situation individuelle certes, mais qu'elle impacte l'ensemble du collectif, la hiérarchie, les RH et au final le service public. Que régler une situation individuelle permettrait de débloquer différents problèmes internes. Qu'en plus de préserver la santé de l'intéressé, on répondrait à une difficulté de recrutement dans une autre collectivité. Je veux montrer là le cercle vertueux qui pourrait se substituer à la spirale difficile dans laquelle sont entraînées les parties prenantes, alors qu'elles sont toutes de bonne volonté.

Qu'est ce qui aurait pu être fait ? Que cet agent puisse être accompagné pour réaliser son projet, notamment trouver la formation adaptée et les financements qui vont avec. C'est là qu'interviennent le conseil en évolution professionnel (CEP) et un fonds mutualisé pour les parcours de reconversion¹. Dans cette situation une bonne partie du travail a été faite car l'agent a trouvé l'emploi et l'employeur. Dans d'autres situations, le CEP intervient beaucoup plus en amont, quand l'agent commence à sentir son ras-le-bol. Bien sûr, des agents peuvent trouver cette écoute dans leur collectivité ou les CDG qui ont organisé ce type de service : beaucoup n'y ont pas accès. Il en est de même pour l'organisation et le financement de la formation qui permettrait une reconversion : c'est souvent l'impasse, la désillusion et l'accentuation du retrait professionnel. Des difficultés en plus à gérer dans les collectifs de travail.

Que dit ce rapport d'autosaisine ? 5 points clés pour résumer la première partie d'état des lieux :

1. Que les constats sont connus et partagés sur les difficultés liées au reclassement et au maintien dans l'emploi.

2. Que l'anticipation passe d'abord et avant tout par des politiques de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Sur ce point il y a encore des marges de progrès.
3. Il y a des situations de maladies ou d'accidents de la vie qui ne peuvent bien sûr pas être anticipées et pour ces situations il faut maintenir et améliorer les dispositions pour le reclassement, la PPR² en fait partie.
4. Il y a aussi des situations qui auraient pu être prises en compte bien en amont



UNE DÉFINITION DU DROIT À LA RECONVERSION

Le droit à la reconversion professionnelle consiste à permettre à tout agent territorial, quel que soit son statut ou son employeur, de pouvoir :

- engager une réflexion sur son parcours professionnel avec un conseiller indépendant ;
- mener à bien une reconversion professionnelle indépendamment de l'emploi ou de la fonction occupée, tout en maintenant une position d'activité ;
- bénéficier de la prise en charge des formations et/ou des qualifications nécessaires via un fonds mutualisé géré paritaire.

NOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CSFPT

Par arrêté de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales en date du 4 novembre 2021, paru dans l'incontournable Journal officiel de la République Française, nos représentant-es CFDT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont :

Titulaires :

- Jacques Lager,
- Marie Mennella,
- Sophie Le Port,
- Virginie Gregoraci,
- Sébastien Bouvier.

Suppléants :

- Elise O'Connor,
- Pascal Le Ny,
- Monique Gresset,
- Catherine Blanc,
- Michel Chesta,
- Michel Audouard,
- Véronique Sauvage,
- Marie Coubret,
- Matthieu Fayolle,
- Thierry Georget.

► <https://bit.ly/3p2AYSv>

pour lesquelles on aurait non seulement évité la détérioration de la santé de certains agents, résolu des problèmes collectifs, évité la gestion de situations très compliquées pour les services RH, et aussi des coûts directs et indirects pour la collectivité, les différentes ouvertures sociales et maladies, ainsi que pour la CNRACL.

5. On ne part pas de rien en matière de droits et de dispositifs mais il y a encore trop de lacunes sur la couverture géographique, sur les dispositifs existants et les financements.

Ce rapport fait aussi des propositions pour une meilleure couverture des besoins.

À partir de cette définition, plusieurs propositions sont faites, dont deux piliers indispensables : le CEP et le fonds mutualisé pour financer les parcours de reconversion.

Pour la CFDT, le CEP doit être indépendant de l'employeur. L'intention n'est pas de remettre en cause le travail de professionnels dans des grandes collectivités ou CDG qui proposent ces services. La préoccupation est celle d'un droit accessible à tous les agents territoriaux quel que soit leur employeur et la possibilité d'accéder facilement à un premier échange sans être obligé de passer par la voie hiérarchique.

Une autre précision sur la question du financement que les membres de la FS2 ont voulu traiter sans tabou dans le rapport et dans leurs contributions. Il en ressort qu'il faut sortir de la logique d'une ressource unique, et qu'à côté d'une cotisation additionnelle fléchée, différentes autres sources d'abondement devront être recherchées, en particulier celles qui consistent à demander une contribution supplémentaire aux employeurs qui ne respectent pas les obligations en matière de DUERP ou de formations statutaires obligatoires.

On le sait les contraintes financières pèsent sur les collectivités, mais pouvons-nous attendre encore pour avancer sur la mise en

DES LEVIERS POUR AVANCER

L'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforce la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap, ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, afin de favoriser leur évolution professionnelle. Différentes dispositions³ sont prévues notamment l'accès prioritaire à un accompagnement personnalisé et à des actions de formation ainsi que la création d'un congé de transition professionnelle si besoin d'une formation longue.

œuvre effective de ce droit qui en apportant des solutions accessibles à une partie des agents bénéficie à tout un environnement de travail ?

Certes on ne part pas de rien mais force est de constater que l'existant ne répond pas aux nécessités d'aujourd'hui et de demain.

On n'est pas loin de notre droit à la reconversion, cette ordonnance est un premier pas. Nous attendons le futur décret pour confirmer ce droit et poser les bases de son effectivité pour tout agent concerné ». ●

¹ Le CEP existe, il est une obligation réglementaire faite aux Centres de gestion, le fonds mutualisé reste à construire (revendication CFDT).

² Période de Préparation au Reclassement.

³ • Un accès prioritaire à des actions de formation, ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
• une majoration de la durée du congé de formation professionnelle, et de la rémunération qui lui est attachée ;
• des conditions d'accès et de durée adaptés pour le congé de VAE et le congé pour bilan de compétences ;
• un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an, pour suivre des actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Reprise de nos actions de coopération avec la fédération tunisienne UGTT des municipaux

Les restrictions liées à la pandémie s'étant assouplies, a pu se tenir de nouveau en octobre à Paris un comité de pilotage de notre convention de coopération avec notre partenaire tunisien. Dans la foulée en novembre, ont été mises en place les premières actions de terrain de notre projet « Tunisie Propre et Durable » financé par l'Agence française de développement.

Ce comité de pilotage (COFIL) fut l'occasion de la première rencontre entre Makrem Amairia, secrétaire général de la fédération UGTT des municipaux, et Jacques Lager depuis que ce dernier est secrétaire général de la fédération Interco CFDT et en charge de l'international. Pour cette occasion, Makrem avait opportunément choisi de se faire accompagner de Monem Amira, secrétaire général adjoint de la centrale UGTT en charge de la fonction publique. Ce fut l'occasion pour Monem d'affirmer le soutien total de sa centrale à notre coopération fédérale qui fait figure d'exemple pour lui, du fait de la solidité des liens établis et des réalisations qu'elle a produit.

Un COFIL riche en travaux et en échanges

Ce COFIL fut avant tout consacré à faire avancer et hiérarchiser les projets prévus dans notre deuxième convention de partenariat



Échanges entre Jacques Lager, secrétaire général d'Interco CFDT, et Monem Amira, secrétaire général adjoint de la centrale UGTT

signée en 2020 avec l'UGTT des municipaux (voir encadré) à l'occasion de réunions auxquelles ont participé les nouveaux secrétaires nationaux Jean-Marc Thourel, en charge de la formation, Sandrine Langenecker, en charge de l'Europe et Julien Morcrette, en charge de l'Intérieur.

Mais, au-delà de nos projets, ce COFIL fut également et comme toujours l'occasion de riches échanges et de plusieurs rencontres utiles.

Un de ces échanges fut consacré bien-sûr à la situation politique et sociale préoccupante en Tunisie. Alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter et que les possibilités de travail sont rares, en particulier pour les jeunes diplômés, la situation politique demeure toujours bloquée depuis que le Président Kais Saed a invoqué le 25 juillet, l'article 80 de la Constitution, gelant ainsi le parlement et accaparant tous les pouvoirs. L'UGTT avait alors tenu une position conciliante étant donné l'attente massive de changement de la part de la population et les critiques face à un parlement qui n'était pas à la hauteur. Mais trois mois plus tard, l'UGTT se montre très préoccupée, et demande au Président de renouer avec le dialogue national qui avait fait la grandeur de la Tunisie à la suite de la révolution de 2011. L'UGTT milite aussi pour qu'une feuille de route sorte urgemment en matière de politique économique.

Un autre échange a porté sur nos situations respectives en matière d'organisation et de droits syndicaux. Interco a transmis à son partenaire les textes de références sur les droits et les moyens syndicaux en France, mais aussi l'ordonnance du 2 juin sur la réforme de la haute fonction publique (l'ENA existe aussi en Tunisie avec le même nom).

L'UGTT est une organisation bien plus centralisée que la CFDT, c'est pourquoi on parle de centrale et non de confédération. Seules les Unions régionales sont, en plus de la centrale, aptes à gérer l'argent

LES PRINCIPAUX PROJETS QUE LA FÉDÉRATION ENTEND MENER JUSQU'EN 2023 DANS LE CADRE DE SON PARTENARIAT AVEC L'UGTT DES MUNICIPAUX

1) Axe 1 : renforcement et structuration de la fédération UGTT des municipaux, avec :

- la pérennisation d'un emploi d'assistant auprès de son secrétaire général ;
- des aides directes en fournitures et équipements ;
- un soutien pour trouver des financements de projets notamment via l'Internationale des services publics (ISP) et l'Agence française de développement (AFD) ;
- la création d'une formation type MIRES (Militants Responsables) de la fédération UGTT municipaux, et d'un guide du responsable syndical UGTT des municipaux ;
- la mise en place d'un séminaire de renforcement politique des membres du bureau fédéral.

2) Axe 2 : action en faveur de la santé et sécurité au travail des agents municipaux tunisiens, avec :

- la réactualisation du guide sauvetage secourisme du travail (SST) des travailleurs municipaux tunisiens réalisé dans le cadre de notre première convention ;
- la remise en place d'un colloque international sur les conditions de travail.

3) Axe 3 : favoriser des accords de partenariat entre syndicats de bases : soutenir le partenariat existant entre Interco 93 et UGTT municipaux de la région de Gafsa, et inciter d'autres syndicats Interco à établir un lien privilégié avec un syndicats UGTT des municipaux dans une région de la Tunisie.

4) Mener une politique internationale commune :

- contribuer ensemble au congrès 2023 de l'International des services publics (ISP/PSI) ;
- créer un réseau des fédérations syndicales des services publics de l'ouest méditerranée, et le faire intervenir dans le cadre de nos prochaines rencontres internationales sur les conditions de travail ;
- travailler à des projets communs avec le syndicat palestinien PGFTU.

5) Mettre en place les actions de notre projet « Tunisie Propre et Durable » avec :

- la mise en place d'une journée propreté et un plan local environnement dans trois villes pilotes (La Marsa, Gaâfour et Ksar) et des actions de sensibilisation associant les travailleurs des déchets ;
- la formation conjointe à la gestion durable des déchets d'élus, de travailleurs municipaux et de responsables associatifs des trois villes pilotes suivi d'une visite d'étude en France ;
- un séminaire final de ces acteurs pour la réalisation d'un kit pour aider les municipalités et leurs agents à se saisir du développement durable, et la publication d'un plaidoyer sur le financement des collectivités locales tunisiennes.



issu des cotisations. Ainsi les syndicats, mais aussi les fédérations, dépendent des décisions de ces organes pour disposer de moyens.

À noter : l'UGTT comporte 32 fédérations pour la fonction publique dont 9 dans l'Éducation nationale. Si le droit syndical est reconnu constitutionnellement, la législation nationale ne garantit du temps syndical qu'aux seuls membres du bureau exécutif de la centrale. Les autres responsables syndicaux dépendent du bon vouloir de leur employeur pour être rémunérés lorsqu'ils travaillent pour le syndicat.

Coté rencontres, il y eu tout d'abord celle en visio, avec Daria Cibrario de l'Internationale des services publics (ISP), partenaire incontournable sur plusieurs de nos projets, notamment de meilleures conditions de travail



Jacques, Makrem et Monem en réunion sur nos projets en commun



Rencontre de travail entre, de gauche à droite, Makrem, Monem, Sandrine, Jacques et Julien



Échange en visio avec Daria Cibrario de l'ISP

dans le secteur des déchets, mais aussi pour aider l'UGTT des municipaux à gérer la décentralisation en Tunisie. L'ISP a pu aussi souvent compter en retour sur la force de notre coopération syndicale franco-tunisienne pour alimenter ses projets dans le secteur des collectivités locales et inspirer ses autres affiliés.

En visio toujours, nous avons pu échanger avec Nasreddine Sassi, qui officie en tant qu'assistant de la fédération UGTT des municipaux depuis juillet grâce à des financements débloqués dans le cadre de notre coopération. Il est un soutien précieux pour Makrem, qui auparavant devait gérer seul la réception du public, la communication, la rédaction des motions, le lien avec les partenaires internationaux, etc.

Monem et Makrem ont également été accueillis au service International Europe de la confédération CFDT où ils ont retrouvé une vieille connaissance en la personne de Didier Szliwka, notre précédent secrétaire national en charge de l'International, qui est maintenant secrétaire confédéral en charge de l'Afrique et du Moyen-Orient.

LA COOPÉRATION SE POURSUIT ENTRE INTERCO 93 ET LE SYNDICAT UGTT DES MUNICIPALS DE LA RÉGION DE GAFSA

En fin de COPIL, Jean-Marc Pacor, secrétaire général d'Interco Seine-Saint-Denis, est venu à la rencontre de Makrem pour faire un point sur la coopération établie depuis 2017 entre son syndicat et le syndicat UGTT des municipaux de Gafsa alors que Makrem en était encore le secrétaire général.

Ce partenariat a permis un soutien important à un jardin d'enfants municipal laïque, mixte et accessible à tous grâce à des tarifs sociaux. Interco 93 a pu aussi acheminer des espaces pédagogiques interactifs (EPI) aux travailleurs municipaux à Gafsa.

Hasard du calendrier, Interco 93 tenait son congrès fin octobre et a voté pour la poursuite de ce partenariat avec notamment l'idée de réaliser des échanges de salariés dans le secteur de la petite enfance et des déchets. Bravo aux camarades d'interco 93 pour cette ouverture et cet engagement à l'international.



Jean-Marc en conversation avec Makrem

Cette rencontre fut l'occasion notamment d'un point sur le projet « Tunisie Propre et Durable » qui est porté par Interco et UGTT des municipaux avec les soutiens, y compris financiers de la confédération CFDT et de l'UGTT.

Premières actions de terrain pour le projet « Tunisie Propre et Durable »

Le projet « Tunisie Propre et Durable » est un projet élaboré et porté conjointement par nos deux fédérations Interco et UGTT des municipaux, avec le soutien de la confédération CFDT et la centrale UGTT. Pour pouvoir le financer, nous avons réussi à décrocher une subvention de l'agence française de développement (AFD) dans le cadre du programme « Soyons Actifs/Actives » géré par l'association Solidarité Laïque.

Il comporte trois axes d'action :

- La formation des acteurs locaux aux enjeux du développement durable au travers de la gestion des déchets et avec la réalisation

concertée d'un plan local de l'environnement sur trois villes pilotes (Ksar, Gaâfour et La Marsa).

- La création d'une journée du travail municipal et la sensibilisation des enfants à la propreté et à l'écologie en lien avec les travailleurs des déchets eux-mêmes.
- La création d'un kit pour aider les municipalités et leurs agents à se saisir du développement durable, et la rédaction d'une note d'orientation et d'un plaidoyer sur le financement des collectivités locales tunisiennes pour leur permettre de tenir leur rôle en matière de développement durable, de gestion des déchets, de santé et sécurité des agents.

Lancé en pleine pandémie, ce projet n'avait pu jusqu'alors porter que sur ses préparatifs comme le choix des villes pilotes, l'étude préalable de leurs situations en matière de gestion des déchets, le choix de différents experts et prestataires, etc.

Comme les règles des financements AFD nous obligent à avoir fini les actions d'ici fin mars 2022, certaines actions ont finalement été regroupées afin d'être réalisées en bloc dans chacune des trois villes.

Ainsi, début novembre s'est déroulée sur la ville pilote de Ksar les différentes actions prévues par le projet :

- **Action 1** : le nettoyage d'une zone de dépôts sauvages pour permettre la réalisation d'un parc récréatif. Cette action est réalisée avec des engins fournis par l'agence nationale de gestion des déchets (ANGED), partenaire tunisien du projet.
- **Action 2** : spectacles et actions de sensibilisation pour les enfants et les parents sur le thème de la gestion des déchets et au respect des travailleurs municipaux de ce secteur.



Makrem et Monem échantent avec Didier dans les locaux du service International Europe de la confédération

- **Action 3** : premières réunions de concertation sur l'adoption du plan local de l'environnement à partir de l'étude et du projet réalisé par un expert.

Ces actions de début novembre, ont continué à se poursuivre avec notamment de nouvelles opérations de nettoyage réalisées par les acteurs associatifs de la ville, la poursuite des consultations sur le plan local environnement en vue d'une adoption par le conseil municipal.

Des actions similaires vont être maintenant conduites dans les deux autres villes pilotes en collaboration avec les élus, les travailleurs syndicalistes et les associatifs. Tous ces acteurs issus des trois villes se retrouveront ensuite pour une formation à la gestion durable des déchets et une délégation fera même un stage en France. Viendra ensuite le temps de rédiger le plaidoyer et de réaliser le kit pour que d'autres villes puissent se saisir des expérimentations réalisées. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral



Réunion d'acteurs associatifs et de membres du conseil municipal de Ksar en présence de Mohamed Salah, expert ayant réalisé une étude complète avec un projet de plan d'action pour améliorer la gestion environnementale de la ville et la gestion des déchets

Les congés pour raison de santé des agents publics

Au cours de sa carrière un agent public peut malheureusement souffrir de problèmes de santé l'obligeant à prendre un congé pour se soigner et se reposer.

Le congé varie en fonction du statut de l'agent public ainsi que de sa maladie (I) et son octroi obéit à certaines conditions (II). Une fois placé en congé pour raison de santé, l'agent public dispose alors de droits (III) mais il est également soumis à certaines obligations (IV).

I. LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

1. Les congés pour raison de santé des fonctionnaires appartenant au régime spécial¹

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécial de sécurité sociale peuvent bénéficier d'un :

- congé de maladie ordinaire : lorsqu'ils sont atteints d'une maladie dûment constatée les mettant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ;
- congé de maladie à cause exceptionnelle : lorsque qu'ils ont contracté une maladie ou qu'elle s'est aggravée à l'occasion d'un

acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant leurs jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;

- congé de longue maladie : en cas de maladie les mettant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés et qui présente un caractère invalidant et de gravité ;
- congé de longue durée : en cas d'impossibilité d'exercer leurs fonctions parce qu'ils sont atteints d'une pathologie spécifique à savoir tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), s'ils sont victimes d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle² ;
- congé pour infirmités de guerre³.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent en outre bénéficier d'un congé sans traitement lorsqu'ils sont reconnus physiquement inaptes à reprendre leurs fonctions à l'expiration des

congés pour raison de santé dans la fonction publique de l'État (FPE)⁴ et, dans la fonction publique territoriale (FPT), à l'expiration des congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et pour infirmités de guerre⁵.

2. Les congés pour raison de santé des fonctionnaires appartenant au régime général et des agents contractuels⁶

Les fonctionnaires relevant du régime général de sécurité sociale et les agents contractuels peuvent bénéficier d'un :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de grave maladie, s'ils sont atteints d'une affection dûment constatée les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité et nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée ;
- congé pour accident de travail ou maladie professionnelle⁷.

En cas d'inaptitude physique, lorsque les

¹ Il s'agit des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet.

² Voir, sur Interconnectés, l'article « Le congé pour invalidité temporaire imputable au service », Interco Mag n°245, octobre-novembre-décembre 2020 : <https://bit.ly/3chnU5B>

³ Articles 21bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée, 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée et 24 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics modifié, 7 et 10 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale modifié.

⁴ Article 24 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 précité.

⁵ Article 10 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 précité.

⁶ Les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures (article 107 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée) et les agents contractuels de droit public.

⁷ Articles 35, 36 et 37 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet modifié et articles 2, 12, 13, 14, 16, 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié et 7, 8, 9, 11, 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale modifié.

⁸ Articles 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

⁹ Articles 21bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, 24 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 précité, 7 et 10 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 précité, 12 à 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 7 à 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁰ Articles 14 et 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 9 et 32 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹¹ CE, 30 décembre 2011, n°343197.

¹² Articles 25, 35 et 47-2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires modifié et 15, 25 et 37-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux modifié et 13 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹³ Articles 35 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires modifié et 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux modifié et 13 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁴ Articles 21bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 13 et 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 8 et 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

¹⁵ Article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Article 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié.

agents contractuels ont demandé un reclassement qui ne peut pas leur être proposé avant l'issue du préavis au licenciement, ils sont placés en congé sans traitement, à l'expiration de ce préavis, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement⁸.

II. LES CONDITIONS D'OCTROI DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les fonctionnaires et agents contractuels doivent être en position d'activité pour bénéficier des congés pour raison de santé⁹. Leur octroi est donc impossible en cas de disponibilité ou de congé parental.

Il n'existe en outre aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ces congés.

Néanmoins, pour les agents contractuels, celle-ci va déterminer le montant de la rémunération qui leur sera versée durant le congé. De plus, ils ne peuvent bénéficier de ces congés que pendant la durée de leur contrat lorsqu'ils ont été recrutés au titre d'un contrat à durée déterminée¹⁰.

Pour bénéficier d'un congé de maladie, l'agent public doit être reconnu physiquement inapte à effectuer son service par un certificat médical. Le placement en congé de maladie est ainsi de droit dès lors que l'agent réunit les conditions pour en bénéficier¹¹. Pour cela, il doit adresser à son employeur public un certificat médical ainsi que sa demande de congé qui peuvent, dans certains cas, être exigés dans un délai restreint (congé de maladie ordinaire et CITIS) et/ou devoir être complétés par des pièces complémentaires (CITIS, congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie)¹².

Par ailleurs, lorsque l'agent public sollicite des congés correspondant à des maladies présentant une certaine gravité comme le congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie, la réglementation peut prévoir qu'il sera examiné par un médecin spécialiste agréé ou bien un comité médical ou une commission de réforme¹³.

Une fois placé en congé pour raison de santé, l'agent public, en activité, continue à bénéfi-

cier d'un certain nombre de droits inhérents à cette position statutaire.

III. LES DROITS DES AGENTS PUBLICS BÉNÉFICIAIRE DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

1. Le droit à rémunération

1.1 Le versement du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement

Le traitement est normalement maintenu à taux plein pendant un temps lors de tous les congés de maladie puis, pour certains d'entre eux et au-delà d'une certaine période, il est versé à demi-traitement¹⁴. En cas de CITIS, le fonctionnaire conserve toutefois l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite¹⁵.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont quant à eux intégralement maintenus durant les congés de maladie ordinaire, de maladie à cause exceptionnelle, de longue maladie, longue durée ou le CITIS¹⁶.

1.2. Le versement du régime indemnitaire

Le versement du régime indemnitaire n'obéit pas aux mêmes règles selon que l'agent appartient à la fonction publique de l'État (FPE) ou à la fonction publique territoriale (FPT).

Dans la fonction publique de l'État, les agents publics ont droit au maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés de maladie ordinaire et le CITIS pour les fonctionnaires ou le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle pour les agents contractuels. Leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeure cependant toujours applicable¹⁷.

Dans la fonction publique territoriale, le maintien du régime indemnitaire durant les congés de maladie n'est explicitement prévu par aucune disposition. Ainsi, eu égard à une jurispru-

dence constante, si son maintien est possible par délibération, il ne constitue pas une obligation pour l'employeur public local qui peut ne pas le verser pendant les congés de maladie¹⁸.

Pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels, sont à la fois prévus des congés rémunérés et un congé non rémunéré en fonction de leur situation¹⁹. Plus spécifiquement, lors des congés pour raison de santé rémunérés, les agents contractuels perçoivent des indemnités journalières de la part de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé. Le montant de la rémunération versée dépend alors de leur ancienneté²⁰ et le maintien de leur régime indemnitaire s'applique de la même manière qu'aux fonctionnaires titulaires²¹.

Par ailleurs, un délai de carence s'applique à tous les agents publics en cas de congé de maladie ordinaire ce qui signifie qu'ils ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé de maladie²².

2. L'entretien professionnel

L'agent qui a bénéficié ou bénéficie d'un congé pour raison de santé a droit à un entretien professionnel, sous réserve d'avoir été

suffisamment présent dans le service pour que sa valeur professionnelle puisse être évaluée²³.

À noter : les absences liées à l'attribution de congés de maladie ne doivent pas être prises en compte pour apprécier la valeur professionnelle d'un agent²⁴.

3. L'avancement et les droits à la retraite

Le fonctionnaire placé en congé de maladie demeure en position d'activité et peut donc bénéficier de mesures d'avancement. Il conserve ainsi son droit à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade au choix ou à l'ancienneté²⁵.

Les périodes de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et le CITIS sont prises en compte pour l'avancement ainsi que pour la détermination du droit à la retraite²⁶.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent se prévaloir des congés avec traitement pour leur avancement, sauf lorsqu'ils sont accordés durant une prorogation de stage décidée par l'employeur public²⁷.

¹⁸ CE, 12 juillet 2006, n°274628 ; CAA de Douai, 30 juillet 2020, syndicat CFDT Interco 76, n°18DA01192.

¹⁹ Articles 24 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 précité, 7 et 10 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 précité, 12 à 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 7 à 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²⁰ Articles 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précité et 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

²¹ Maintien sous certaines conditions dans la FPE, article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité et si une délibération le prévoit dans la FPT sans que cela ne soit obligatoire.

²² Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 modifiée.

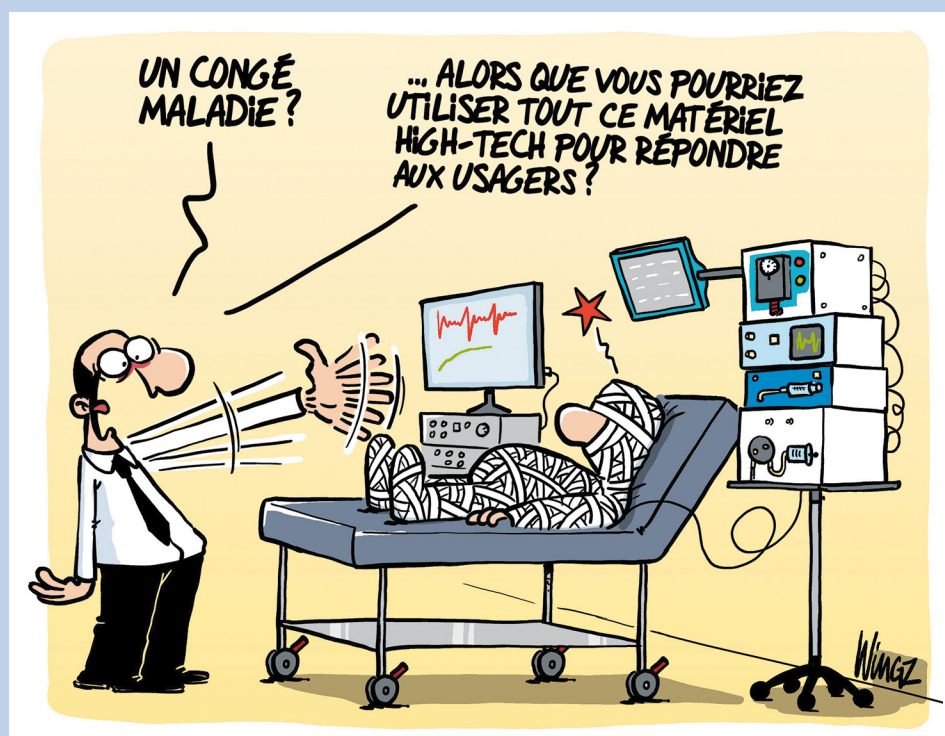
²³ CE, 3 septembre 2007, n°284954.

²⁴ CAA de Bordeaux, 1^{er} décembre 1997, n°95BX00498.

²⁵ CE, 17 octobre 1990, n°73922.

²⁶ Articles 40, 47-17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et 30 et 37-16 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

²⁷ Articles 26 et 5 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 précité et 7 et 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.



²⁸ Articles 1^{er} du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État modifié, 1^{er} du n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux modifié, 26 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 précité et 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 précité.

²⁹ Articles 28 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et 28 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

³⁰ Article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

³¹ Circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et Circulaire NOR : RDRF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

³² CAA de Lyon, 23 juin 2016, n°14LY03592.

³³ Articles 25, 44 et 47-13 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité, 15, 34 et 37-12 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité et 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 précité.

³⁴ Articles 18 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.

³⁵ Articles 66 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 18 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité ; CAA de Bordeaux, 8 septembre 2008, n°06BX00289.

³⁶ Articles 43-2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et 15, 34 et 37-12 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité et 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 précité.

³⁷ CE, 16 octobre 2017, n°409577 mais celui-ci ne peut pas résulter du seul fait de se soustraire aux contre-visites (CAA de Bordeaux, 8 septembre 2008, n°06BX00289).

³⁸ Articles 25 septies et 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précité et CE, 22 mai 1996, n°147020.

³⁹ Articles 38 et 47-16 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 précité et 28 et 37-15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement des règles applicables sur une thématique donnée, tu peux, naturellement avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te conseiller sur tes droits et obligations en cas de congés pour raison de santé ainsi que sur les démarches à effectuer auprès de ton employeur.

4. Les congés annuels et les jours d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

Concernant les congés annuels, pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécial, les congés pour raison de santé sont considérés comme une période de service accompli pour l'ouverture des droits à congés annuels²⁸.

Pour les agents contractuels, les congés de maladie rémunérés (maladie ordinaire, grave maladie, accident du travail ou maladie professionnelle) sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de services exigée pour obtenir des congés annuels²⁹.

Concernant les jours ARTT, la période durant laquelle l'agent public est en congé pour raison de santé ne génère aucun temps de repos à ce titre³⁰. Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absents³¹.

Aussi, si les agents publics placés en congés pour raison de santé bénéficient des droits inhérents à la position d'activité, ils n'en sont pas moins contraints à un certain nombre d'obligations.

IV. LES OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS BÉNÉFICIAIRE DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

1. L'obligation de se soumettre au contrôle médical

L'agent qui remplit les conditions est placé de plein droit en congé de maladie et en l'absence de contestation du bien-fondé de ce congé, l'agent ne pourra pas être regardé par son employeur

comme se trouvant en situation d'absence irrégulière³².

Si l'employeur public veut vérifier la pertinence de l'arrêt de travail prescrit à l'agent durant le congé de maladie, il peut mettre en œuvre des mesures de contrôle médical.

À ce titre, les fonctionnaires placés en congés pour raison de santé doivent se soumettre aux contre-visites ou visites de contrôle décidées par leur employeur au risque de se voir appliquer une interruption du versement de leur rémunération³³.

De même, les agents contractuels peuvent à tout moment être sujets à un contrôle du médecin agréé. En cas de contestation de ses conclusions, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires. Néanmoins cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée³⁴.

Le fait pour un agent public de ne pas se soumettre au contrôle décidé par son employeur ou de ne pas respecter les conclusions qu'il en tire peut alors l'exposer à :

- une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'à la révocation pour les fonctionnaires ou le licenciement pour les agents contractuels³⁵ ;
- une suspension de la rémunération³⁶ ;
- une radiation des cadres pour abandon de poste sous certaines conditions³⁷.

2. L'obligation de limiter l'exercice d'une activité rémunérée

Tout agent placé en congé de maladie reste soumis aux règles classiques en matière de cumul d'activités³⁸.

Et les fonctionnaires placés en congé de longue maladie, longue durée ou en CITIS doivent cesser tout travail rémunéré, à l'exception d'activités de réadaptation sous contrôle médical³⁹. ●

Clara Carbonnel
Juriste fédérale

RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Fidèles à nos engagements,
nous vous accompagnons pour appréhender
et comprendre la réforme



Grâce à notre **SIMULATEUR EN LIGNE**
découvrez en 5 minutes les impacts
pour votre collectivité



En savoir plus :
reformepsc.mnt.fr



Bénéficiez de l'accompagnement
d'un conseiller MNT :
0 980 980 210
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



Avec le CNAS, la rentrée a été allégée !



En 2021, le CNAS est toujours fidèle à ses valeurs : solidarité, humanisme et équité...

En 2021, la crise sanitaire est hélas toujours d'actualité...

Le CNAS a ainsi décidé non seulement de renouveler mais aussi de renforcer son engagement en faveur des enfants de ses bénéficiaires, et notamment des étudiants.

En 2020 déjà, la redistribution complémentaire de 13 millions d'euros avait été un précieux soutien pour la rentrée scolaire de 318 000 jeunes parmi les familles les plus fragiles.

Début juin, des mesures exceptionnelles visant à maintenir des conditions d'apprentissage favorables, ont été ainsi de nouveau votées unanimement par le conseil d'administration et ce, toutes tranches d'imposition confondues !

Un abondement accru a aussi été acté pour les étudiants, fortement impactés psychologiquement et matériellement par la crise.

En complément de la prestation Rentrée scolaire de base, le CNAS verse, sur demande des bénéficiaires concernés, et pour leurs enfants de :

- **11-18 ans** : + 50 €,
- **19-26 ans** : + 150 € (1^{re} tranche d'imposition), + 100 € (2^e tranche) et + 80 € (3^e tranche).

Le CNAS, par ailleurs, se montre de nouveau solidaire de ses 20 000 adhérents, collectivités et structures associées, en gelant la cotisation annuelle 2022.

N.B. : ces mesures cumulées représentent une enveloppe de 30 M€.

« La crise sanitaire questionne tous les mécanismes de solidarité actuels.

Les structures locales, leurs responsables et leurs personnels constituent l'un des maillons les plus solides sur lesquels se fonde, se construit et se reconstruit notre solidarité nationale. »

René Régnault,
président du CNAS

Solidarité CNAS

Présent dans le quotidien de ses bénéficiaires (transport, vacances, loisirs...), le CNAS intervient aussi dans les épisodes plus difficiles :

- **Secours exceptionnel** (accident de la vie, surendettement...)
- **Catastrophe naturelle**
- **Aides Logement** et Précarité énergétique ; prêt **Dépannage**, **prêt social**, **regroupement de crédits**
- **Décès** : bénéficiaire, enfant à charge, conjoint ou ascendant vivant au domicile du bénéficiaire
- **Handicap** : avance sur achat de matériel, enfant handicapé, handicapé avec tierce personne
- **Écoute sociale**
- **Assistance juridique**
- **Offres solidaires vacances**



cnas.fr

