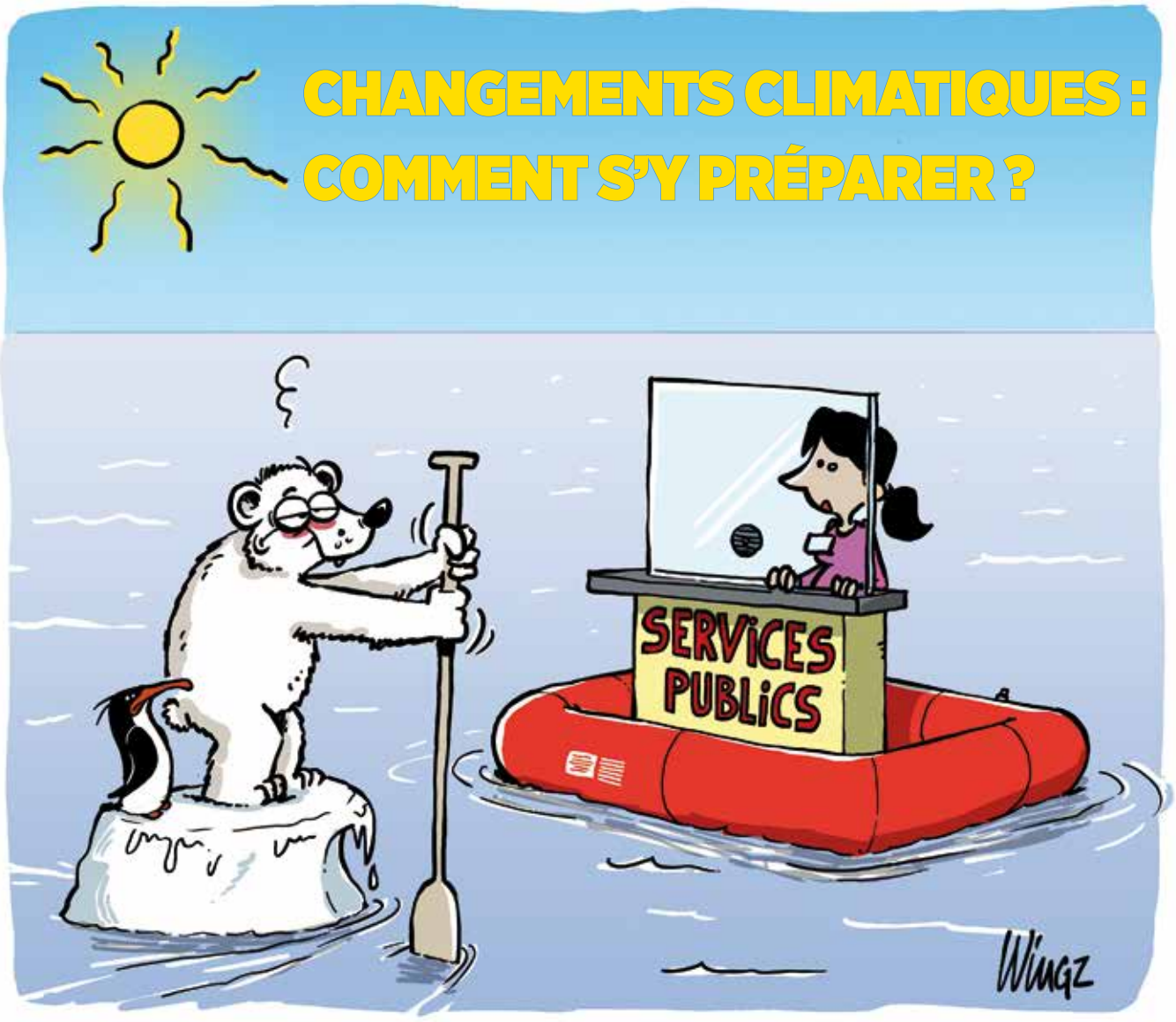
Cfdt: INTERCO

# INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°253 • octobre-novembre-décembre 2022




**ZOOM**
Le grand rush aux papiers d'identité

**DOSSIER**
Changements climatiques : comment s'y préparer ?

**INTERNATIONAL**
La transformation numérique des administrations d'État

**FICHE JURIDIQUE**
Les agents contractuels de droit public

# SOMMA!RE

## ZOOM : LE GRAND RUSH AUX PAPIERS D'IDENTITÉ 4

- Entretien avec Guillemette Favreau 5
- Entretien avec Catherine Le Mery 7
- Entretien avec Virginie Le Sourd 8
- Entretien avec Janine en Ardèche 9

## ZOOM : LES CADRES 10

- La CFDT Cadres à l'écoute des cadres de la fonction publique : entre engagement et attente de reconnaissance 10

## DOSSIER : COMMENT SE PRÉPARER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES 13

- « Ça chauffe » aussi dans les services 13
- SDIS Interco : *« Cet été a permis de démontrer le manque des moyens… »* 14
- Feux de forêt en Gironde : *« De jour comme de nuit, ce sont des combats très durs, très longs… »* 17
- Sobriété énergétique de l'État et de tous les autres employeurs : qu'en pense la CFDT ? 19
- Stratégie française pour l'énergie et le climat : la CFDT et notre fédération Interco y prennent leur part 20
- La gestion durable de l'eau 22
- Les fuites d'eau potable dans les réseaux : pourquoi ? 24
- Colloque CFDT *« Gestion de l'eau et responsabilité sociétale des organisations »* en mars 2023 27

## ZOOM : LA CSF 28

- La Confédération syndicale des familles : une partenaire du Pacte du pouvoir de vivre 28

## INTERNATIONAL 30

- Entretien avec Anouar Ben Kaddour 30
- Nouvel accord sur la transformation numérique des administrations d'État 31
- Pour un meilleur contrôle des rapports entre les administrations d'État et le privé 33

## FICHE JURIDIQUE 35

- Le « statut » des agents contractuels de droit public 35



## INTERCO MAG

**n°253 - octobre•novembre•décembre 2022**
**Trimestriel de la fédération Interco CFDT**
47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

**CPPAP 0923 S 05663**
**ISSN 2780-223X**

**Prix du numéro :** 1 €
**Prix de l'abonnement :** 6,80 €
**Tirage :** 69 900 ex.

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

**Maquette et impression :**
INCKÔO • Paris 17e
*Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.*
**Crédits photos :** *Pages 1 à 39 : © nnnnae - 123RF*
*Pages 13 à 27 : © flyalone - AdobeStock.com*
**Crédits illustrations :**
*Pages 1-2-4-10-11-12-15-37-38 : Wingz*

# ÉDITO

# Chères adhérentes, Chers adhérents,

À l'heure où j'écris ces lignes, j'ignore si les élections professionnelles seront en cours ou achevées quand vous les lirez. Dans le premier cas, je ne peux que vous inciter à aller voter et faire voter CFDT votre entourage. Dans le deuxième cas, j'espère que nos résultats sont à la hauteur de nos souhaits et de l'importance du travail réalisé par toutes les équipes Interco au niveau des sections, des syndicats et de la fédération.

Après deux années de crise sanitaire et la Covid-19 qui est toujours là, l'année 2022 aura elle aussi été une année difficile. Nous avons dû affronter collectivement des canicules anormalement longues, fortes et nombreuses et ce dès le printemps, avec comme conséquences les méga-feux auxquels nos collègues sapeurs-pompiers ont dû faire face et un manque d'eau, aggravé par une gestion défaillante, sur la totalité du territoire national. Une année plus chaude et sèche que 1976, considérée jusqu'alors comme « l'année de la sécheresse ». Signes du dérèglement climatique d'une ampleur sans précédent qui justifient le dossier que nous lui consacrons.

Cette même année, nos collègues de l'État et des communes qui participent à l'élaboration des dossiers, la confection et la remise des pièces d'identité en main propre ont dû gérer au mieux un afflux inédit de demandes. Surcroît de demandes bien légitime de concitoyens souhaitant s'évader en vacances à l'étranger après deux années d'enfermement par contrainte. Nos collègues, pour la plupart des femmes, ont dû y faire face dans des conditions souvent difficiles. Nous avons choisi de leur donner la parole.

La parole a aussi été donnée à nos collègues cadres de la fonction publique à l'occasion d'une enquête menée par la CFDT Cadres (UCC) l'année dernière dont les résultats permettent de mieux connaitre leurs attentes, craintes et espoirs.

Vous pourrez aussi lire le témoignage de notre camarade tunisien Anouar Ben Kaddour de l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT). Lors d'un passage à Paris, il a bien voulu faire le point sur la situation politique de son pays pour le moins inquiétante quant à l'avenir de cette toute jeune démocratie.

En 2022, l'Europe a œuvré pour un monde meilleur et la CFDT ainsi que notre fédération Interco y ont pris leur part dans leurs domaines comme le nouvel accord sur la transformation numérique des administrations d'État, ou le rapport de l'EPSU (la fédération européenne des syndicats des services publics) et de l'Université de Greenwich pour un meilleur contrôle des rapports entre les administrations d'État et le Privé auquel nous souscrivons.

La CFDT avance aussi pour un monde meilleur avec les autres signataires du Pacte du pouvoir de vivre pour lequel notre regretté camarade Frédéric Sève s'était investi. Cette fois-ci, nous vous présentons la Confédération syndicale des familles (CSF) avec qui nous partageons préoccupations et espérances.

Enfin, vous pourrez vous appuyer sur la traditionnelle fiche juridique, consacrée à nos collègues contractuels.

À l'approche de 2023, je vous souhaite à toutes et tous de très bonnes fêtes. ●

**Jacques Lager**
Secrétaire général

© Colours-Pic - Adobe Stock.com

**SCANNEZ**
**pour lire directement le Journal sur votre tablette**

https://bit.ly/3hcmSh9

**RETROUVEZ**
**toutes les infos de la fédération Interco CFDT**

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

# Le grand rush aux papiers d'identité

**Cet été, les médias se sont fait l'écho des délais anormalement longs, de quelques semaines à plusieurs mois, pour obtenir ou renouveler une carte nationale d'identité ou un passeport. Qu'en a-t-il été ou qu'en est-il encore exactement ? Comment cette situation a-t-elle été vécue par les personnels en première ligne dans les communes, mais aussi par les personnels du ministère de l'Intérieur en charge, après instruction, de valider ou non les demandes ? Comment ces personnes, qui sont l'incarnation du service public, ont-elles fait pour assurer au mieux leurs missions ? Quelles étaient leurs conditions de travail ? *Interco Mag* a choisi de donner la parole à quatre fonctionnaires pour nous relater leur vécu. Un grand merci à elles !**

# Entretien avec Guillemette Favreau

## Secrétaire fédérale au secteur Intérieur de notre fédération, représentante CFDT au comité technique spécial des Préfectures

**Guillemette a bien voulu nous parler des difficultés rencontrées par les personnels du ministère de l'Intérieur en charge de la délivrance des cartes nationales d'identité (CNI) et des passeports.**

**Cet été, les médias ont fait le *buzz* sur les difficultés rencontrées par celles et ceux qui souhaitaient obtenir ou renouveler leur CNI ou passeport et qui ont dû pour beaucoup attendre environ trois mois pour obtenir le sésame espéré, parfois trop tard pour pouvoir partir en vacances. Pourquoi cette situation ? Et, au-delà des conséquences pour les usagers, quelles conséquences sur les conditions de travail des personnels de l'État ?**

*Pour expliquer le contexte, il faut remonter à la réorganisation de l'État : depuis la mise en œuvre du Plan Préfecture nouvelle génération (PPNG) en 2017, ce ne sont plus les personnels des préfectures stricto sensu qui délivrent ce type de documents d'identité. Ce sont désormais des centres d'expertises et de ressources titres (CERT) dédiés qui instruisent les dossiers à l'aide d'une application numérique et sans accueil physique des usagers. Ceux-ci font leur demande par internet et l'État a transféré la réception des usagers aux communes équipées d'un dispositif de recueil pour la prise des empreintes.*

*Chaque CERT regroupe de 50 à 70 agents, titulaires ou vacataires, qui assurent l'instruction des demandes et une cellule de lutte contre la fraude réglementaire y est intégrée.*

*En première intention, ce sont des algorithmes qui isolent les dossiers susceptibles d'être frauduleux et les agents examinent ceux-ci pour confirmation ou infirmation.*

Guillemette Favreau

*L'État a incité, via l'association des Maires de France[1], les communes à se porter volontaires pour assurer l'accueil du public demandeur de pièces d'identité sur rendez-vous en fournissant gratuitement un dispositif de relevé d'empreintes digitales (DR), en formant les agents dédiés à cette tâche et en assurant un suivi.*

*L'agence nationale des titres sécurisés (ANTS) est chargée de veiller au maintien des systèmes régissant le processus d'émission des titres et assure le lien avec l'Imprimerie nationale. Elle assure également le conseil et le guidage des usagers dans leurs démarches en ligne (centre d'appel composé de 160 agents).*

**Pourquoi, alors que sur le papier tout est d'équerre, il y a eu ces délais de plusieurs mois pour obtenir ou renouveler sa carte d'identité ou son passeport ?**

*Durant les différents confinements liés à la crise sanitaire, les CERT ont « éclusés » les stocks et certains ont été fermés momentanément, les agents ayant contracté la Covid-19. Dans tous les cas, l'instruction des demandes urgentes a été conduite pour les militaires, diplomates ou autres professionnels amenés à se déplacer à l'étranger pour des raisons impérieuses.*

*Quand les CERT ont retrouvé un fonctionnement normal, le nombre de dossiers déposés par les usagers a explosé : déplacements professionnels ou touristiques, renouvellements des titres périmés, demandes de la nouvelle carte d'identité sécurisée. Les prises de rendez-vous en mairie ont également très fortement augmenté sans que ce flux n'ait été anticipé et la communication auprès des usagers a été absente ou pas suffisamment précise : la période des mois de mai et juin connaît traditionnellement un pic des demandes qui a été accentué par l'envie des usagers de voyager après l'ouverture des frontières.*

*Par ailleurs, et en ce qui concerne l'organi-*

*sation du travail dans les CERT, on constate que les agents sont soumis à une très forte pression - leur travail étant mesuré en temps réel – et sont réduits à faire de la saisie au kilomètre sans avoir ni reconnaissance de leurs efforts, ni régime indemnitaire répondant à leurs difficiles et stressantes conditions de travail. Au fur et à mesure des années, les agents titulaires dans les CERT, en charge de ces saisies de données, en ont eu « ras le bol » de saisir des données en continu, de la constante pression statistique exercée par un algorithme, du fait d'appartenir à un « service à part », souvent installés dans des locaux extérieurs au bâtiment de la Préfecture. Ils sont nombreux à avoir souhaité muter dans d'autres services préfectoraux pour retrouver ce sentiment d'appartenance collective à la préfectorale.*

*De plus, on observe une tendance pérenne au recrutement systématique de vacataires pour pallier la vacance des postes, les arrêts maladie et les congés des agents sans qu'ils aient accès à une formation leur permettant de comprendre ce qu'ils font et l'importance pour l'État de garantir l'état civil des citoyens : comme les titulaires, ils doivent faire toujours plus et toujours plus vite.*

*Enfin, certains encadrants, sous la pression des chiffres de productivité, exercent une forme de management brutal qui concourt au climat anxiogène des collectifs de travail (contrôles en tout genre allant du temps pour aller aux toilettes à celui des pauses, etc.).*

*Ces postes vacants, ces titulaires moins nombreux, ces demandes conjoncturelles liées à la crise sanitaire et saisonnière, le retard pris par l'administration centrale à mesurer l'ampleur du phénomène et à recruter en conséquence et l'augmentation très forte de la demande expliquent l'engorgement des services et les retards cumulés.*

**Il semble qu'il y ait eu aussi une demande anormale de nouvelles cartes nationales d'identité, comment l'expliques-tu ?**

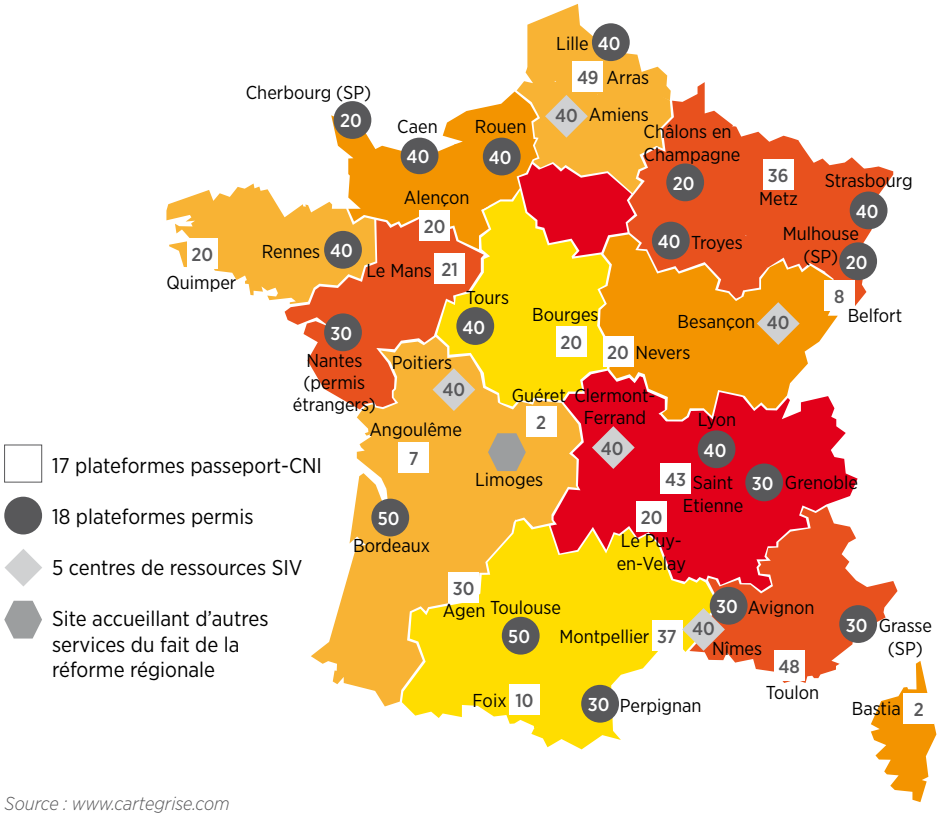
*C'est lié à la création depuis le 1er août 2021 de la nouvelle CNI, vantée par le ministère comme plus pratique, plus sécurisée, au design modernisé et de la taille d'une carte de crédit, qualités nouvelles amplement relayées par les médias. Compte tenu de ces améliorations, beaucoup de personnes ont souhaité la demander sans attendre, même si la leur était encore valable plusieurs années. Ces demandes prématurées d'un point de vue administratif n'ont fait qu'aggraver la situation !*

**Tout est rentré dans l'ordre ?**

*Oui et heureusement pour tout le monde, y compris nos collègues de la territoriale qui ont eu à gérer dans les communes dotées d'un DR, la légitime impatience voire la colère de leurs administrés à leur guichet. Le pic est passé, les délais d'attente sont globalement en dessous des quatre semaines sauf exception. Il n'en demeure pas moins que la situation des personnels et des services demeure fragile. On peut saluer l'engagement des agents sans qui ces retards n'auraient pu être résorbés.* ●

Propos recueillis le 4 octobre par
**José Porceddu**
Secrétaire fédéral

**Les CETR ont été créés en 2017 dans le cadre du Plan Préfecture nouvelle génération (PPNG).**
**Il y a des CETR dédiés aux CNI et passeports, d'autres dédiés aux permis de conduire et aux cartes grises.**
**Les CETR dédiés aux CNI et passeports sont 17 répartis sur tout le territoire, souvent dans des territoires où les services de l'État ont été réduits, par exemple par le regroupement des régions administratives. Les personnels des CETR relèvent du préfet du département où ils sont implantés.**




*Source : www.cartegrise.com*

[1] *Association des Maires de France : amf.asso.fr*
▶ *https://www.amf.asso.fr/*

# Entretien avec Catherine Le Mery

## Adjointe administrative principale à la ville de Lorient, élue CFDT au comité technique

**Comment les agents en charge de la réception des demandes de pièces d'identité ont passé cet été ?**

*Un grand rush a succédé à un grand calme dû à la crise sanitaire. Nous nous sommes retrouvés en première ligne pour répondre aux attentes de nos administrés qui souhaitaient, nombreux et en même temps, pouvoir enfin réaliser leur rêve sans cesse reporté : pouvoir partir en vacances à l'étranger, parfois pour y retrouver des membres de leur famille.*

**L'allongement des délais pour obtenir leur pièces d'identité a dû les décevoir ?**

*Oui, cela a été une grande déception pour ces personnes, déception qui s'est parfois retournée contre nous qui étions en première ligne, les seules sur lesquelles, ils pouvaient exprimer leur amertume, se « défouler ». De plus, il nous a semblé que certains dossiers présentant les mêmes caractéristiques étaient parfois acceptés, parfois refusés, sans que l'on puisse savoir nous-mêmes les raisons de ce traitement différent et donc sans pouvoir l'expliquer à nos usagers, ce qui ne pouvait qu'exacerber leur mécontentement. Ainsi, certaines photos avec lunettes ont été acceptées, d'autres non, sans que l'on sache pourquoi.*

**Les usagers doivent formuler une pré-demande avant de prendre rendez-vous sur le site internet de la Ville ?**

*Oui, ils doivent remplir un formulaire sur le site de l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS) après s'être identifié via FranceConnect. Ils ont alors un numéro de pré-demande et/ou le QR Code obtenus à la fin de leur démarche. Ils n'ont plus qu'à réunir les pièces justificatives nécessaires pour le rendez-vous en mairie. Mais certaines personnes, et pas toujours les plus âgées, ne sont pas à l'aise avec « l'ordinateur ». Pour elles, nous avons encore des formulaires CERFA en papier qu'elles remplissent sur place qui font office de pré-demande si elles viennent avec les pièces justificatives.*

**Avez-vous pris d'autres dispositions pour faciliter la vie des citoyens en demande ?**

*Oui, nous nous assurons qu'ils seront bien présents à la date prévue en leur confirmant par SMS. Parfois, quelques-uns annulent leur venue. Quand un rendez-vous est annulé à temps, nous avons toujours un usager à satisfaire pour ne pas perdre le « créneau ». Nous devons aussi nous adapter à certains professionnels qui ne sont pas maîtres de leur emploi du temps, comme les chauffeurs routiers et, Lorient étant aussi un grand port de pêche, pour les marins-pêcheurs. Nous faisons tout notre possible et nous nous adaptons pour leur faciliter la vie.* ●

Propos recueillis le 5 octobre par
**José Porceddu**
Secrétaire fédéral

© J.P.L. / Wikimedia Commons

Hôtel de Ville de Lorient

# Entretien avec Virginie Le Sourd

## Directrice générale adjointe à Vire Normandie, « commune nouvelle »[1] créée le 1er janvier 2016 de la fusion de huit communes dont celle de Vire

**Pouvez-vous nous expliquer comment les passeports et cartes d'identité sont délivrés dans le département du Calvados ?**

*Depuis la réforme de 2017[2], dans le Calvados comme dans toute la France, tout le monde peut demander l'obtention ou le renouvellement de sa carte nationale d'identité (CNI) ou de son passeport, non plus dans sa seule commune de domicile, mais dans n'importe quelle commune si, et seulement si, elle est équipée d'un dispositif de recueil (DR) d'empreintes digitales.*

*C'est le cas de la ville de Vire Normandie, choisie en 2017 comme 23 autres communes du Calvados (sur 528), dotées d'un DR. Ces 24 communes assurent l'interface par voie dématérialisée entre la préfecture qui délivre les documents d'identité après vérification des pièces présentées et le public. Ces pièces renvoyées par voie postale sont remises au « guichet ».*

**Avez-vous rencontré des problèmes cet été ?**

*Cet été, comme nombre de communes, Vire Normandie a dû faire face à une augmentation inhabituelle de demandes de rendez-vous pour obtenir ou renouveler CNI et passeports. En effet, au-delà du pic habituel lié aux départs en vacances d'été, se sont ajoutés le renouvellement des CNI et surtout des passeports devenus périmés après plus de deux ans de crise sanitaire et l'arrivée de demandeurs « inhabituels ». Certains administrés ignoraient ou ne se rappelaient plus qu'il fallait désormais prendre rendez-vous avant de se déplacer à la mairie…*

*De plus, Vire Normandie, au-delà de ses habitants et de ceux des communes circonvoisines, a dû satisfaire les demandes de rendez-vous d'une population originaire de tout le Calvados, mais aussi de la Mayenne, de toute la Bretagne et même de la région parisienne, population qui ne pouvait obtenir un rendez-vous et a fortiori leur CNI ou passeport dans des délais raisonnables auprès de leur commune de résidence ou communes limitrophes. Par désespoir de parvenir à obtenir à temps ces documents, certains ont multiplié les prises de rendez-vous auprès de plusieurs communes, et une fois obtenu celui qui leur convenait le mieux, ont négligé ou « oublié » d'annuler les autres. Conséquence, une proportion importante de créneaux horaires ont été perdus au plus fort de la demande.*

*Résultat, les délais d'obtention ont « grimpé » de quinze jours/trois semaines à quasiment trois à quatre mois entre le délai de rendez-vous et l'émission du titre par la Préfecture. Inutile de préciser que ces délais ont remis en cause les vacances de quelques familles à l'étranger ou quelques voyages scolaires nécessitant une gestion de situation conflictuelle par les agents d'accueil. « Au guichet » dans des proportions non négligeables, ces personnes en charge de l'accueil ont dû faire preuve de trésor de diplomatie pour expliquer les raisons de ces délais anormaux et désamorcer les situations les plus explosives. Depuis, la situation est revenue à la normale entre le dépôt de la demande et la remise effective du document.* ●

Propos recueillis le 3 octobre par
**José Porceddu**
Secrétaire fédéral

**Particulièrement sensible à la situation des personnes en situation de handicap, la commune de Vire Normandie a signé une convention avec la Préfecture, soutenue par une aide de la Fondation de France. Une fois par mois, elle peut utiliser le dispositif de recueil (DR) mobile. Un agent municipal vient le prendre à la Préfecture et le rapporter le soir même. Cela permet aux personnes qui ne sont pas en état de se déplacer (handicap moteur ou mental avec frein au déplacement attesté par un médecin) de faire enregistrer leurs empreintes digitales à leur domicile, que ce soit sur Vire Normandie ou dans les communes limitrophes. Cela leur permet de justifier de leur identité pour clôturer un compte, rédiger un testament devant notaire, faire une donation, s'inscrire sur une liste électorale… La commune de Vire Normandie ne bénéficie d'aucune subvention de l'État et prend à sa charge le temps de travail et les frais de déplacements des agents. Un véhicule de service est affecté, mais parfois en fonction du lieu de résidence, des agents utilisent leur véhicule personnel afin de limiter les temps de déplacement, sur la base du volontariat. Les agents ont tous été volontaires pour cette mission lors de sa mise en œuvre en 2018 allant parfois au-delà des limites territoriales compte tenu que toutes les collectivités ne disposent plus de la compétence métier ni du véhicule de service adéquat pour mobiliser du personnel. Si le nombre de bénéficiaires est assez faible (10 par an), le service rendu est indéniable pour ces personnes qui souffrent plus que tout de l'inadaptabilité des services lambdas. Un questionnaire d'évaluation a été mis en œuvre auprès des agents de manière anonyme pour en échanger dans l'équipe. 100% des agents ont marqué leur volonté de pérenniser le dispositif et, en dépit des temps de déplacement, ont jaugé que cette nouvelle activité avait redonné du sens à leur action publique du quotidien et le sentiment de se sentir utiles.**

[1] *Statut créé par la loi du 16 décembre 2010.*

[2] *Dans le cadre du Plan Préfectures nouvelle génération ou PPNG.*

# Entretien avec Janine* en Ardèche

**Votre commune a-t-elle aussi connu une affluence inhabituelle pour la délivrance des pièces d'identité ?**

*Oui, notre commune de plusieurs milliers d'habitants qui dispose de deux dispositifs de recueil d'empreintes digitales (DR) a, elle aussi, été prise d'assaut. Au-delà des demandes formulées par les habitants de notre commune, des communes limitrophes et même de toute l'Ardèche, nous avons dû prendre les demandes de personnes domiciliées dans les départements des Bouches-du-Rhône, du Rhône, de l'Isère, de l'Île-de-France - peut-être un effet TGV - et même de l'Alsace.*

**Y-a-t-il d'autres raisons à cette affluence ?**

*Oui, croyant bien faire et pour anticiper l'affluence probable après la crise sanitaire, l'administration française a prolongé de cinq ans la validité des cartes d'identité, délivrées entre 2004 et 2013. Le problème, c'est que les autres pays européens prennent rarement en compte cette prolongation appliquée en France. Du coup, des personnes ont préféré demander un passeport qui, soit dit en passant, est payant contrairement à la carte nationale d'identité (CNI). À cela, se sont ajoutées les personnes qui ont voulu obtenir tout de suite la nouvelle carte d'identité vantée en juin 2021 par le ministère de l'Intérieur comme plus petite, plus fiable et infalsifiable et ce en prétextant leur perte, leur vol ou en mettant en avant leur changement de domicile. Résultats, courant mars, on obtenait un rendez-vous au plus tôt pour le mois de juin, et courant juillet et août, un rendez-vous en septembre-octobre.*

**Avez-vous réussi malgré cet afflux à faciliter la vie des gens ?**

*On a fait comme on a pu, tout en subissant quelques violences verbales. On a pris en compte les devis de voyage pour accepter les demandes de nouvelle CNI. On explique au téléphone la démarche à entreprendre : se connecter via FranceConnect[1] à la plateforme de l'Association nationale des titres sécurisés (ANTS). On explique et gère les situations particulières pas ou mal prises en compte par l'ANTS comme les gardes alternées des enfants de parents divorcés, les noms d'usage, les changements de patronyme suite à la loi du 2 mars 2022, applicable le 1er juillet de cette année. On alerte aussi sur l'existence d'un site frauduleux payant pour éviter que les administrés ne soient les victimes d'une arnaque. On « monte » les dossiers et on demande les pièces après.*

**Comment vous êtes-vous organisés ?**

*Nous sommes quatre au service qui assurons à tour de rôle l'accueil aux deux DR. Nous manquons de temps pour prendre plus de rendez-vous surtout qu'il faut tenir les statistiques qui nous sont demandées toutes les semaines, tâche particulièrement chronophage. Contrairement à d'autres préfectures, celle de l'Ardèche n'a pas jugé utile de prendre elle-même quelques rendez-vous pour soulager les communes. Nous relevons du centre d'expertise technique régional de la préfecture de la Loire.* ●

© Richard Villalon - Adobe Stock.com

Propos recueillis le 11 octobre par
**José Porceddu**
Secrétaire fédéral

* Le prénom a été modifié par souci d'anonymat.

[1] *FranceConnect est un service en ligne d'identification et d'authentification, porté par la Direction interministérielle du numérique de l'État français, qui permet aux internautes de s'identifier sur un service en ligne par l'intermédiaire d'un compte existant (impots.gouv.fr, ameli.fr...) :* ► *https://franceconnect.gouv.fr/*

# La CFDT Cadres à l'écoute des cadres de la fonction publique : entre engagement et attente de reconnaissance

**Dans un contexte de forte transformation (réforme de la fonction publique, de la haute fonction publique, des organisations de travail, des grilles indiciaires, etc.) et de crise sanitaire liée à la Covid-19, la CFDT Cadres a souhaité donner la parole aux cadres de la fonction publique.**

Fin 2021 et sous l'égide de l'institut Kantar Public [1], une enquête qualitative auprès d'un panel de cadres des trois versants de la fonction publique a été réalisée [2].

La CFDT Cadres a ainsi pu mesurer leur perception du service public et de l'action publique, l'impact des réformes et de la crise sanitaire sur leur organisation de travail, leur situation professionnelle et leur vision de l'avenir.

Le colloque du 14 janvier 2022 intitulé *« Cadres du public, cadres du privé : enjeux, défis et nouvelles formes du travail ? »* organisé à Paris par la CFDT Cadres à la suite de son congrès a permis une première restitution de cette enquête et mis en lumière les attentes professionnelles des cadres de la fonction publique.

## Un statut « cadre » multiforme

Cette enquête a confirmé l'hétérogénéité de la notion du statut de cadre au sein de la fonction publique. Au-delà des spécificités liées à chacun des trois versants de la fonction publique (État, Territoriale, Hospitalière), le statut, l'emploi, les missions, les fonctions brossent le portrait d'un cadre protéiforme. Titulaire, contractuel, manager, non manager, cadre dirigeant, cadre expert, chargé de mission et autres profils, LE cadre de la fonction publique a un panel de réalités professionnelles très large, mais se retrouve sous des traits communs qui

donnent sens à cette qualification de cadre.

**La CFDT Cadres reste à l'écoute de l'ensemble des cadres de la fonction publique pour les accompagner et faire réseau.**

## Des valeurs partagées et un engagement fort pour le service public

Malgré des conditions de travail souvent difficiles (l'enquête confirme notamment la grande détresse des cadres hospitaliers), les cadres de la fonction publique restent très attachés aux valeurs du service public.

Ils expriment leur fort attachement à servir l'intérêt général et l'action publique, ciment de notre démocratie sociale. Leur mission d'intérêt général est pour eux la raison d'être de leur motivation dans un contexte de réformes et de réorganisations permanentes dont ils ne comprennent pas toujours le sens et conduit souvent à une dégradation de leurs conditions de travail.

Qu'ils soient titulaires, contractuels, jeunes ou plus avancés dans la vie active, les cadres sont attachés à rendre un service public de qualité, vecteur de cohésion sociale.

**La CFDT Cadres contribue, par ses publications et ses actions, à réaffirmer toute l'utilité sociale des missions de service public, le rôle essentiel des agents et cadres publics tout en favorisant de meilleures conditions de vie au travail[3].**

## Une image dégradée du service public et un manque criant de reconnaissance

Les cadres de la fonction publique regrettent l'image fortement dégradée du service public qui est diffusée dans les médias et par la classe politique. Ils regrettent que le service public soit présenté comme un coût excessif alors que les agents sont pleinement engagés dans leurs missions favorisant un lien social indispensable, comme a pu le révéler la période de crise sanitaire que nous vivons.

Les cadres de la fonction publique, fervents acteurs de la modernisation des services publics, sont en attente d'une réelle reconnaissance d'utilité sociale de leur métier vécu comme un engagement au service des populations. Cette reconnaissance est souhaitée à travers une aspiration à de meilleures conditions de travail avec une réaffectation, au sein des organisations de travail, des moyens dégagés par la modernisation des méthodes de travail dont les cadres reconnaissent le bien fondé et la nécessité. Une reconnaissance salariale est également sollicitée en même temps qu'elle participe à l'attractivité des métiers de la fonction publique.

**Pour la CFDT Cadres, il s'agit de répondre aux attentes des cadres de la fonction publique par une revalorisation de leur métier, de leur statut, de leur rémunération tout en garantissant de meilleurs déroulements de carrière et un accès renforcé à la formation professionnelle tant pour les cadres contractuels que titulaires.**

## Des attentes communes

Malgré la multiplicité des métiers et situations de travail des cadres de la fonction publique, des attentes communes ont pu être exprimées lors de cette enquête qui porte leur parole.

1 *Présentation de l'institut Kantar, sur leur site kantar.com : ▶https://bit.ly/3V1qWA5*

2 *Téléchargez les résultats de l'analyse de cette étude sur le site cadrescfdt.fr : ▶https://bit.ly/3Ryj6er*

3 *Lire le dossier thématique « Promouvoir le service public » de la revue Cadres et le n°492 d'avril 2022 avec son dossier central « Les hussards du service public » sur le site larevuecadres.fr : ▶https://bit.ly/3fCNoiN*

Il s'agit de donner aux cadres de la fonction publique les moyens nécessaires à la bonne réalisation de leur mission de service public, de reconnaître leur engagement pour un service public de qualité, de favoriser les carrières publiques et la mobilité tant des agents contractuels que titulaires, d'agir pour de meilleures conditions de travail, pour un management participatif, à l'écoute et respectueux de chacun, et de revaloriser les salaires pour une fonction publique attractive, capable de fidéliser ses talents.

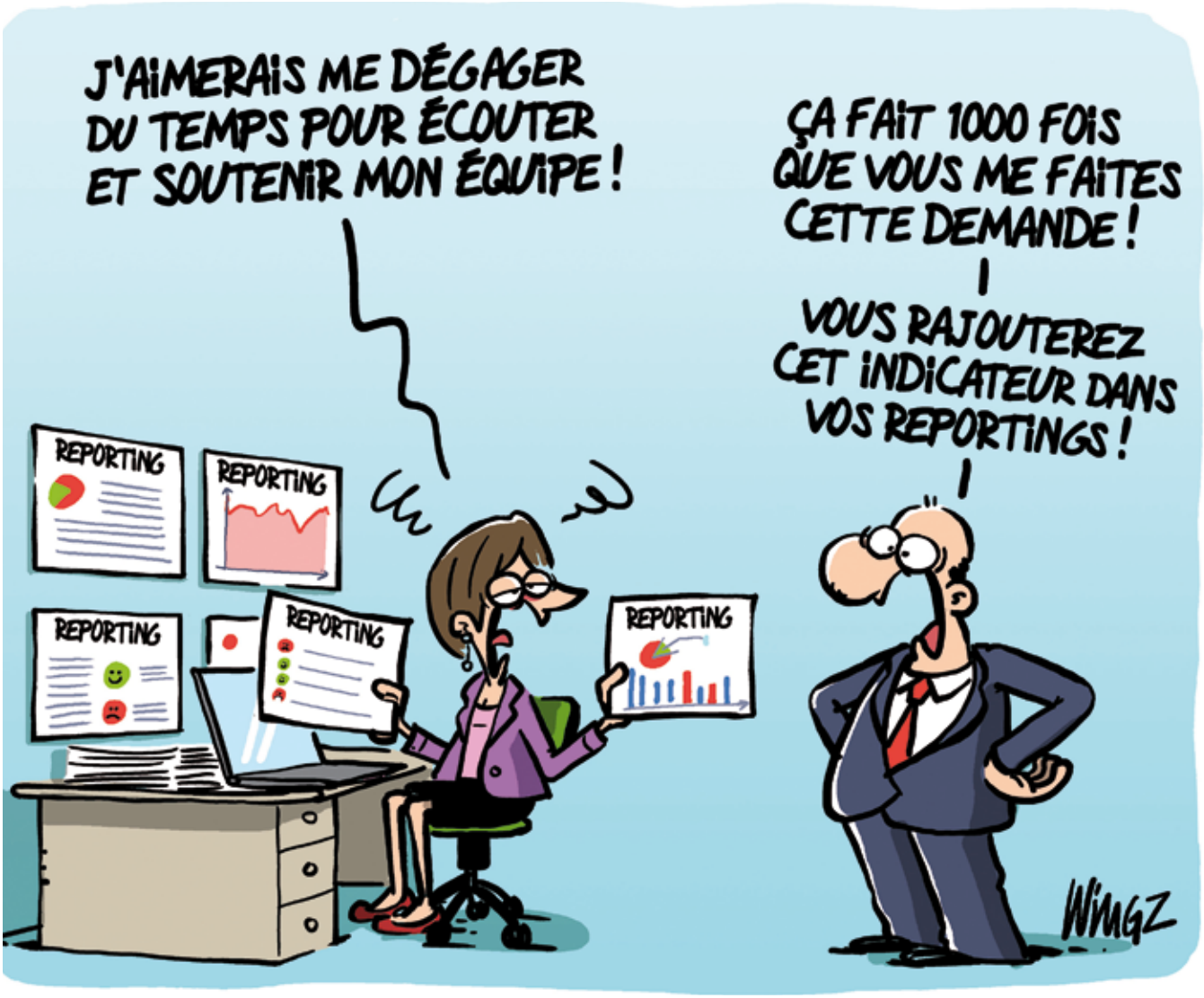
Enfin, les cadres auditionnés confirment l'importance des syndicats notamment à travers une présence active sur le terrain et un soutien pour la résolution des cas individuels au sein des établissements et administrations. Malgré quelques aspects, ils qualifient les organisations syndicales d'acteurs qui s'investissent et cherchent à se faire entendre dans les négociations en cas de réformes et qui obtiennent des résultats certains (exemple de créations de postes, présence au Ségur). Bien que pour eux, les syndicats demeurent les seuls acteurs identifiés pour porter la voix des salariés de la fonction publique, les cadres restent donc critiques et expriment quelques attentes pour lesquelles la CFDT Cadres est déjà en action notamment en ce qui concerne :

- une offre nouvelle de service, moins cloisonnée permettant une plus grande représentativité ;
- une approche plus constructive promouvant de meilleures conditions de travail pour tous (contractuels, titulaires) tout en accompagnant les changements et en contribuant à construire un nouveau collectif entre titulaires et contractuels ;
- plus de dialogue et de concertation avec les agents et les employeurs favorisant la négociation collective.

### Des publications disponibles en ligne

N'hésitez pas à consulter les publications de la CFDT Cadres sur son site *cadrescfdt.fr*, rubrique « Publications ». ●

**Laurent Dumanche**
Secrétaire national CFDT Cadres



# « Ça chauffe » aussi dans les services

Pour ce numéro d'Interco Mag, notre choix de dossier s'est porté, comme une triste évidence, sur l'adaptation des services publics aux changements climatiques.

L'été que nous venons de traverser nous a rappelé sur quelques mois, toutes les calamités que peut nous réserver le changement climatique en cours : canicules prolongées, hausse des températures extrêmes, risques accrus d'incendies, sècheresses alternant avec des épisodes d'orages violents et d'inondations. Pour nous préserver, et laisser un monde viable aux générations futures, nous avons le devoir de mettre en place toutes les mesures pouvant ralentir l'évolution du climat. Une évolution anticipée de nos pratiques sera moins douloureuse qu'une mutation imposée au pied du mur.

En première ligne de ce combat, nous trouvons les services publics et les agents qui les incarnent, que ce soit pour combattre le feu ou économiser l'eau qui devient rare sauf hélas en période d'inondations qui devraient devenir plus fréquentes et encore plus destructrices.
La CFDT et spécifiquement la fédération Interco sont parties prenantes dans ces combats : en participant avec d'autres organisations syndicales, associations et ONG au « Pacte du pouvoir de vivre », ou encore en organisant début 2023 un colloque spécifiquement dédié à la gestion de l'eau dont le manque se profile. Il nous faut aussi porter une attention particulière aux conditions de travail de celles et ceux qui subissent d'ores et déjà ce changement climatique dans leur vie professionnelle. Tel est le cas de nos collègues sapeurs-pompiers dont l'appellation « combattants du feu » a pris tout son sens cet été, dans des régions jusqu'ici épargnées par les feux de forêts comme la Bretagne ou la Normandie, ou face aux méga-feux que ce soit en Gironde ou dans le Sud-est. Améliorer leurs conditions de travail est pour nous un impératif.

C'est donc un double enjeu dont nous devons nous saisir de toute urgence, pour accompagner la transition vers ce « monde de demain » dont on voit les tristes prémisses. Un enjeu métier pour préparer et anticiper les évolutions et les transformations du travail dans nos champs professionnels et un enjeu sociétal pour aider la société dans la gestion des ressources de plus restreintes en veillant à ne pas accentuer les inégalités sociales afin que personne ne reste sur le bord de la route. ●

**Philippe Malaisé**
Secrétaire national
en charge de la communication

## SOMMAIRE DOSSIER


- SDIS Interco : *« Cet été a permis de démontrer le manque des moyens… »*
- Feux de forêt en Gironde : *« De jour comme de nuit, ce sont des combats très durs, très longs… »*
- Sobriété énergétique de l'État et de tous les autres employeurs : qu'en pense la CFDT ?
- Stratégie française pour l'énergie et le climat : la CFDT et notre fédération Interco y prennent leur part
- La gestion durable de l'eau
- Les fuites d'eau potable dans les réseaux : pourquoi ?
- Colloque CFDT *« Gestion de l'eau et responsabilité sociétale des organisations »* en mars 2023

# SDIS Interco : « *Cet été a permis de démontrer le manque des moyens…* »

**Secrétaire fédéral en charge des SDIS (Service départemental d'incendie et de secours) pour la fédération, Sébastien Bouvier est un militant CFDT engagé qui a des choses à dire et à revendiquer pour ses collègues. En ces temps d'élections professionnelles, il nous parle des actions menées par le secteur fédéral chargé des SDIS ces derniers mois et des revendicatifs à venir.**

Sébastien Bouvier

**Peux-tu nous présenter, en quelques mots, le rôle du secrétaire fédéral des SDIS ?**

*Mon rôle est d'animer en lien avec Julien Morcrette, secrétaire national, la commission nationale professionnelle (CNP) des SDIS.*
*J'assure aussi le soutien technique auprès des syndicats qui ont notamment une section SDIS. Je les aide sur les problématiques qu'ils rencontrent. En parallèle, j'assiste les syndicats pour le développement des sections SDIS. D'ailleurs, on vient d'en créer une récemment en Seine-et-Marne.*
*Avec d'autres collègues de la CNP, j'offre également un soutien pré-électoral en me déplaçant dans différents syndicats sur le territoire pour les aider à développer la CFDT dans les SDIS. Cela s'est traduit notamment par la création d'un questionnaire à distribuer par les syndicats dans les SDIS, les cibles étant les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et les personnels administratifs techniques et spécialisés (PATS).*
*J'effectue, en plus, la veille juridique au SDIS : dès l'instant qu'il y a une jurisprudence, elle est transmise et expliquée aux collègues.*
*Au titre du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), je fais le suivi des textes relatifs aux SDIS. Même travail pour le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Par exemple, pour les propositions de textes sur les formations aux SDIS, j'écris des notes aux collègues qui siègent au CNFPT.*
*Enfin, je participe aux groupes de travail de la fédération européenne du service public, au groupe dédié aux sapeurs-pompiers (SP) pour les collègues. Au niveau de la France, cela s'est traduit notamment par tous les travaux pour la Caisse nationale de retraite pour les agents des collectivités locales (CNRACL) sur la situation des cancers chez les SP et la participation à la rédaction d'un support qui a été publié sur la prévention des risques induits par les fumées sur la santé des sapeurs-pompiers.*

**As-tu des exemples concrets réalisés ces derniers mois ?**

*Le plus bel exemple est la revalorisation de la prime de feu pour les SPP qui est passée de 19% à 25% à la suite des grèves qu'on a initié il y a deux ans et demi.*
*Ce mouvement social a aussi permis d'engager des groupes de travail - avec la participation de collègues - au niveau du ministère de l'Intérieur sur différents thèmes comme la sécurité des pompiers en intervention, surtout avec les menaces comme les violences et les agressions que subissent les SP. Cela a conduit à la création d'une doctrine opérationnelle nationale.*
*Ensuite, en juillet dernier, il y a eu la reconnaissance, par le Centre international de recherche sur le cancer (Circ), agence de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de la dangerosité de l'exposition professionnelle des pompiers qui est passé du groupe 2B – potentiellement cancérogène pour l'homme – au groupe 1 (cancérogène pour l'homme).*
*On a réussi à faire valider une augmentation en compétences des gestes techniques des SPP pour le secours aux personnes.*

**Comment les épisodes de cet été ont mis en avant les carences des conditions de travail des SDIS ?**

*La situation de cet été, qui semble être exceptionnelle pour certains, pourrait malheureusement devenir récurrente avec le réchauffement climatique. Il y a de plus en plus de catastrophes. On voit des orages se transformer en tempêtes, les inondations se font plus fréquentes, etc.*

*Cet été a démontré le manque des moyens au niveau de l'État : nombre d'avions, de pilotes, etc.*

*Au niveau matériel et humain, les unités de sécurité civile ont été vidées depuis la fin du service militaire. Avant, ce dernier permettait d'avoir des unités disponibles dans le Sud-Est et la Corse pour les feux de forêt. Les SDIS ont dû assumer ce complément. On appelle cela, l'entraide. L'entraide est organisée par le ministère de l'Intérieur et après, ce sont les départements qui décident ou pas d'envoyer des moyens en renfort. Cet été, certains départements n'ont pas participé à l'entraide par manque de moyens humain et matériel.*

*Par ailleurs, dans le cadre des feux de la Gironde, le président du SDIS 33, Jean-Luc Gleyze, a annoncé un surcoût de 12 à 15 millions d'euros pour ce seul établissement. Ce coût est généré par le fait que le SDIS 33 ait dû louer des hélicoptères bombardiers d'eau (car le nombre de Canadairs disponibles n'était pas suffisant), fournir du carburant pour l'ensemble des véhicules (y compris ceux des autres SDIS en renfort) sur le site, acheter des pneus (nombreuses crevaisons), etc.*

**Les camions-citernes**

*Le manque de moyens s'exprime notamment par un manque de camions-citernes pour les feux de forêt. Il y a un travail en parallèle et auquel je participe, au niveau national, sur la révision de la norme du camion-citerne forestier (CCF). Lors d'un groupe de travail CNRACL, on avait soulevé la problématique de ce camion qui ne nous protège pas assez car il y a encore des morts. Il faut donc qu'il soit plus sécuritaire, avec une capacité en eau plus grande. On l'a bien vu cet été avec la présence d'agriculteurs qui utilisaient des remorques de 10 000 à 20 000 litres et arrivaient à projeter de l'eau à 60 mètres. Nous, à côté, on était ridicule… Heureusement, qu'ils étaient là pour nous aider.*

**Le volontariat**

*Le souci est comment dimensionner humainement des SDIS par rapport à des catastrophes qui ne sont pas prévisibles. Le système de sécurité en France fonctionne sur le volontariat, mais le volontariat a des limites et il se dédouane de toutes les règles de sécurité au travail. En partant quinze jours consécutifs, non-stop, en étant au feu, on déroge totalement à toutes les règles européennes sur la santé et la sécurité au travail.*

**Une cagoule normée**

*Je participe aussi à un groupe de travail sur la sécurité des pompiers en feu de forêt. Dans ce type d'intervention, on n'a qu'une cagoule pour se protéger et elle protège mal. On l'a fait expertisée et le ministère de l'Intérieur a été obligé de réaliser tout un process qui permettra à la France d'être prochainement dotée d'une cagoule avec une norme européenne, ce qui constitue une première mondiale. Demain, cette nouvelle cagoule nous protègera nettement mieux des particules cancérogènes. En revanche, on n'est pas encore protégé des gaz toxiques comme le monoxyde de carbone. Pour cela, on – la CFDT – propose des améliorations comme porter des détecteurs de monoxyde de carbone et on a encore des difficultés pour faire accepter cela.*

**Le système paramédical**

*La CFDT porte ce sujet depuis plus de dix ans, on est le seul syndicat à s'avancer là-dessus. On veut un système paramédical comme pour les autres pompiers en Europe, soit une formation européenne qui permet d'avoir un sapeur-pompier-infirmier qui applique des protocoles validés par un médecin. On veut monter en compétence et avoir un statut de pompier paramédical comme aux États-Unis, en Angleterre, Suède ou Finlande. Pour l'instant, il y deux freins : le ministère de l'Intérieur et celui de la Santé. Le ministère de l'Intérieur ne pousse pas car il connait l'opposition du ministère de la Santé.*

**Les retraites**

*C'est une revendication CFDT et elle est*

*transversale, elle concerne autant les pompiers que tous nos collègues de la fonction publique territoriale qui travaillent les week-ends, les nuits et dont les heures ne sont pas reconnues. C'est une revendication forte. Par exemple, quand je travaille la nuit ou le week-end, je n'ai aucune majoration.*

## DIFFÉRENCE ENTRE SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL (SPP) ET VOLONTAIRE

**Le professionnel est un fonctionnaire territorial et le pompier volontaire s'engage en plus de son quotidien, qu'il ait (ou pas) un travail à côté. Il est indemnisé par des vacations. Cette activité volontaire n'est pas soumise au Code du travail et n'est pas imposable. C'est une activité parallèle. Des formations sont à suivre pour pouvoir être sapeur-pompier volontaire. Aujourd'hui, il existe environ 45 000 SPP et 190 000 volontaires.**

*On fait aussi partie de la catégorie active. On est passé de 55 ans à 57 ans. On demande à un pompier de 57 ans les mêmes aptitudes et contraintes qu'à un jeune de 22 ans. Cependant, la force physique n'est pas la même. Les attentes ne sont pas les mêmes. Le travail de nuit est plus difficile…*

**Le financement des SDIS**

*Le financement des SDIS vient prioritairement des conseils départementaux et des collectivités. L'État qui, avant, donnait des contributions, n'en donne plus. On doit alors proposer d'autres solutions de financement comme de prendre un pourcentage de la taxe de séjour. Cette proposition permettrait, entre autres, de soutenir financièrement les SDIS.*

**Le recrutement**

*Le recrutement se fait au niveau départemental. Comme le volontariat s'essouffle, il faut recruter des pompiers professionnels. Il y a des concours organisés sur un plan national pour répondre aux besoins des SDIS, mais la pénurie est telle qu'on ne peut pas générer des postes du jour au lendemain. Chaque SDIS va pas à pas pour augmenter ses effectifs et assurer la réponse opérationnelle. L'exemple de cet été est vraiment flagrant. Quand on envoie des groupes à un endroit et à l'extérieur du département, ils ne sont plus dans leurs casernes et ne peuvent plus assurer le risque courant (accident, feu de maison, etc.). Les départements subissent alors des pénuries de personnel et de matériel qu'ils doivent assumer en interne. On déshabille Pierre pour habiller Paul, mais comment on arrive à gérer tout cela ?* ●

Propos recueillis le 27 septembre par
**Anthony Stéphan**
Chargé de communication

Cfdt: Sdis interco

# Feux de forêt en Gironde : « *De jour comme de nuit, ce sont des combats très durs, très longs…* »

**Guillaume Millet est un sapeur-pompier professionnel qui a vécu les feux de forêt de cet été en Gironde de l'intérieur. Il nous raconte son vécu et les problématiques que cela a soulevées…**

Guillaume Millet

**Bonjour Guillaume, peux-tu te présenter en quelques mots ?**

*Bonjour. Je suis sapeur-pompier professionnel (SPP) au grade de sergent dans le centre de secours d'Ornano à Bordeaux (Gironde). De 2002 à 2008, j'ai été pompier volontaire puis pompier militaire. En 2008, je suis devenu SPP, au sein de la fonction publique territoriale. Je suis aussi engagé depuis plusieurs années à la CFDT. J'ai d'abord été élu dans les différentes commissions, sur les commissions administratives paritaires (CAP) catégorie C, avant de devenir, en 2022, secrétaire de la section CFDT du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) 33.*

**Comment as-tu vécu cet été ?**

*On est tous d'accord pour dire qu'on a vécu une saison estivale hors norme en raison des feux de forêt, notamment en Gironde. C'est d'ailleurs le département français qui compte le plus de départs de feux en France. En règle générale, les feux sont rapidement maîtrisés grâce à un maillage départemental plutôt efficace. Les forêts qui se trouvent sur place, comme la forêt des Landes de Gascogne, permettent une intervention rapide car il ne s'agit pas de forêts naturelles, mais de forêts d'exploitation.*

**Comment avez-vous géré les incendies ?**

*Personnellement, j'étais en congé quand les feux ont démarré. Voyant que les sinistres prenaient de l'ampleur, un plan d'urgence de rappel a été mis en place de la part du SDIS 33 pour appeler et mobiliser l'ensemble des agents professionnels qui étaient soit en congé soit en repos. C'est une chose qui ne s'est jamais faite. Donc, en termes de conditions de travail, on est complètement hors cadre. Dès la deuxième semaine, j'ai été engagé sur le feu de Landiras. Pour rappel, il faut savoir que le centre d'Ornano est un centre de secours urbain. On est en plein centre de Bordeaux et on n'a pas de camion pour les feux de forêt, mais uniquement des engins, des grandes échelles, des fourgons d'incendie, des choses comme çà.*
*Devant l'ampleur des sinistres (logements et maisons isolées menacés) et le manque cruel d'effectifs et de moyens, le commandement a décidé de mobiliser énormément de fourgons urbains. C'est ainsi que je me suis retrouvé engagé avec des moyens urbains qui ne sont pas forcément adaptés pour l'extinction des feux de forêt.*
*On était là pour protéger des habitations ou participer à des lignes d'appui qui consistent à faire des grands rideaux d'eau pour éviter que le feu ne traverse un champ ou une route.*

**Peux-tu nous raconter tes journées ?**

*Le compte horaire, personne n'était regardant là-dessus jusqu'à une certaine limite. Une ronde se faisait toutes les 12 ou 24 heures selon les endroits où nous étions positionnés. Mais, il faut savoir que toutes ces heures que tu passes sur le terrain sont éprouvantes car tu es en permanence dans la fumée épaisse, omniprésente, et tu respires plus de fumée que d'air pur. C'est éprouvant pour le corps et on a dû mal à respirer quand on reste longtemps sur un « chantier ». Dès qu'on trouve un peu d'air pur, on fait le plein d'oxygène, mais on récupère de moins en moins vite. En étant proche des foyers existants avec des fumées plus denses, plus opaques et plus âcres, on a eu de plus en plus de difficulté à respirer. Tu ne vois rien. La fumée te brûle les yeux. Tout cela te demande énormément d'efforts et de concentration. Tu puises dans tes ressources pour continuer d'avancer, et pour conduire ton engin sur une route très étroite, c'est très compliqué. Quand on passe douze heures sur un incendie et qu'on a la chance d'être remplacé par du personnel disponible, on prend cette relève avec plaisir.*
*De jour comme de nuit, ce sont des combats très durs, très longs, avec beaucoup de frustration car tu as l'impression que tu ne sers à rien. Ton jet d'eau a l'air sous-dimensionné par rapport à la hauteur des flammes, à la puissance générée par le feu. Et si les vents sont à l'ouest, le feu peut aller à contre sens tellement*

*il est fort et puissant. Donc, tu ne peux pas trop t'appuyer sur le vent pour te fier à une direction. Le feu peut être devant toi et trente secondes après, derrière toi. Il est imprévisible. C'est assez anxiogène et encore plus la nuit. Il y a eu des moments difficiles physiquement, émotionnellement et psychologiquement.*

*Quand on conduit un véhicule avec trois collègues à bord et que tu te retrouves sur une toute petite route à ne rien voir, encerclé par le feu, c'est difficile... Tu vois les rétroviseurs de ton véhicule, à droite, qui commencent à fondre, les copains derrière qui se couchent par terre, sur le sol du camion, sous leur veste, et toi, tu conduis car tu n'as pas le choix, tu avances même si tu ne sais pas ce qu'il y a devant. Tu ne sais pas ce qu'il y a derrière. Aucune visibilité à un mètre. Tu roules en croisant les doigts et tant que tu roules, tu te dis que tu n'es pas pris, tu ne vas pas griller, tu vas juste chauffer et puis tout à coup, plus rien, le feu est passé. C'est vide, il ne reste plus que des petites flammèches, le feu de droite est parti à gauche et il t'est passé dessus. Ce sont des moments marquants.*

**Quelle est la prise en charge dans ces moments-là ?**

*Sur toutes les opérations de secours (feu urbain ou de forêt), il y a toujours un appui du service médical du SDIS concerné, avec des infirmiers qui sont là pour apporter des petits soins, du collyre dans les yeux, des pâtes de fruit pour t'alimenter, de l'eau pour t'hydrater, etc. Dans les périodes où la température avoisinait les 40 degrés, c'était très éprouvant pour le corps. On pouvait partir avec des bouteilles d'eau dans le camion, mais leur température montait très vite à 35 ou 40 degrés en l'espace d'une demi-heure. Donc tu bois de l'eau chaude toute la journée. Cela dit, tu la buvais quand même, avec plaisir.*

*On est une génération qui n'avait jamais vécu cela depuis l'après-guerre dans ce massif forestier. Même les forts incendies des dernières années n'avaient jamais eu cette puissance. Les avions bombardiers d'eau n'étaient pas efficaces sur ces feux. Nos lances étaient trop petites. Il y a des images qui sont frappantes et dans lesquelles on voit des pompiers arroser des murs de flammes de 60 à 70 mètres de haut. C'est dérisoire.*

*La France est équipée de bombardiers d'eau, mais cela a fait l'objet de critiques vives de la part des hommes et femmes politiques du département. Pendant des années, on a eu des Canadairs en poste sur l'aéroport de Bordeaux-Mérignac puis pour des raisons budgétaires, ils ont été enlevés.*

*Aujourd'hui, on s'aperçoit que si on avait eu les Canadairs sur place pour attaquer cet incendie naissant, il n'y aurait pas eu autant d'hectares brûlés.*

*Fin septembre, s'est tenu le congrès national des sapeurs-pompiers où des annonces du ministre étaient attendues, notamment sur la flotte aéronautique actuelle française. Cela a été des micro-annonces. Le chamboulement tant attendu n'est pas pour demain... Les politiques font toujours des belles promesses devant les caméras, mais on sait très bien que ce sont des effets d'annonces. On espère maintenant des vraies réponses.*

**Avec le réchauffement climatique et la préservation de la nature, on espère que cela va devenir une priorité...**

*Il faut absolument que cela devienne une priorité. Plutôt que de parler de réchauffement climatique, je dirai même qu'on est sur un dérèglement climatique : les tempêtes sont plus fortes, les températures chaudes sont plus chaudes, les températures froides sont plus froides, etc. On va d'un extrême à un autre. Face à ce dérèglement climatique, les sapeurs-pompiers resteront toujours en première ligne. Quand il va commencer à pleuvoir de façon abondante sur des sols trop secs, cela va générer des inondations terribles et les sapeurs-pompiers seront présents. Quand un feu va démarrer dans un massif trop sec, brûlé par le soleil et la sécheresse, les sapeurs-pompiers seront là aussi. Si on n'est pas soutenu par ceux qui nous dirigent, on continuera de vivre ce qu'on a vécu.*

*La politique actuelle est de toujours tirer vers le bas : a-t-on vraiment besoin de tous ces engins et de tous ces pompiers car c'est très rare quand il se passe un truc ? Pourtant, c'est comme une assurance : on ne s'en sert pas tous les jours, mais quand on en a besoin, on est bien content de l'avoir. On est comme le bureau de poste dans le petit village. On est du service public et si à des endroits, le service public coûte trop cher, les élus vont les couper et les sapeurs-pompiers ne sont pas à l'abri. Les casernes avec des professionnels continuent de fermer, les embauches de SPP ne sont pas des créations de poste, mais des remplacements de départ à la retraite.*

*Aujourd'hui, on paie les différentes politiques des gouvernements successifs quant à la mise en œuvre du service public. Il faut de l'embauche de sapeurs-pompiers professionnels, mais les gouvernements actuels ne prônent que l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires. Cependant, l'appel à des sapeurs-pompiers volontaires a montré ses limites car ces derniers ont un métier ou une autre occupation. Ils viennent en renfort, mais ne peuvent pas prendre des congés ou des jours de repos éternellement pour venir en aide dans toute la France. On est pris au piège par ce manque cruel d'effectif de SPP.*

**Peux-tu nous rappeler les bases en prévention de feu de forêt ?**

*80-90% des départs de feu sont de la main de l'homme de manière volontaire ou involontaire. Par conséquent, on ne jette pas de mégot de cigarette par la fenêtre de sa voiture et on ne fume pas en forêt. On ne se promène pas non plus avec des cigarettes électroniques ou d'autres objets qui utilisent une batterie. On ne fait pas de camping sauvage en utilisant un réchaud ou un feu de camp. On évite aussi de pratiquer des sports mécaniques en forêt. En plus de polluer, l'engin peut prendre feu. On ne jette pas non plus ses détritus (verre ou autre) dans la forêt.*

*La prévention, c'est également respecter la signalisation mise en place aux abords des massifs forestiers, se renseigner sur les différents niveaux de vigilance donnés par la préfecture et prendre en compte toutes les interdictions qui y sont inhérentes.* ●

Propos recueillis le 27 septembre par
**Anthony Stéphan**
Chargé de communication

# Sobriété énergétique de l'État et de tous les autres employeurs : qu'en pense la CFDT ?[1]

En août dernier, à l'occasion d'une rencontre au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, une délégation de l'Union des fédérations des fonctionnaires et assimilés (UFFA), dont la fédération Interco fait partie, a pu faire part au nom de la CFDT de ses propositions en matière de sobriété énergétique. Parmi celles-ci :

Il est impératif d'anticiper la mise en œuvre des mesures à tous les niveaux en mobilisant toutes les modalités du dialogue social : information, concertation, et aussi particulièrement la négociation.

**Le dialogue doit se faire en proximité :** les agents des services doivent être informés et, autant que possible, associés (réorganisation temporaire ou définitive des espaces, réorganisation temporaire ou définitive du travail, impacts temporaires ou définitifs sur les conditions de travail, etc.).

Les instances, et particulièrement les CHSCT puis les comités sociaux et leurs formations spécialisées, doivent être consultés.

L'atteinte des objectifs ne devra pas se traduire par des dégradations de moyens ou de qualité de vie au travail.

**Le recours au télétravail** pour limiter les déplacements domicile-travail doit passer par la négociation chaque fois que nécessaire (avenants aux accords déjà négociés par exemple). De plus, en raison de l'inflation sur les coûts des énergies, la CFDT revendique que les plafonds des 2,50 euros par jour et 220 euros annuels de l'indemnisation du télétravail soient revus à la hausse. Il ne sera pas acceptable que la sobriété de l'employeur se traduise par de simples transferts des charges vers les agents et leurs familles.

**Les conditions de travail :** la sobriété peut et doit aussi être un vecteur d'amélioration ! La CFDT souhaite que tout soit mis en œuvre pour éviter toute confusion ou assimilation de la sobriété avec ce qui s'apparenterait à du rationnement. Il faut encourager les changements de pratiques, de comportements. Un exemple : les messages électroniques avec un nombre de destinataires extravagants et des pièces jointes énormes qui entraînent une forte consommation d'énergie, mais invisible pour les utilisateurs.

**Les mobilités :** qu'il s'agisse des déplacements dans le cadre de l'exercice professionnel ou des déplacements domicile-travail, il faut là aussi permettre et inciter aux mobilités moins consommatrices d'énergies fossiles : parc automobile et pratiques à revoir (laisser tourner le moteur, style de conduite, etc.). Pour les agents : encourager l'utilisation des transports en commun en n'excluant plus le multimodal, en supprimant les plafonds de remboursement (86,16 euros par mois pour les abonnements), en relevant les seuils du forfait mobilité durable (FMD) plafonné pour les agents publics à 200 euros par an, en valorisant le covoiturage avec des applications dédiées, et en mettant en place aussi des infrastructures type parkings à vélo sécurisés et aides à l'acquisition de vélo à assistance électrique.

**Politiques d'achat, et plus généralement pour toute activité ou politique publique :** la CFDT souhaite que des exigences environnementales, pas seulement énergétiques, soient posées.

**Les actions de communication de l'État** devront impérativement être à la hauteur des enjeux, et tenir compte de l'état de l'opinion et du contexte de risque élevé de désinformation.

**Pour la CFDT**, tous les changements en cours et surtout à venir, devront impérativement reposer sur un dialogue social de qualité. Les objectifs qui devront être atteints ne devront pas être une nouvelle somme d'injonctions contradictoires pour l'encadrement intermédiaire, d'où la nécessité des mesures d'accompagnement au management du changement pour tous les cadres, ainsi que des formations aux enjeux et aux pratiques nouvelles à développer (usages du numérique, usage des bâtiments et équipements divers, éco-conduite, etc.). ●

[1] *Extrait d'une publication de l'UFFA du 29 août 2022.*

# Stratégie française pour l'énergie et le climat : la CFDT et notre fédération Interco y prennent leur part

**La nouvelle Stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC) se traduira dans une loi de programmation dont le projet doit être déposé à la fin de l'année 2022.**

Elle s'incarnera ensuite dans la troisième édition de la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) du Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) et dans la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) pour la période 2024-2033.

Les impacts du changement climatique sont et seront très variables d'une région à l'autre du fait du contexte géographique, socio-économique ou culturel. La politique d'adaptation au changement climatique est ainsi une politique éminemment locale, notamment du fait des implications qu'elle porte sur l'aménagement du territoire.

La CFDT a décidé de s'inscrire dans la démarche et s'est réunie sous l'égide confédérale pour arrêter le cadre de nos interventions qui pourrait se résumer par *« quelles conséquences pour les salariés, agents, entreprises et administrations du fait du changement climatique ? »*.

La fédération Interco a été invitée car impactée sur plusieurs domaines transverses dans nos champs de compétence : les collectivités territoriales, divers ministères régaliens, la responsabilité sociétale des organisations, les OPH, mais aussi le secteur de l'eau.

## La gouvernance de l'adaptation au changement climatique

Un cadre réglementaire souple est nécessaire pour renforcer les dynamiques régionales en cours sur la structuration de la gouvernance de l'adaptation, et pour réduire les inégalités d'accès aux données climatiques et de capacités d'adaptation.

Pour favoriser une meilleure acceptation des politiques locales d'adaptation, il convient d'élargir la concertation aux acteurs socio-économiques du territoire, notamment à travers la mobilisation des Conseil économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER), auxquels la CFDT participe.

## Échelons infrarégionaux

L'enjeu est de renforcer l'expertise et le débat sur les trajectoires d'adaptation ainsi que l'arbitrage local, notamment au niveau intercommunal.

## Observation du climat et évaluation de l'adaptation

L'utilité des observatoires régionaux des effets du changement climatique pour diffuser la connaissance disponible sur les impacts du changement climatique a été reconnue. Il a donc été proposé de rendre leur création obligatoire. Pour harmoniser le suivi local du changement climatique, la mise en place d'un socle national d'indicateurs climatiques a été encouragée.

## Notre analyse CFDT

Le premier problème qui s'est posé à nous concerne la place laissée aux organisations syndicales (OS) dans les différentes instances en charge des politiques Énergie/Climat.

Au niveau régional, dans le cadre des Schémas régionaux d'aménagement et de développement durable et de l'égalité des territoires (STRADDET), seuls les membres des CESER sont invités, mais leur action n'a qu'un caractère incitatif et non prescriptif.

Le dialogue territorial se situe au niveau des plans « Climat air énergie territorial » (PCAET) où les collectivités territoriales ont un rôle important à jouer, mais malheureusement le dialogue territorial semble inexistant du fait de l'absence de coordination entre collectivités. À noter que les OS sont totalement oubliées dans les PCAET.

Dans les grands établissements publics de coopérations Intercommunales, les métropoles, les conseils de développement, les OS sont invitées à donner leur avis. Malheureusement, force est de constater que peu d'entre elles se saisissent de cette possibilité.

La CFDT dénonce le désengagement de plus en plus important de l'État qui ne participe plus ou peu au financement de cette politique la laissant aux collectivités territoriales sans leur donner les moyens pour

la mener et sans réel pilotage.

La CFDT souhaite renforcer les besoins d'informations du citoyen et du travailleur, et souligne la nécessité de proposer rapidement des formations permettant aux agents des collectivités territoriales de pouvoir comprendre, initier et entreprendre des actions pour affronter les conséquences du réchauffement climatique.

Nous avons également évoqué les problèmes de vulnérabilité et de justice climatiques sur les territoires car chaque territoire aura une réalité différente face au changement climatique. De plus, tous les secteurs seront impactés : transport, santé, habitat, travail et emplois, énergie, eau, déchets, etc. Notre présence permet de rappeler que nous avons toute notre place pour parler adaptation – ce qui n'est absolument pas perçu comme tel à ce stade. Un travail donc au long cours démarre au sein de la SFEC.

Nous pensons que notre action relève du monde du travail mais également du citoyen (Pacte du pouvoir de vivre [1]). Informer et sensibiliser dans les entreprises, les administrations ou les collectivités territoriales reste une priorité.

Nous nous proposons également d'interroger le SFEC sur les conséquences de la submersion de nos côtes et en parallèle de faire notre propre investigation avec le soutien des unions régionales interprofessionnelles (URI) CFDT et des syndicats Interco qui le souhaiteraient.

Nous serons attentifs aux problèmes liés à la sècheresse, aux risques d'inondations et à la préservation de la ressource en eau.

Nous allons réitérer nos positions en transmettant par écrit ce que nous portons :

- rappeler l'enjeu d'intégrer les partenaires sociaux dans l'anticipation et la gestion des changements environnementaux ;
- définir quelques grands principes quant à la doctrine CFDT (moyens financiers suffisants à ancrer dans le temps, gouvernance avec les OS, opposabilité SRADDET, information des usagers, etc.) ;
- émettre des propositions concrètes gagnables (autrement dit qui pourraient être intégrées au prochain plan climat).

S'agissant de ce dernier point, nous envisageons l'obligation de créer une cartographie territoriale/locale des impacts des changements environnementaux sur les entreprises en lien avec les organisations syndicales. Cela aurait pour objectif de sensibiliser les entreprises et de nourrir le dialogue social sur les conditions de travail, les déplacements, les évolutions d'emplois et de compétences, et tout simplement le sens du travail. ●

**Phillipe Billaux**
Secrétaire fédéral

[1] *Le Pacte du pouvoir de vivre :* ▶ *https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/*

## DANS LE PRIVÉ, LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) SONT CONSULTÉS

**Avec la loi du 22 août 2021 dite « loi Climat et Résilience », la base de données économiques et sociales s'est vu rajouter une dimension environnementale et est devenue la BDESE. Il en découle donc une nouvelle consultation obligatoire du CSE par l'employeur, qui est *« tenu d'informer et de consulter le CSE sur les conséquences environnementales des mesures présentées aux élus dans le cadre de l'information/consultation du CSE sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »*.**

**Les élus sont amenés à suivre une formation obligatoire sur le sujet lors de leur premier mandat.**

**Pour donner un exemple concret, les OS peuvent ainsi négocier la mise en place de dispositifs de covoiturage, ou l'instauration d'amplitudes horaires qui permettent aux salariés de prendre les transports en commun, afin de limiter le recours à la voiture individuelle pour les trajets domicile / travail.**

**Cette consultation des élus sur les questions environnementales n'est pas encore obligatoire pour le secteur public, et c'est bien dommage !**

# La gestion durable de l'eau

**Gérer durablement l'eau est indispensable pour permettre un développement économique compatible avec un accès à une eau de qualité pour tous, tout en protégeant les milieux et la biodiversité. C'est l'objectif de la politique publique de l'eau qui repose notamment sur la directive-cadre sur l'eau et des démarches visant à limiter les pressions sur l'eau et les milieux aquatiques.**

## Appliquer le développement durable à la gestion des ressources aquatiques

Le concept de « développement durable » apparaît à la fin du XXe siècle, avec la publication du rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU *« Notre avenir à tous, 1987 »* qui définit ainsi ce concept : le développement durable doit *« répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir à satisfaire les leurs »*. Il implique de concilier les enjeux écologiques, sociaux et économiques du développement des sociétés.

En 2001, l'Union européenne intègre cette problématique dans sa politique de long terme en adoptant une stratégie pour le développement durable. En 2003, c'est au tour de la France de mettre en place sa stratégie du développement durable. Plusieurs fois renouvelée, elle devient la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020.

La politique publique de l'eau s'inscrit ainsi pleinement dans le développement durable, en visant une gestion équilibrée des ressources en eau. Sur le long terme, elle doit permettre le développement des usages économiques de l'eau (enjeux économiques), assurer l'accès de tous à une eau de qualité (enjeux sociaux), tout en garantissant la préservation des ressources en eau et des milieux aquatiques (enjeux écologiques).

## Le bassin versant au cœur d'une gestion durable

De leur source vers la mer, les fleuves traversent de nombreuses limites administratives, parfois même des frontières internationales. Le bassin versant s'affranchit de ces limites : c'est sur ce territoire que les liens amont-aval des milieux aquatiques prennent sens.

La gestion durable de l'eau s'inscrit ainsi nécessairement sur ce territoire. En effet, une altération de la qualité de l'eau à l'amont du bassin versant - près des sources - peut perdurer sur plusieurs centaines de kilomètres et impacter les usages de l'eau beaucoup plus en aval. Lorsque le bassin versant s'étend sur plusieurs frontières, le pays situé à l'aval n'est parfois même pas limitrophe du pays de l'amont : c'est par exemple le cas du Rhin qui rejoint la mer aux Pays-Bas, mais dont les sources les plus éloignées se trouvent en Suisse et en Autriche.

Le renouvellement de l'eau des milieux aquatiques et des nappes souterraines

*Source : eaufrance.*

peut par ailleurs prendre beaucoup de temps, par exemple plus de dix ans pour le lac Léman (d'après la Zone Atelier du Bassin du Rhône[1]).

Les délais nécessaires pour éliminer la pollution sont ainsi parfois très longs, et imposent que la gestion de l'eau soit conduite dans un cadre durable.

## La directive-cadre sur l'eau au centre de la politique de l'eau

En 2000, la directive-cadre sur l'eau (DCE) harmonise la réglementation européenne en matière de gestion de l'eau et instaure l'obligation de protéger et de restaurer la qualité des eaux et des milieux aquatiques dans l'ensemble de l'Union européenne. Elle considère l'eau non pas comme un bien marchand, mais comme un patrimoine commun à protéger et à défendre. La DCE fixe comme objectif de rétablir - ou de maintenir lorsque c'est déjà le cas - le bon état de toutes les eaux de l'Union européenne, c'est-à-dire des cours d'eau, des plans d'eau, des eaux littorales et des eaux souterraines.

La DCE généralise ainsi certains principes. Elle instaure le bassin hydrographique (bassin versant des grands fleuves) comme échelle pertinente de la gestion de l'eau, notamment pour les fleuves transfrontaliers. Elle impose de fixer des objectifs environnementaux (de bon état des milieux aquatiques) à atteindre à échéance déterminée.

Pour y parvenir, les États membres doivent appliquer une méthode de travail commune, basée sur une planification des actions nécessaires et une évaluation des efforts et des résultats sur des cycles de six années. La consultation du public fait partie de ce processus, pour renforcer la transparence de la politique de l'eau.

La mise en œuvre de la DCE repose sur quatre documents essentiels :

- l'état des lieux présente une photographie des activités et des usages sur le territoire et leurs impacts sur l'état des milieux aquatiques ;
- le programme de surveillance décrit le dispositif de suivi de l'état des milieux ;
- le plan de gestion par bassin fixe les objectifs d'état à atteindre ;
- le programme de mesures définit les actions concrètes qui vont permettre d'atteindre les objectifs fixés.

Enfin, la DCE instaure la réalisation d'une analyse économique de l'utilisation de l'eau dans chaque bassin versant, ainsi que l'application du principe « pollueur-payeur » : les coûts générés par la dégradation des ressources doivent être répercutés sur les acteurs à l'origine de cette dégradation, notamment dans le cadre de la tarification de l'eau. Les montants ainsi mobilisés sont utilisés en retour pour réduire cette dégradation.

## Limiter les impacts des usages de l'eau et des milieux aquatiques

L'augmentation de la population et des activités économiques conduit à une demande croissante en eau : agriculture, refroidissement des centrales de production d'électricité, loisirs variés, etc. Ces usages peuvent entraîner des pressions sur les milieux aquatiques (artificialisation, prélèvements excessifs d'eau, rejets polluants, atteintes à la biodiversité, etc.) qui, si elles ne sont pas suffisamment maîtrisées, peuvent altérer la quantité et la qualité de l'eau, et restreindre en retour ces mêmes usages.

Pour garantir des ressources en eau de qualité et en quantité suffisante sur le long terme, limiter les pressions qui s'exercent sur les milieux aqueux est ainsi indispensable. Complémentaire de cette gestion durable, cet objectif implique la généralisation de bonnes pratiques par les acteurs, ainsi que la mise en œuvre d'incitations financières et de réglementations adaptées. ●

[1] *La Zone Atelier du Bassin du Rhône (ZABR) a pour objectifs de promouvoir, coordonner et valoriser les recherches, organiser et mettre à disposition des outils d'aide à la décision sur le Bassin du Rhône.*

## LES SITES DE DONNÉES SUR LA GESTION DURABLE DE L'EAU

**Rapportage, le site des données sur l'eau rapportées à l'Union européenne : ▶*rapportage.eaufrance.fr***

**Gest'eau, la communauté des acteurs de gestion de l'eau : ▶*gesteau.fr***

**Cartograph', site de données de synthèse sur l'eau géré par l'Office français de la biodiversité : ▶*cartograph.eaufrance.fr***

**Sandre, service d'administration nationale des données et référentiels de l'eau : ▶*sandre.eaufrance.fr***

**Vigicrues, service d'information sur le risque de crues des principaux cours d'eau en France : ▶*vigicrues.gouv.fr***

**Météo France : ▶*meteofrance.com***

# Les fuites d'eau potable dans les réseaux : pourquoi ?

**Selon une étude publiée en 2019 par la Fédération professionnelle des entreprises de l'eau (FP2E), le taux de fuite d'eau - rapport entre le volume d'eau introduit dans le réseau de distribution et le volume d'eau consommé - est de 20% en France. Autrement dit, 1 litre sur 5 est perdu soit plus de 1 milliard de m³ par an.**

Contre toute attente, le dernier rapport de la FP2E, daté de 2019, indique que si le rendement des réseaux d'adduction a progressé au cours des années 2000, il se situe désormais autour de 80% avec un taux de fuite constant de 20% depuis 2012. En comparaison avec les chiffres de l'étranger, la France (incluant les départements d'outre-mer) est plutôt bonne élève. Ainsi pour nos voisins, le taux de fuite est de 21% au Royaume-Uni, de 27% en Belgique et de 38% en Italie.

Autrement dit, les bonnes pratiques en matière de gestion du patrimoine d'adduction n'ont hélas pas permis de réduire les fuites durant cette période.

Chaque année, un total colossal de 1 300 milliards de litres d'eau s'est perdu dans la nature soit l'équivalent de 430 000 piscines olympiques.

Pour rappel, l'objectif national fixé par la loi 2010–788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi « Grenelle 2 » visait un taux de fuite limité à 15% de l'eau produite. Paris est à plus de 8% de taux de fuite, 17% à Lyon, 15% à Marseille, 11% à Toulouse, 18% à Lille, 15% à Bordeaux, 19% à Nice.

Selon le même rapport de la FP2E, le rendement pour les villes de moins de 10 000 habitants est inférieur à 58%. C'est donc dans ces communes rurales que l'effort d'économie et de rénovation doit être porté en priorité bien que le débit d'eau qui y circule et y fuite soit bien moindre que dans les grandes agglomérations.

L'amélioration du taux de rendement jusqu'en 2000 a néanmoins permis d'économiser 1,1 milliard de mètres cube d'eau potable par an alors même que la population a augmenté au cours de la même période de 4,5 millions d'habitants. Paradoxalement, en raison de la raréfaction de la ressource, il est bon de rappeler que les risques de pénurie d'eau sont craints par 67% des Français en 2019, contre 44% en 2000, signe que la question de l'eau est un sujet de plus en plus prégnant pour nos concitoyens.

Maîtriser les fuites des réseaux d'eau potable est un impératif majeur pour les collectivités, pour des questions tant écologiques qu'économiques.

## Que dit la Loi ?

Pour lutter contre ces pertes, la loi « Grenelle 2 », valorise la mise en œuvre d'actions pour maîtriser les **fuites des réseaux d'eau**. Depuis la parution du texte, les agences de l'eau ont accompagné de nombreuses collectivités territoriales dans la réalisation de telles actions. Entre 2015 et 2016, ce sont donc près de 650 millions d'euros qui ont été investis afin de limiter les pertes en eau potable. Des résultats encourageants, mais qui peuvent encore être améliorés (voir schéma page suivante).

C'est dans cette optique que l'Agence française pour la biodiversité (AFB), l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA) et l'Association scientifique et technique pour l'eau et l'environnement (ASTEE) ont élaboré leur guide *« Réduction des pertes d'eau des réseaux de distribution d'eau potable »*.

**Objectif :** proposer un arbre de décision permettant de définir l'échelle à laquelle agir et de hiérarchiser les actions à mettre en œuvre par les collectivités. Pour ce faire, quatre catégories d'actions sont distinguées :

- amélioration de la connaissance du réseau et des pertes ;
- recherche active des fuites et réparations ;
- gestion des pressions ;
- remplacement et rénovation du réseau.

Pour chaque catégorie, plusieurs axes de progrès concrets sont identifiés. Par exemple, pour l'amélioration de la connaissance du réseau et des pertes, sont préconisées, entre autres, la mise à jour des plans, la détection des réseaux, mais également la gestion du parc de compteurs des usagers. Pour les collectivités territoriales, la lutte contre les pertes d'eau et les fuites

# LES CHIFFRES À RETENIR SUR LES PERFORMANCES DES SERVICES D'EAU

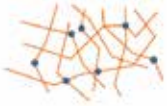
En France,
**22 787 collectivités** sont chargées de
**33 854 services d'eau potable**,
d'assainissement collectif et d'assainissemet non collectif

## LA CONNAISSANCE DES RÉSEAUX

**L'indice moyen de connaissance et de gestion patrimoniale (ICGP)**

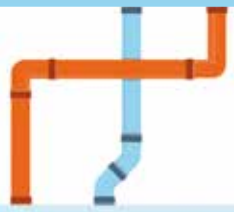
| Réseaux d'eau potable : | Réseaux d'assainissement : |
|---|---|
| 90/120 | 50/120 |

**97,3%**
**des services d'eau potable** disposent de plans de réseaux (indice supérieur à 40)



L'inventaire des réseaux (connaissance des matériaux, DN et classe d'âge) est valide pour
**78,9%**
**des services**

Pour
**1/3**
**des réseaux d'eau potable,** la localisation des branchements et la caractérisation des compteurs ne sont pas connus



**<1/3**
**Moins d'un réseau d'eau potable sur deux** a été étudié en vue de l'établissement d'un programme de renouvellement

**28%**
**des services d'eau potable** affichent un **ICGP supérieur à 80 points**

**53%**
**des services d'assainissement** disposent d'un **ICGP inférieur à 40 points**

Le taux moyen de renouvellement des réseaux (moyenne annuelle du linéaire de réseau sur 5 ans) :
**0,58%**
**pour l'eau potable**
**0,43%**
**pour l'assainissement collectif**

## EAU ET ASSAINISSEMENT : COMPÉTENCES ET PERFORMANCES

**51,6%**
**des communes** ont transféré toutes leurs compétences eau et assainissement

En 2014 Dans les
**3/4**
**des cas étudiés,** les compétences eau et assainissement n'étaient pas gérées par la même collectivité

Le rendement moyen en France est de
**79,3%**

**19%**
**des services** observés ne respectent pas leur objectif de rendement fixé par le décret 2012-97 du 27 janvier 2012

On estime à
**1 300**
**milliards de litre**
le volume d'eau gaspillée chaque année du fait de fuites, sur les **850 000 km** de réseau de l'Hexagone

**La qualité de l'eau potable** est excellente en France.
Le taux de conformité bactériologique et physico-chimique avoisine
**99%**

*__Sources :__ enquête sur l'entretien et le renouvellement des canalisations d'eau potable réalisée par 60 millions de consommateurs et la fondation France Libertés.*
*Observatoire des services publics d'eau et d'assainissement - Panorama des services et de leur performance en 2014.*

dans les réseaux est un levier d'action à ne pas négliger, pour réaliser des économies considérables.

### Quelles sont les raisons de ces fuites d'eau sur le réseau d'adduction en eau potable (AEP) français ?

Selon le magazine édité par l'institut national de la consommation (INC) *60 millions de consommateurs*, il faudrait investir 1,5 à 2 milliards d'euros par an pour réaliser les travaux nécessaires à une amélioration notable du rendement du réseau. C'est deux fois plus que ce qui est mis sur la table aujourd'hui.

**Le taux de renouvellement du réseau d'eau potable est en moyenne de 0,5% depuis 2009.** Ce résultat est en deçà des attentes fixées lors des Assises de l'eau de 2018, qui vise un renouvellement de 1% du réseau chaque année. La longueur des réseaux publics de distribution d'eau en France est estimée à 996 000 kilomètres.

Les performances du réseau AEP dépendent de nombreux facteurs : l'âge des conduites, les matériaux utilisés, les modalités de pose, etc.

En France, c'est surtout **le vieillissement des canalisations qui est la principale cause des fuites d'eau**. Les matériaux fragiles et cassants, comme la fonte grise, constituent l'essentiel des conduites posées jusqu'au début des années 1960. Elles représenteraient encore **9% de la totalité du réseau** et font l'objet d'un renouvellement prioritaire. Celui-ci concerne aussi les canalisations en amiante qui représentent encore 2,3% du réseau en 2017 soit l'équivalent d'un peu moins de 12 000 km. De façon générale, les tubes à emboitement, quel que soit le matériau, sont également source de fuites.

### Combien coûte le renouvellement des conduites d'eau ?

Une étude de 2017[1] propose une analyse des coûts des opérations sur les réseaux d'eau potable. Cette analyse se base sur les données issues des opérations financées par l'agence de l'eau sur les réseaux d'eau potable, de 2013 à 2016 et sur un échantillon de 238 projets recensant 1 216 tronçons de canalisations d'eau.

© olgndo - Adobe Stock.com

Le coût au ml des opérations est 1,3 fois plus élevé en milieu urbain (176 € HT) qu'en milieu rural (134 € HT).

### Pourquoi les conduites d'eau se corrodent-elles ?

Selon l'analyse sur la modélisation de la corrosion des conduites d'eau[2], celle-ci est un des principaux processus qui contribuent à la rupture des conduites d'eau potable en fonte. L'épaisseur de la paroi d'une conduite qui se corrode diminue dans le temps et se fragilise. Elle perd sa capacité à supporter la pression environnante et se rompt.

### Quel est l'impact du sol sur la prévalence (fréquence) des fuites d'eau ?

Les caractéristiques du sol ont une influence importante sur la détérioration des réseaux d'eau comme notamment sur la résistance de la fonte : la résistivité du sol (capacité à s'opposer à la circulation de l'eau), le Ph (acidité) du sol, le taux d'humidité relatif. L'ensemble de ces paramètres permet de construire un **indicateur composite appelé TAS** (taux d'agressivité du sol).

### En savoir plus sur la qualité de l'eau potable en France

La performance d'un réseau d'eau potable a pour conséquence directe une eau de qualité constante au robinet des consommateurs. Cette qualité dépend de ses caractéristiques à la source, de son mode de traitement, de son stockage, mais aussi beaucoup de la conformité des canalisations AEP.

Or le réseau français est vieillissant, ce qui l'impacte de façon négative. Les fuites ne sont qu'un des symptômes de ce mal qui ronge les canalisations. ●

**Phillipe Billaux**
Secrétaire fédéral

1 *L'étude « Renouvellement et réduction des fuites des canalisations d'eau potable » effectuée en mai 2017 par l'Observatoire des coûts est à télécharger sur le site reseau-eau.educagri.fr : ►https://bit.ly/3rQxZhX*

2 *Cette analyse est à télécharger sur le site espace.inrs.ca : ►https://bit.ly/3T1aQF1*

# Colloque CFDT « *Gestion de l'eau et responsabilité sociétale des organisations* » en mars 2023

**En organisant ce colloque, la fédération Interco CFDT veut donner la parole aux différents acteurs au cœur de la gestion de l'eau : collectivités territoriales, établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), agents et salariés sur le terrain.**

L'eau, bien commun universel, devient de plus en plus rare et sa qualité se dégrade. La France porte ce concept universel et l'a inscrit dans son droit[1].
Un des enjeux de l'action publique est de faire coïncider cette idée avec le besoin pour tous d'avoir accès à l'eau potable et à l'assainissement, à un coût acceptable pour l'usager et responsable pour la collectivité (qui doit assurer l'entretien du patrimoine) et de réconcilier universalité de la ressource et solidarité du service de l'eau.
Pour la majorité de nos concitoyens, nous sommes entourés d'eau et elle n'est pas prête à manquer. Réchauffement climatique, agriculture polluante, dans la réalité, la situation est bien plus préoccupante.
La gestion de l'eau et de l'assainissement est une compétence des collectivités territoriales. La loi NOTRe[2] a promu une gestion au sein des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) mais la loi Ferrand[3] et la loi 3DS[4] ont perturbé sa mise en œuvre.

L'autre particularité de la gestion de l'eau en France vient de cette dualité d'acteurs, publics et privés, chargés de sa mise en œuvre sous la tutelle des collectivités territoriales. La volonté politique de celles-ci s'exprime la plupart du temps par la recherche d'un prix de l'eau le plus bas possible.
Pour la CFDT, elle introduit une plus grande précarité pour les salariés du secteur privé (incertitude de l'emploi à court ou moyen terme alors que précédemment un salarié pouvait dérouler sa carrière sur un contrat).
La récente loi de transformation de la fonction publique a renforcé le recours par les collectivités au détachement d'office[5].
Le constat général demeure : une grande difficulté pour les employeurs à prévoir, prévenir et négocier le cadre de ces transferts.
Que ce soit sur les enjeux sociaux et sociétaux, la fédération Interco CFDT soutient, au quotidien, ses militants de terrain en accompagnant les équipes, agents et salariés du secteur. Elle souhaite aussi prendre sa part dans la prise de conscience collective des enjeux que fait peser le réchauffement climatique à la ressource en eau.

La fédération Interco CFDT souhaite contribuer à l'information et à la sensibilisation des institutions, collectivités territoriales et citoyens, en organisant un colloque pour donner la possibilité à tout un chacun de débattre et de s'informer sur ces questions et de prendre toute sa place dans la réflexion.

Lors de ce colloque organisé sur quatre demi-journées consécutives du 7 au 9 mars 2023, nous traiterons de plusieurs sujets : gestion de la ressource locale, départementale, régionale, par bassin versant ; différents modes d'organisation des collectivités en matière de captage, de traitement, d'approvisionnement et d'assainissement et conséquences pour les agents et les salariés sur les transferts d'organisation et de personnel. Enfin, nous organiserons une table ronde autour de la gestion de la ressource et des enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux et tenterons collectivement de répondre à une question fondamentale : comment intéresser et impliquer nos concitoyens à ces enjeux ? ●

**Jacques Lager**
Secrétaire général

1 *Les obligations légales sur la gestion de l'eau sont inscrites dans la directive-cadre sur l'eau de l'Union européenne, adoptée le 23 octobre 2000 et transposée en France en 2004.*
2 *L'essentiel de la loi NOTRe sur vie-publique.fr : ►https://bit.ly/3C8KSso*
3 *Loi n° 2018-702 du 3 août 2018 relative à la mise en œuvre du transfert des compétences eau et assainissement aux communautés de communes, dite loi Ferrand, sur legifrance.fr : ►https://bit.ly/3SEUjGZ*
4 *La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi 3DS, a pour objectifs d'approfondir le transfert de compétences et de créer une dynamique de travail en bonne intelligence entre les autorités déconcentrées et décentralisées, sur legifrance.fr : ►https://bit.ly/3MnQtQl*
5 *Dans les trois fonctions publiques, lorsqu'une activité d'une administration est transférée à un organisme privé (entreprise, association) ou à un établissement public industriel et commercial (EPIC), des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office auprès de cet organisme privé et devenir salariés de droit privé pour la durée du contrat.*

# La Confédération syndicale des familles : une partenaire du Pacte du pouvoir de vivre

## Des origines de sa création à ses combats d'aujourd'hui et de demain.

***Avant-propos : 19 organisations dont la CFDT se sont réunies le 5 mars 2019 dans « Le Pacte du pouvoir de vivre »[1]. Pour la première fois, ces organisations[2] s'engagent ensemble pour que les questions sociales et environnementales soient étroitement associées. Cette alliance inédite répond à la nécessité de rassembler un large front d'acteurs pour contribuer à faire évoluer le débat public sur ces enjeux majeurs de société et construire un rapport de force face à un Gouvernement qui peinait à écouter, et surtout à entendre, la société civile organisée. Notre fédération a choisi de présenter dans ces colonnes quelques unes de ces organisations faisant partie de ce pacte comme la Confédération syndicale des familles (CSF), association historique du mouvement familial qui partage avec la fédération Interco CFDT un certain nombre de sujets communs qui gagneraient à être connus.***

### La genèse de la CSF

Dès les années 30, naît l'idée de défendre les droits de la famille hors du cadre de l'entreprise. Pendant la Seconde Guerre mondiale, le pays est profondément sinistré. C'est dans ce contexte que des personnes se mobilisent pour organiser l'entraide. La vie est dure, surtout pour les gens de condition modeste. Pour améliorer leurs conditions de vie, les familles populaires doivent s'organiser et unir leurs forces. C'est un mouvement spontané et alors peu structuré.

Des familles ouvrières décident de se regrouper pour faire face aux difficultés liées à la guerre :

- problèmes de ravitaillement : organisation de réseaux d'entraide avec des fermiers locaux,
- pénurie de logements : organisation de squats d'appartements vides pour loger des familles,
- rationnement,
- soutien aux femmes de prisonniers et de déportés.

Apparition du Mouvement populaire des familles (MPF), un groupement fondé à la fois sur leur situation de famille et leur appartenance à la classe ouvrière.

Juste après la guerre, la situation reste difficile pour les familles : tickets de rationnement, crise du logement... mais les solidarités nées au cœur de la guerre vont trouver un prolongement avec la création des Associations familiales ouvrières (AFO) qui ont pour objectif de bien marquer les réalités vécues par une large masse populaire.

Des actions et des réalisations se mettent peu à peu en place : coopératives familiales d'alimentation, groupements d'achats, services d'aide à domicile, maisons de vacances, etc. C'est le réel début des actions de terrain de la future « Confédération syndicale des familles ». Puis, l'action des AFO se diversifie et s'intéresse à tout ce qui est lié aux questions de consommation et de pouvoir d'achat des familles, mais aussi de logement et d'éducation. Les AFO deviennent la Confédération syndicale des familles (CSF).

À diverses reprises, lors de ses congrès nationaux, la CSF reprend ce qui la motive :

- l'ancrage dans le milieu populaire et une prise en compte du fait familial,
- la promotion collective des individus,
- l'autonomie vis-à-vis des organisations professionnelles, syndicales et politiques,
- le choix de la laïcité comme principe fort,
- l'ancrage des actions dans une démarche d'éducation populaire.

1 *En savoir plus sur le site du Pacte du pouvoir de vivre : ▶https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/*

2 *Rejoint depuis sa création par d'autres structures, le Pacte du pouvoir de vivre compte désormais 60 organisations actives dans la protection de l'environnement, la lutte contre la pauvreté, le soutien aux migrants, le monde étudiant, le monde du travail, de l'éducation populaire, de la citoyenneté, de l'économie sociale et solidaire et de la mutualité.*

3 *En savoir plus sur le collectif « Pas de bébé à la consigne » : ▶https://pasdebebesalaconsigne.com/*

4 *En savoir plus sur la commission gouvernementale portant sur les 1 000 premiers jours de vie : ▶https://1000premiersjours.fr/*

Et elle précise ses objectifs :

- être le lieu où les familles sont écoutées et entendues, où elles se regroupent pour s'informer mutuellement, s'entraider et agir ensemble,
- mener des actions pour que les familles obtiennent des conditions de vie meilleures et un environnement adéquat,
- donner aux familles les moyens d'être actrices de leur vie et d'exercer leurs responsabilités éducatives, sociales et économiques.

L'idée est de permettre aux familles d'être actives à part entière dans trois dimensions : Revendication, Représentation et Réalisation. Depuis 1946, la CSF a suivi les évolutions de la société, mais ses valeurs sont identiques.

## Nos points de convergence

Au milieu du foisonnement d'activités et de dossiers portés par la CSF, notre regard se porte sur les thématiques que nous abordons et que nous partageons. Le domaine de la petite enfance nous est commun, chacun à notre place, parfois dans des mobilisations communes.

Ainsi, tout comme la fédération Interco CFDT, la CSF fait partie du collectif « Pas de bébés à la consigne »[3] et partage la revendication d'un meilleur taux d'encadrement et de qualification des personnels du secteur.

Elle est gestionnaire de structures d'accueil et a mis en place une convention tripartite entre l'Association des collectifs enfants, parents, professionnels (ACEPP), la Fédération d'employeurs dans le secteur de l'aide à domicile (FNAAFP) à la suite d'une enquête menée dans le but de recenser le fonctionnement, les projets pédagogiques, les façons de faire et les difficultés rencontrées par ses structures accueillant les jeunes enfants.

D'autre part, la CSF peut être associée à l'ACEPP lors des schémas départementaux des services aux familles, qui visent à développer l'offre d'accueil petite enfance et parentalité. La CSF siège par ailleurs dans des instances nationales telles que le Haut Conseil de la famille de l'enfant et de l'âge (HCFEA), la commission des 1 000 premiers jours[4], la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et dans un grand nombre de conseils d'administration de la CAF où ses représentants ont contribué à s'opposer à l'application du décret portant sur le mode d'accueil de la petite enfance d'août 2021.

Dans le domaine scolaire, les Unions de parents d'élèves (UPE) CSF ont pour vocation de permettre à tous les parents de pouvoir agir au sein de l'école, et d'y avoir une place. Porter leur parole est essentiel pour la mise en place de politiques adaptées dans l'école au niveau national.

Extrait du propos introductif du guide des Unions de parents d'élèves à destination des familles, qui permet de bien illustrer les valeurs de la CSF : *« L'éducation que nous voulons, en tant que parents premiers éducateurs de nos enfants, c'est un lieu de transmission, d'éducation et d'enrichissement capable de développer les potentialités de tous les enfants, quelle que soit leur culture d'origine ou d'appartenance ; c'est aussi la possibilité pour toutes les familles d'assurer, avec leurs enfants, ce lien essentiel entre la vie à l'école, la vie familiale et la vie dans le quartier, lien que l'enfant ne saurait à lui seul, porter ou assumer, sous prétexte que ses parents connaissent mal l'institution scolaire, son cadre, son fonctionnement et d'une manière générale, ses codes de communication ».*

En 2021, de nouvelles UPE ont pu voir le jour sous l'impulsion de la CSF nationale : Guadeloupe, Bouches-du-Rhône. De nombreuses sections de la CSF sont également présentes sur le territoire (21, 39, 56, 62, 67, 77 et 86).

La CSF intervient également à plusieurs niveaux dans le domaine du logement social. Elle fait partie des cinq associations nationales de locataires et participe à ce titre aux nombreux débats qui concernent ce secteur. La CSF est membre à part entière de deux instances nationales importantes dans le domaine du logement : le Conseil national de concertation en matière locative et le Conseil national de l'habitat. Elle participe par ses représentants de locataires aux conseils d'administrations des offices publics de l'habitat (OPH), qui seront eux aussi en campagne électorale entre le 15 novembre et le 15 décembre de cette année !

La CSF s'est exprimée sur la loi sur l'évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, dite loi ELAN et partage une grande partie des thèmes que nous avons porté et se pose en défense du modèle des offices mis à mal par cette loi : dans de nombreux quartiers, les militants constatent que la situation s'est fortement dégradée. Avec la loi de finances 2018 et la loi ELAN, le Gouvernement fait porter sur le secteur du logement social des contraintes financières qui détériorent l'entretien des bâtiments, la qualité de services et la capacité de production de logements HLM neufs. Aux difficultés sociales liées à la crise, s'ajoutent donc des problèmes de gestion des immeubles et de tensions dans certains quartiers qui pénalisent les habitants.

Les familles sont confrontées au quotidien à des dysfonctionnements de toutes sortes : réhabilitations qui tardent, propreté insatisfaisante, halls d'entrée dégradés, ascenseurs en panne… Ces situations donnent aux familles l'impression de ne pas être respectées et d'être reléguées au second rang. Elles entraînent des conséquences néfastes sur la vie collective et sont sources de tensions. La CSF dénonce avec constance que la vente du patrimoine HLM est une aberration dans les territoires où la demande de logements sociaux est en souffrance.

Par ailleurs, la CSF se mobilise en faveur de la laïcité, via des formations, de la défense de l'environnement et des consommateurs.

## Et pour l'avenir

Pour tous ces sujets abordés, nous avons la possibilité, localement comme nationalement, de partager nos points de vue et de nous renforcer dans nos revendications. Nous aurons probablement l'occasion de présenter ces questions sous forme de fiches prochainement. Le Pacte du pouvoir de vivre est une réalité qui prend forme sur les territoires.

Nous tenons à remercier particulièrement Aminata Kone, ancienne secrétaire générale de la CSF, ainsi que l'actuel secrétaire général, Benoît Menard, pour leurs apports et contributions à cet article. ●

**Philippe Scarfogliero**
Secrétaire national

# Entretien avec Anouar Ben Kaddour

**La fédération Interco CFDT entretient depuis neuf ans une collaboration soutenue avec le syndicat tunisien, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT). À l'occasion de sa venue à Paris, à l'invitation de la confédération, Anouar Ben Kaddour, secrétaire général adjoint (SGA) de l'UGTT en charge des études et documentations, a bien voulu accorder un entretien à *Interco Mag*.**

**Anouar, peux-tu nous rappeler la situation politique actuelle en Tunisie ?**

*Deux changements majeurs sont à souligner :*

- *Le changement de la Constitution tunisienne qui donne les pleins pouvoirs au Président de la République.*
- *Le changement du code électoral : l'élection des députés ne se déroulera plus par listes présentées par les partis politiques dans chacune des régions du pays. Désormais, on ne vote, dans le cadre d'un nouveau découpage, que pour des personnes qui ne représentent qu'elles-mêmes, sur leur seul nom et non pas en raison de leur appartenance à tel ou tel parti politique. De ce fait, les personnes élues risquent de ne pas avoir une vision globale du pays.*

**L'UGTT prend-elle part à ces élections d'une manière ou d'une autre ?**

*Non, l'UGTT ne présente et ne soutient aucun des candidats : pas de consigne de vote. De même, lors du référendum du 25 juillet 2022 sur la nouvelle Constitution, l'UGTT n'a pas donné de consigne de vote, mais a par contre exposé son analyse et ses griefs par rapport au projet soumis au vote, et ce après avoir soutenu la suspension des travaux du Parlement du 25 juillet 2021.*

**La situation s'est-elle dégradée depuis cette suspension ?**

*C'est surtout d'espace de dialogues dont nous manquons le plus, que ce soit de dialogue au niveau national que de dialogue social.*

*Dernièrement, nous avons réussi à obtenir le retrait d'une circulaire qui supprimait le dialogue social au niveau des ministères et des entreprises publiques. Tout aurait dû être négocié au seul niveau de la Première ministre (désignée par le Président de la République sans même l'aval du Parlement) et validé par le Président de la République lui-même. Grace à ce retrait, nous pouvons continuer à négocier au plus près des préoccupations des agents et salariés, directement avec les ministres et les dirigeants des grandes entreprises publiques.*

**Quels sont vos espoirs et vos craintes pour les prochaines années ?**

*Notre espoir, c'est l'instauration d'un réel dialogue sur l'état et l'avenir du pays au niveau national regroupant les forces vives de la société tunisienne, les partis politiques, les organisations syndicales, les différentes associations (féministes, écologistes, de défense des Droits de l'Homme, etc.).*

*Notre crainte, hélas, c'est au mieux le retour du populisme, facilité par les attaques contre les corps intermédiaires comme les syndicats - le Président veut parler directement au peuple - et au pire, le retour à la dictature. La plupart des journaux et la télévision ont hélas été mis au pas : il n'y a quasiment plus de débats, de discussions. Les conditions électorales sont telles qu'il n'y aura plus ou quasiment plus de femmes au Parlement. On va vers un blocage de la pensée sociétale...*

De gauche à droite : Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral en charge de l'Europe/International et Anouar Ben Kaddour, secrétaire général adjoint de l'UGTT

**La situation économique est toujours aussi difficile ?**

*Oui, comme dans de nombreux pays émergents, nous sommes confrontés à une situation économique difficile, aggravée par le contexte international.*
*Notre pays est dans l'attente d'un accord avec le Fonds monétaire international (FMI), mais en l'état les conditions posées ne nous conviennent pas comme la suppression de la compensation (le blocage des prix pour les produits de première nécessité comme le pain ou le sucre), qui laisse les plus pauvres sans filet de sécurité. L'UGTT a proposé un projet alternatif avec comme but un accord avec le FMI tout en évitant une crise sociale d'envergure.*

**Quels sont vos liens avec la France ?**

*D'un point de vue syndical, nous avons d'excellentes relations avec les syndicats français, notamment avec votre confédération et la fédération Interco, seule fédération sectorielle invitée en tant que telle à notre congrès.*
*Vis-à-vis de la République française, l'UGTT est plus réservée car le cynisme prend parfois le pas sur les valeurs universelles des Droits de l'Homme… Nous avons eu l'occasion de nous exprimer auprès de l'ambassadeur de France à Tunis sur les difficultés à obtenir des visas y compris pour nos étudiants en médecine. Au niveau de l'Europe, nous avons eu la satisfaction de voir que l'Union européenne a validé notre feuille de route de sortie de crise, approbation précieuse dans notre « bras de fer » avec le Gouvernement actuel.* ●

Propos recueillis le 4 octobre par
**José Porceddu et Matthieu Fayolle**
Secrétaires fédéraux

# Nouvel accord sur la transformation numérique des administrations d'État

**Les partenaires sociaux européens sont parvenus à un accord sur la transformation numérique au sein des administrations d'État et fédérales qui prévoit une protection nouvelle ou renforcée des droits au télétravail, à la déconnexion, à la formation, à la santé et à la sécurité, à la protection des données personnelles et à une approche plus humaine de l'intelligence artificielle.**

Cet accord-cadre, signé à Bruxelles le 6 octobre 2022 en présence de l'ensemble des partenaires sociaux, du ministre français de la Transformation et de la Fonction publiques, M. Stanislas Guérini (présent en visio-conférence depuis Paris), et de la vice-première ministre belge et ministre de la Fonction publique, Mme Petra De Sutter, est une avancée importante pour les administrations d'État et fédérales européennes.
C'est un travail de longue haleine, puisque les prémices de cet accord ont été imaginées dès 2017. Mais il a fallu attendre 2020 pour que la Commission européenne donne son feu vert pour le démarrage de véritables négociations entre les représentants des employeurs et des agents publics dans le cadre du comité de dialogue social européen pour les administrations centrales et fédérales.
Le texte qui en résulte est assez novateur étant donné l'ampleur des champs du numérique qu'il embrasse. En effet, non seulement il aborde les relations employeur/employés dans le développement des nouvelles technologies, mais il tient également compte de l'usager et de son accès aux services publics, ainsi que du développement des intelligences artificielles.
Il définit les exigences minimales communes destinées à règlementer l'utilisation du numérique au travail et en particulier à :

- s'assurer que la numérisation s'accompagne de progrès social et de bénéfices tangibles à la fois pour les travailleurs, les employeurs et les usagers ;
- améliorer et favoriser l'égalité des chances et de traitement, l'équilibre entre vie pro-

fessionnelle et vie personnelle, l'organisation du travail et des emplois ayant du sens ;
- encourager et favoriser un dialogue social constructif et efficace et les droits syndicaux au niveau national (dans les différents secteurs et lieux de travail), et garantir des niveaux d'efficacité satisfaisants de l'administration ;
- prévenir et atténuer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- mettre en place une numérisation contrôlée par l'humain, y compris en cas de recours à l'intelligence artificielle.

Quelques points qui permettent de se réjouir de ce texte :
- celui-ci reconnaît pleinement le rôle des syndicats comme étant les partenaires pour discuter à tous les niveaux la mise en place des points de cet accord, donc aussi bien dans une représentation nationale au niveau des ministères, qu'à un niveau plus local dans les services déconcentrés, les préfectures, les tribunaux, les établissements, etc. ;
- en matière de télétravail, l'accord acte un droit à la déconnexion et des garanties contre l'isolement, le harcèlement, les discriminations et pour une meilleure garantie de prise en compte de la santé des télétravailleurs ;
- il rappelle les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, qui sont les mêmes quel que soit le lieu de travail de l'agent, ainsi qu'une formation adaptée à ces questions pour les inspecteurs de santé et de sécurité ;
- il offre une protection pour les travailleurs peu à l'aise avec les nouveaux outils numériques dont le travail est menacé par la numérisation ;
- il cadre pour la première fois dans les administrations publiques l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) et pose des « garde-fous ». L'IA est gouvernée par le principe de « l'humain aux commandes » et du « contrôle de l'humain ». L'administration est aussi tenue d'avoir un accès permanent aux codes sources et aux algorithmes des IA qu'elle serait amenée à utiliser ;
- l'usager se trouve lui aussi protégé et se voit garantir un accès de qualité à l'administration, une possibilité maintenue à tout moment de pouvoir contacter un agent « humain » et une garantie à l'accès aux services qui ne peut en aucun cas être uniquement par voie numérique ;
- enfin, plusieurs clauses supplémentaires cadrent l'externalisation, la protection des emplois et le travail agile.

**Signature de l'accord à Bruxelles, le 6 octobre 2022 en présence, entre autres, de de M. Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de l'EPSU, M^me^ Petra De Suttre, vice-première ministre de Belgique, M. Marco Ouwehand, négociateur en chef pour les administrations d'État et fédérales**

Un bémol européen et une garantie française : malgré l'ampleur du travail réalisé pendant ces deux années de négociation pour aboutir à cet accord, celui-ci n'est pas pour autant contraignant pour les États. Pour qu'il le devienne, il faut que la Commission européenne s'en saisisse et le transforme en directive européenne. Seule une directive européenne est juridiquement opposable à tous les États membres. À ce jour hélas, la commission ne semble pas manifester d'empressement pour transcrire en directive ce texte.

Heureusement, en France et en Belgique, ce texte ayant été ratifié directement par un ministre du Gouvernement, il s'applique pour les employeurs français même en absence de directive de l'Union européenne.

Interco CFDT, à travers la signature de l'EPSU (Fédération européenne des syndicats des services publics) dont elle est membre, est partie prenante en France de la déclinaison de cet accord. Nous allons nous assurer que les administrations centrales mettent effectivement en œuvre le dialogue social avec les syndicats pour décliner dans chaque ministère l'engagement du Gouvernement à appliquer cet accord. D'autant que si nous avançons dans les administrations de l'État, cela pourra ensuite servir de modèle pour engager des négociations similaires de protection des droits des agents et des usagers auprès des employeurs territoriaux. ●

**Vous pouvez trouver l'intégralité de l'accord-cadre en plusieurs langues, dont le français, sur le site de l'EPSU, *epsu.org* :**

▶ *https://bit.ly/3SOuuEm*

**Philippe Malaisé**
Secrétaire national en charge de l'Europe

# Pour un meilleur contrôle des rapports entre les administrations d'État et le privé

**La fédération européenne des syndicats des services publics (FESP ou EPSU) et l'Université de Greenwich ont publié un rapport qui pointe les dérives en Europe dans les relations entre les administrations d'État et les entreprises privées.**

Le 5 octobre dernier, à Bruxelles, Jan Willem Goudriaan, le secrétaire général de l'EPSU[1], dont la fédération Interco CFDT est membre, a présenté le rapport final sur les liens entre les administrations d'État et les entreprises privées[2].

Issu d'investigations et de recherches menées par le département de recherche sur les services publics à l'international de l'Université de Greenwich, ce document intitulé en français *« Vidées de leur substance – la dépendance des administrations centrales d'Europe vis-à-vis du secteur privé »* s'appuie sur de nombreux exemples européens, pour pointer à la fois la faiblesse des contrôles et la perte de maîtrise et de souveraineté des États qui externalisent à outrance des pans entiers de leurs attributions. Le titre original du rapport : *« Outsourcing public administrations to private firms »* est encore plus pertinent puisque *« outsourcing »* signifie à la fois *« externalisation »*, mais aussi étymologiquement *« perte de la source »*, donc perte de l'origine et du contrôle.

Le rapport est sans complaisance, que ce soit sur la délégation de la gestion des centres de détention en Italie et en Grèce, les services de l'emploi en Norvège, le scandale en Allemagne des cybertechnologies du ministère de la Défense (qui a entraîné une prise de conscience de ses citoyens du risque pour la sécurité et conduit l'État fédéral à créer un *« Bundescloud »*, un cloud souverain pour conserver les données nationales), ou encore les recours exponentiels et opaques de l'administration française aux cabinets de conseil extérieurs comme McKinsey pour orienter leurs politiques publiques (voir encadré). Il fait aussi des préconisations pour sortir de

Jan Willem Goudriaan présente le rapport

## LE RECOURS DE PLUS EN PLUS FRÉQUENT DE L'ADMINISTRATION FRANÇAISE AUX CABINETS DE CONSULTANTS EXTÉRIEURS

**France : la « consultocratie »**

En France, le recours aux consultants remonte au ralentissement économique des années 1990. Le Gouvernement a réagi en introduisant des réformes relevant de la nouvelle gestion publique dans le but supposé de réduire la bureaucratie et de gérer l'État davantage comme une entreprise privée. Ces réformes ont été étendues après la crise financière de 2008-2009, lorsque le Président Nicolas Sarkozy a fait appel à des consultants pour mettre en œuvre les « réformes de modernisation », en allégeant la fonction publique. Toutefois, c'est le Président Emmanuel Macron qui a élevé les prestations de conseil au rang de fonctions régulières de l'administration publique, dans le cadre de l'appel à candidatures lancé pour transformer l'État français en « start-up ».

Depuis l'élection d'Emmanuel Macron en 2017, on estime que l'administration française a signé au moins 137 contrats avec McKinsey et d'autres grands cabinets de conseil, notamment des contrats de plusieurs millions d'euros. La majorité des prestations de conseil concernent les systèmes informatiques et les ressources humaines, mais elles ont aussi porté sur les réformes des dépenses publiques, ce qui a suscité davantage de controverses. Depuis 2018, McKinsey, Accenture et d'autres grands cabinets ont été chargés de trouver le moyen de réduire les dépenses publiques de 1 milliard d'euro. Les contrats signés avec ces cabinets pour ces réformes prévoyaient plus de 1 million d'euros pour les prestations de conseil, mais aussi une part variable indexée sur les économies réalisées – plus les réductions sont importantes, plus ils gagnent d'argent. On notera également que dans ce type de contrats, les consultants sont en réalité payés deux fois : la première pour proposer les réductions, et la deuxième lorsqu'il est fait appel aux cabinets de conseil pour combler les carences découlant des économies qu'ils avaient eux-mêmes proposées. Au total, le conseil au secteur public représentait près de 10% du chiffre d'affaires des cabinets de conseil en 2018, chiffré à 657 millions d'euros.

Ainsi, le recours accru aux cabinets de conseil est à la fois la cause et la conséquence des coupes opérées dans la fonction publique, qui a perdu plus de 200 000 travailleurs depuis les réformes de Sarkozy. Des domaines essentiels de la fonction publique sont aujourd'hui au bord de la rupture, en particulier la santé, la justice et l'environnement. Alors que les fonctionnaires surmenés, en *burn out*, quittent la fonction publique ou deviennent incapables d'exercer leurs fonctions, l'administration fait de plus en plus appel à des consultants pour mener ces activités régulières. L'argument selon lequel la fonction publique n'était « pas préparée » pour faire face à la pandémie a été de nouveau avancé pour justifier le recours aux cabinets de conseil dans la lutte menée par la France contre la Covid-19. Le Gouvernement a embauché McKinsey et trois autres cabinets pour le conseiller sur la campagne de vaccination contre le coronavirus, la concevoir ou la faciliter, et la mettre en place dans le cadre de contrats s'élevant au total à 11 millions d'euros.

cette situation « grise » des liens publics-privés en proposant de normaliser les contrôles lors de délégations aux privés, de privilégier l'exécution en interne des missions à chaque fois que les compétences sont présentes dans les administrations, d'associer les syndicats en amont de toutes les opérations d'externalisation et de fixer avec eux des règles strictes pour les procédures d'appel d'offre lorsque la compétence n'existe pas en interne. ●

**Philippe Malaisé**
Secrétaire national en charge de l'Europe

Couverture du rapport en français

[1] *EPSU : European Public Service Union, la fédération des syndicats européens des services publics.*

[2] *Le rapport est téléchargeable en français sur le site de l'EPSU, epsu.org : ▶ https://bit.ly/3ENJ8l2*

## PARTENARIATS PUBLICS PRIVÉS : LE RAPPORT POINTE DU DOIGT LA CONSTRUCTION DU NOUVEAU PALAIS DE JUSTICE DE PARIS

En 2012, un contrat de Partenariat Public-Privé (PPP) de 2,3 milliards d'euros courant jusqu'à 2044 a été signé avec le consortium Arélia pour la construction du nouveau Palais de justice de Paris, alors même que la comparaison avec une solution du secteur privé avait montré qu'il ne s'agissait pas de l'option la moins onéreuse. La Cour des comptes a constaté que le taux d'intérêt de l'emprunt nécessaire pour le PPP était de 6,4%, alors qu'en 2012, le taux moyen pondéré à l'émission des emprunts d'État à moyen terme était de 1,86%. En 2017, la Cour des comptes a recommandé de ne pas recourir aux PPP pour les prisons ou pour l'immobilier et le ministère de la Justice a décidé de ne plus utiliser de PPP à l'avenir.

[1] *La Cour des comptes a pour objectifs de s'assurer du bon emploi de l'argent public et d'en informer les citoyens : ▶ https://www.ccomptes.fr/fr*

# Le « statut » des agents contractuels de droit public

**Dans la fonction publique, le recrutement d'un fonctionnaire est le principe. Ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'un agent contractuel de droit public peut être engagé.**

Depuis la loi dite de « transformation de la fonction publique »[1] et de récents décrets d'avril et août 2022[2], le « statut » de l'agent contractuel de droit public a été renforcé avec davantage de possibilités de recourir à des agents contractuels. C'est dans ce contexte juridique renouvelé qu'il paraît opportun de faire le point sur le recrutement des agents contractuels de droit public (I), leurs droits individuels et collectifs (II) et les garanties qui leurs sont accordées à la fin de leur engagement (III).

**Attention :** à la différence des agents contractuels de droit public qui détiennent un contrat d'engagement selon les règles du droit public, les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés…) qui peuvent être recrutés par les employeurs publics détiennent un contrat de droit privé et ne sont pas évoqués dans cette fiche.

## I. LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Dans la fonction publique, le recrutement sur des emplois permanents d'agents contractuels de droit public par les employeurs publics (ministères, collectivités territoriales, établissements publics…) est une dérogation au mode normal d'occupation des emplois par les fonctionnaires. C'est la raison pour laquelle les cas de recrutement sont limités (1) et obéissent à des règles strictes (2).

### 1) Les cas limités de recrutement des agents contractuels de droit public

**L'employeur public peut recruter des agents contractuels de droit public pour pourvoir des emplois non permanents par :**

- **Un contrat pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité**

Dans la fonction publique de l'État à la différence de la fonction publique territoriale, ce type de recrutement n'est possible que si les fonctions occupées ne peuvent pas être assurées par un fonctionnaire.

La durée du contrat pour accroissement temporaire d'activité est limitée à 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs[3]. Sont concernées ici les situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration, comme les variations cycliques de l'activité du service et les tâches précisément définies et non durables s'ajoutant temporairement à une activité permanente[4].

Le contrat pour accroissement saisonnier d'activité est limité à une durée de 6 mois avec un éventuel renouvellement, soit pendant une période de 12 mois consécutifs[5]. Sont concernés ici les travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs[6].

- **Un contrat de projet**

Les employeurs publics peuvent recruter des agents contractuels à titre temporaire sur des emplois non permanents pour mener à bien un projet ou une opération identifiée sur un contrat à durée déterminée. Il est conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite. Le contrat de projet prend fin lors de la réalisation du projet ou de l'opération. Il peut cependant être rompu par décision de l'employeur public au terme d'un délai d'un an, si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement[7].

*[1] Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.*

*[2] Décret n°2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pour la fonction publique de l'État et décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale.*

*[3] Articles L.332-22 et L.332-23 du code général de la fonction publique (CGFP).*

*[4] Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ; circulaire ministérielle relative au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels du 22 juillet 2013.*

*[5] Article L.332-23 du CGFP et article 7 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État modifié.*

*[6] Circulaire relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ; circulaire ministérielle relative au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels du 22 juillet 2013.*

*[7] Articles L.332-24 à L.332-26 du CGFP et article 7 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité.*

**L'employeur public peut recruter des agents contractuels de droit public pour pourvoir des emplois permanents afin de :**

- Faire face à des besoins temporaires : c'est-à-dire pour remplacer des agents publics momentanément indisponibles [8] ou combler la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire [9].

- Faire face à des besoins permanents dans certaines hypothèses [10] : les agents contractuels sont recrutés par contrats à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans. Tout contrat conclu ou renouvelé dans ces conditions avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, auprès du même employeur public, est conclu pour une durée indéterminée, dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique (CGFP) [11].

### 2) Le régime juridique du recrutement des agents contractuels de droit public

Les conditions de recrutement des agents contractuels sont de deux ordres : les conditions générales devant être remplies par toute personne désireuse d'être agent public, identiques à celles des fonctionnaires à l'exception de celle relative à la nationalité [12] et celles spécifiques à certains cas de recrutement ou à certains types d'emplois (la possession d'un diplôme ou encore la délivrance d'un agrément).

Comme pour le recrutement d'un fonctionnaire, l'employeur public doit respecter une procédure préalable pour recruter un agent contractuel [13]. Il doit, par ailleurs, rédiger un contrat écrit auquel sont annexés des documents [14] et préciser un certain nombre de points, tel que, dorénavant, le ou les lieux d'affectation des agents [15]. En outre, l'employeur public peut aujourd'hui tenir les entretiens de recrutement des agents contractuels en visioconférence [16].

## II. LE STATUT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Les agents contractuels de droit public ont des droits et des obligations (1) ainsi que certaines garanties dans l'exercice de leurs fonctions (2).

### 1) Les droits et obligations des agents contractuels de droit public

- Les agents contractuels de droit public ont les mêmes droits fondamentaux que les fonctionnaires : liberté d'opinion, droit syndical, droit de grève, droit à la protection fonctionnelle, droit de détenir un dossier administratif bien tenu et plus récemment le droit de ne pas être victime de discriminations [17]...

- Ils sont également assujettis aux mêmes obligations que les fonctionnaires comme la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la neutralité, le respect de la laïcité, l'obéissance hiérarchique...

En cas de non-respect de ces obligations, les agents contractuels encourent une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions, licenciement) selon une procédure proche de celle des fonctionnaires [18]. En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à leurs obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, les agents contractuels peuvent également faire l'objet d'une suspension administrative de 4 mois maximum. La durée de cette suspension ne peut toutefois pas excéder celle du contrat et l'agent contractuel conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires [19].

### 2) Les garanties accordées aux agents contractuels de droit public

Comme pour les fonctionnaires, tous les agents contractuels bénéficient d'une rémunération après service fait. Néanmoins, les

[8] *Articles L.332-6 et L.332-13 du CGFP.*

[9] *Articles L.332-7 et L.332-14 du CGFP.*

[10] *Articles L.332-2 et L.332-8 du CGFP.*
*Dans la fonction publique de l'État (FPE), en l'absence de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires de l'État susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté dans la fonction publique territoriale (FPT) et lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'État.*
*Dans la FPT, pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% et pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.*

[11] *Articles L.332-4 et L.332-10 du CGFP.*

[12] *Article 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale modifié.*

[13] *Article L.332-21 du CGFP et décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels modifié.*

[14] *Article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

[15] *Article 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

[16] *Article 3-6 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 2-6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

[17] *Article 1-5 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 1-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

[18] *Articles 43-1 à 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; articles 36 à 37 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

[19] *Article 43 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 36 A du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

éléments constitutifs de cette rémunération et les règles relatives à sa détermination relèvent d'un régime juridique différent de celui des fonctionnaires.

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de l'agent contractuel concerné.

Elle peut tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie [20]. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne leur est pas versée. Tous les agents contractuels bénéficient de congés annuels [21], de congés de formation [22] ou encore de congés non rémunérés. Et naturellement, les agents en activité ont droit à des congés de maladie [23] et des congés en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle [24].

Des garanties supplémentaires sont par ailleurs accordées à certains agents contractuels en fonction de leur ancienneté ou de la nature du contrat conclu, comme le bénéfice d'un entretien professionnel [25].

## III. LA FIN DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

L'engagement d'un agent contractuel de droit public prend fin pour différents motifs (1) et, dans cette hypothèse, l'employeur public a plusieurs obligations (2).

### 1) Les causes de la fin de l'engagement des agents contractuels de droit public

Outre la retraite et le décès, le non-renouvellement de l'engagement, la démission et le licenciement constituent les principales causes de la rupture de l'engagement entre un agent contractuel et son employeur public. Aujourd'hui, s'y ajoute aussi la possibilité de conclure une rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés en CDI. Il existe également la radiation des cadres pour abandon de poste que nous ne verrons pas ici.

- Le non-renouvellement de l'engagement correspond à la fin prévue du contrat d'un agent contractuel. Il peut intervenir à l'initiative de l'employeur public en respectant un délai de prévenance et signifie que celui-ci ne souhaite pas reconduire le contrat de l'agent concerné après son terme [26]. Il s'agit donc d'une perte involontaire d'emploi, qui ouvre droit au versement des allocations chômage pour l'agent intéressé.

  Le non-renouvellement de l'engagement recouvre également le cas dans lequel l'agent contractuel refuse le renouvellement de son contrat arrivé à son terme, lorsqu'il lui est proposé par l'employeur public.

*[20] Article L.713-1 du CGFP.*

*[21] Article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

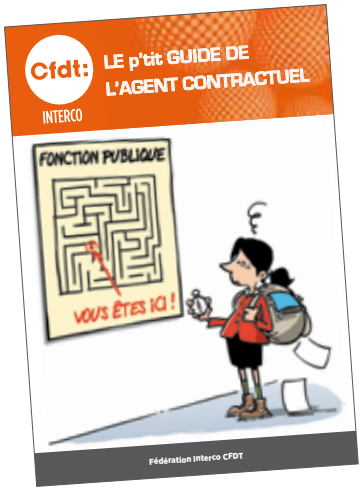
*[22] Article 11 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 6 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[23] Article 12 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[24] Article 14 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[25] Cet entretien ne concerne que les agents en CDI, ceux disposant d'un CDD d'une durée supérieure à un an et les agents recrutés pour au moins un an au titre d'un contrat de projet : article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité et article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[26] Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*




À l'instar des fonctionnaires représentés en CAP, les agents contractuels de droit public sont représentés par des élu·es du personnel en CCP, commission consultative paritaire, instance qui donne des avis ou émet des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels. Ils·Elles ont donc aussi élu leurs représentant·es dans cette instance le 8 décembre dernier. La fédération Interco CFDT a édité un guide des contractuels, disponible gratuitement auprès de votre syndicat (si celui-ci en détient encore quelques exemplaires).

Dans ce cas, l'agent contractuel concerné dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation au renouvellement du contrat. En l'absence de réponse dans le délai prévu, il est présumé avoir refusé le renouvellement de son contrat [27].

- La démission est un acte unilatéral par lequel l'agent manifeste son intention de mettre fin à son engagement avant son terme, qu'il s'agisse d'un engagement à durée déterminée ou indéterminée. Elle doit être présentée, de manière non équivoque, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et un préavis doit être respecté [28]. La démission ne donne pas lieu au versement d'allocations de chômage sauf exception.

- Le licenciement des agents contractuels obéit à un certain nombre de principes et n'est possible que dans certaines hypothèses [29] : pour faute disciplinaire ; pour insuffisance professionnelle ; au cours ou au terme de la période d'essai ; pour suppression d'emploi ; à la suite du refus de l'agent d'accepter une modification d'un élément substantiel du contrat ; en l'absence de réemploi en raison de l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire après différents congés ; pour inaptitude physique [30] ; pour abandon de poste.
  La procédure de licenciement est de plus en plus encadrée, car l'agent dispose de garanties croissantes. Ainsi, la décision de licenciement est de la compétence exclusive de l'autorité administrative et ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix [31].
  Lorsqu'à l'issue de l'entretien et après la saisine de la commission consultative paritaire (CCP), l'employeur public décide de licencier un agent contractuel, il doit lui notifier sa décision par courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou par courrier remis en mains propres contre récépissé [32]. Le courrier doit indiquer les voies et le délai de recours contentieux [33].

- La procédure de rupture conventionnelle implique que l'employeur public et l'agent contractuel en CDI conviennent en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions. La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle nécessite une convention signée par l'agent et son employeur public, qui prévoit, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret. Durant la procédure de rupture conventionnelle, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son

*[27] Article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[28] Article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[29] Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant une période qui est aujourd'hui de 10 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés : article 49 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 41 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[30] Articles 43-2 et 45-2 et suivants du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; articles 36-1 et 39-2 et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[31] Article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[32] Article 47-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 42-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

*[33] Le délai est de 2 mois pour introduire le recours devant le tribunal administratif territorialement compétent à compter de la notification de la décision. L'absence de signature n'ayant aucun effet sur l'existence ou non de cette notification (article R.421-5 du code de justice administrative).*

choix [34]. L'agent concerné a par ailleurs droit au bénéfice de l'assurance chômage s'il réunit les conditions [35].

### 2) Les obligations des employeurs publics à la fin de l'engagement des agents contractuels de droit public

À la fin de l'engagement d'un agent contractuel de droit public, l'employeur public est soumis à certaines obligations dont la remise de documents attestant de la fin de l'engagement (certificat comprenant un certain nombre de mentions) [36].

L'agent contractuel bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés annuels visant à compenser les congés annuels non pris au moment de la rupture de son engagement, à l'exception de la rupture intervenant au titre d'une sanction disciplinaire. Et depuis cette année, cette indemnité peut être versée en cas de démission ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, lorsque l'agent contractuel n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels en raison de son employeur public ou pour raison de santé [37].
Le cumul de l'indemnité compensatrice de congés annuels avec l'indemnité de licenciement est tout à fait possible.

Par ailleurs, en cas de licenciement, de refus de détachement d'office ou de refus de transfert auprès d'une autre personne morale de droit public ou de droit privé, une indemnité de licenciement doit être versée à l'agent contractuel [38].
Cette indemnité n'est cependant pas versée lorsque l'agent concerné est : licencié pour des motifs disciplinaires ; fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel et, dans la fonction publique territoriale, en disponibilité ou hors cadre ; immédiatement recruté sur un emploi équivalent auprès d'une personne publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ; éligible à une pension de retraite à taux plein ; démissionnaire de ses fonctions ; reclassé ; consent à une modification substantielle de son contrat de travail [39].
Le versement de l'indemnité de licenciement par l'employeur public intervient en une seule fois, en capital [40].

Enfin, les agents contractuels bénéficiant d'un contrat conclu pour pourvoir à un emploi permanent ou un contrat conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, peuvent percevoir, à la fin de leur contrat, une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité est versée lorsque la durée totale des contrats conclus, le cas échéant renouvelés, est inférieure ou égale à 1 an et dans les limites d'un plafond prévu par décret [41].

Cette indemnité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme [42].

Elle n'est pas versée lorsque l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours [43] ; bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle il a été recruté [44] ; refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente [45]. ●

**Clara Carbonnel**
Juriste fédérale

**Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer brièvement des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux, naturellement avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter ta section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te conseiller sur tes droits et obligations en ta qualité d'agent contractuel.**

*[34] L'article 72 de la loi dite de « transformation de la fonction publique » prévoyait que l'agent se faisait assister par « un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ». Toutefois, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution cette obligation de représentativité (décision QPC n°2020-860 du 15 octobre 2020). L'agent public peut donc se faire assister par un conseiller désigné par l'organisation syndicale de son choix.*
*Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.*
*[35] Article L.552-1 du CGFP ; articles 49-1 et suivants du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; articles 49 bis et suivants du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[36] Article 44-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié ; article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[37] Article 10 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[38] Article 51 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[39] Article 52 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[40] Article 56 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[41] Sur le calcul du montant de l'indemnité de départ volontaire : article L.554-3 du CGFP. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat : article 45-1-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[42] Article 45-1-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*
*[43] Article L.554-3 du CGFP.*
*[44] Article L.554-3 du CGFP.*
*[45] Article 45-1-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité ; article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précité.*

# L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

## Être adhérent·e à la CFDT, c'est aussi avoir accès à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

**RÉPONSES À LA CARTE**
SERVICE À L'ADHÉRENT

**Une question ?** Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'**emploi**, de **stage** et de **reconversion** professionnelle.

**JOB à la carte**

Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'**Espace adhérents CFDT** ou dans ***Cfdt Magazine***.

**Avantages & moi**

La **billetterie loisirs et culture** à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

**MaFormation Cfdt :** en 1 clic !

Notre plateforme multimodale vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

**CNAS**
CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

**SOUTIEN JURIDIQUE** Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

**LA PRESTATION GRÈVE**
La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève*.

**L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE"**
Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

**L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE"**
Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié*.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.

**Parenthèse Toit**

Pour **louer une chambre chez l'habitant** à un coût inférieur au marché immobilier local.

## ... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

**CFDT.FR**

**En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !**

CFDT - Service Information Communication - Illustrations : iStock - Tous droits réservés - Novembre 2021