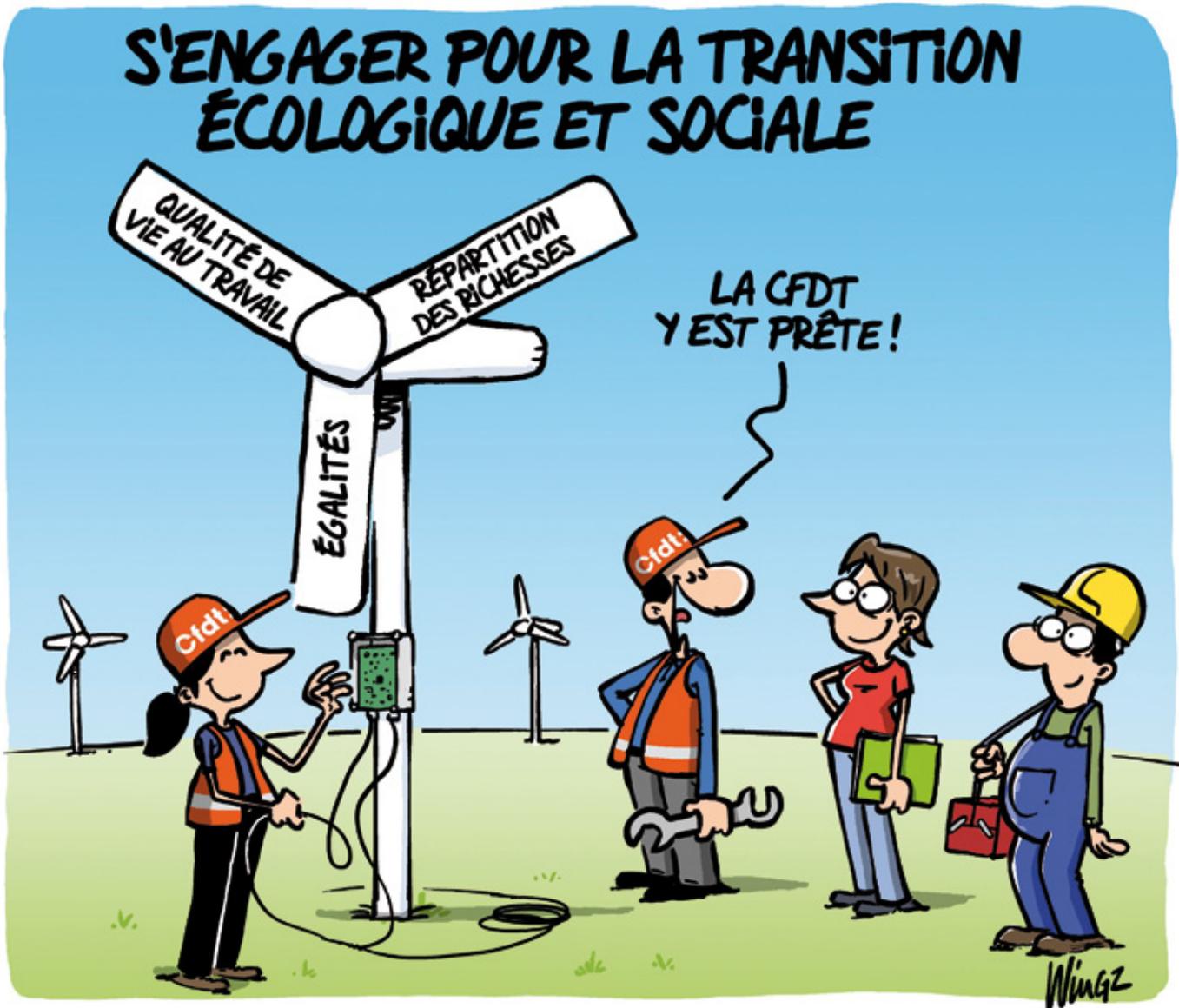




INTERCO

INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°256 • juillet-août-septembre 2023



ACTU

Réforme des greffes



RETRAITES

CNRACL, Préfon, ERAFP



DOSSIER

S'engager pour la transition écologique et sociale



FICHE JURIDIQUE

Les formations spécialisées



SOMMAIRE



ACTU

4

- Réforme des greffes : un accord de méthode arraché, mais rien n'est fait ! 4



RETRAITES ET FONCTION PUBLIQUE

7

- CNRACL : la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers 7
- La Préfon, quézaco ? 10
- ERAFP : établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique 11



VIE DE LA FÉDÉ

12

- Le conseil fédéral et la commission exécutive de la fédération Intercro Cfdt 12



DOSSIER : S'ENGAGER POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

14

- Eco anxiété ou espoir pour demain ? 14
- Les enjeux éthiques de la transition 16
- Des ateliers pour penser les changements au travail 20
- La Cfdt est le syndicat de la transformation écologique et climatique au travail ! 23
- Interview : « *Nous souhaitons que la transition écologique juste fasse partie intégrante des missions des sections syndicales et des élus* » 27
- Interview : « *Avec la formation et l'échange, il est possible de faire avancer les choses* » 30
- Constat sans appel d'un chef de bassin : « *Aujourd'hui, on vit au jour le jour* » 32
- Interview : « *Le manque de matériels dans les ateliers et de personnel ne permet pas totalement de faciliter ce changement* » 34
- Pour des mobilités durables et inclusives en zones peu denses 35



EUROPE

37

- Congrès de la Confédération européenne des syndicats 37



FICHE JURIDIQUE

41

- Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail 41

INTERCO MAG

n°256 - juillet•août•septembre 2023

Trimestriel de la fédération Intercro Cfdt

47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 2780-223X

Tirage : 73 850 ex.

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Si vous ne souhaitez plus recevoir Intercro Mag,
veuillez en informer votre syndicat afin qu'il fasse
le nécessaire dans Gase!

Directrice de publication :

Ingrid Clément

Responsable de la rédaction :

Philippe Malaisé

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17^e

Magazine fabriqué selon les normes environnementales de
développement durable.

Crédits photos :

Pages 1 à 46 : © nnnnae - 123RF

Page 3 : © Brad Pict - Adobestock.com

Pages 14 à 35 : © OneLineStock - Adobestock.com

Autres photos : © Intercro Cfdt

Crédits illustrations :

Pages 1-8-42-43-44 : Wingz

Mes camarades,

Prendre de la hauteur face aux enjeux que nous traversons : le changement climatique, la raréfaction des ressources, la multiplication des risques sanitaires environnementaux, les inégalités socio-économiques, le rapport au travail, l'organisation du travail, l'équilibre vie privée/vie pro...

C'est ce que nous avons fait juste avant la trêve estivale, à La Rochelle, lors du comité national fédéral (CNF) qui avait pour thème « S'engager pour la transition écologique et sociale ».

Trois jours très riches par les apports de nos invités et riches également pour toutes les réalités apportées, par les militants des 85 syndicats représentés, à travers nos échanges sur l'organisation du travail, les conditions de travail, la place des travailleurs dans les services rendus au public et notre vision de ces derniers.

Nous avons alors clairement exprimé que les conditions dans lesquelles nous travaillons ont un impact sur ces mêmes services et qu'il ne suffit pas de décréter une règle pour que les changements arrivent.

Cette transformation ne pourra s'opérer qu'en comptant sur les agents et travailleurs, en reconnaissant ce qu'ils sont, en admettant

leur expérience et leurs compétences et en leur permettant d'évoluer dans leur carrière.

Et même si d'autres exemples dramatiques durant l'été sont venus confirmer l'urgence de la situation, c'est avec optimisme que nous devons, dès maintenant, nous engager dans cette transition pour construire la société qui permettra à chacun de vivre dignement, une société durable et équitable pour toutes et tous.

Nous pouvons tous être acteurs de la transition, en agissant notamment dans nos instances.

Chaque adhérent, chaque équipe syndicale dans son administration, dans son entreprise, est légitime à participer à cette transition. Nos propositions et nos actions seront la preuve de cet investissement individuel et collectif à changer nos modes de vie, de production et de consommation.

Je vous souhaite une rentrée stimulante. ●



Ingrid Clément
Secrétaire générale



SCANNEZ
pour lire directement
Interco Mag sur votre tablette



<https://urlz.fr/mMV5>

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Interco CFTD



<https://interco.cfdt.fr>



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



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

Réforme des greffes : un accord de méthode arraché, mais rien n'est fait !

Le 13 juillet dernier, la CFDT a signé un accord de méthode relatif à la négociation d'un protocole d'accord sur la revalorisation des métiers de greffe.

Les événements ayant conduit à la signature de cet accord

En 2021, après des demandes répétées, la direction des services judiciaires (DSJ) ouvrait enfin des discussions « métiers de greffe » pour faire le bilan sur la réforme des greffes de 2015 (non signée par la CFDT). Dans ce cadre, la CFDT avait remis au directeur des services judiciaires un document ambitieux pour une véritable réforme des greffes. Celle-ci devait toucher tous les corps et l'organisation. Mais, en octobre 2021, tout ce travail amorcé fut balayé d'un revers de main par l'ouverture des États généraux de la Justice (EGJ). Malgré cela, les représentants se sont mobilisés pour porter leur parole au sein de ces EGJ dont la présentation officielle du rapport a été repoussée à juillet 2022.

En 2022, rien ne se passe sur le sujet de la réforme des greffes, l'administration considérant devoir attendre les résultats des élections professionnelles dans la fonction publique, en décembre.

Ce n'est qu'en février 2023 que des « simi-li-discussions » recommencent et que le directeur des services judiciaires pose une grille indiciaire sur la table, à la surprise générale. Il s'agit de la grille des conseillers d'insertion et de probation avant leur passage en catégorie A. Ensuite, quelques rares bilatérales se tiennent, mais aucune marge de manœuvre réelle malgré nos demandes.

Et surtout, aucune réforme des greffes ! Ce n'est plus qu'une nouvelle grille pour les greffiers.

Les corps communs (adjoints, secrétaires administratifs et attachés) et le second corps spécifique de la DSJ (les directeurs des services de greffe judiciaires) sont tous exclus des « discussions ».

Début juin 2023, le directeur des services judiciaires affirme que la grille a été transmise à la fonction publique sans aucune des modifications demandées par les organisations syndicales. Il annonce un reclassement dans les règles classiques de la fonction publique et une mise en œuvre au 1^{er} octobre 2023. La CFDT prend ses responsabilités et diffuse cette grille aux agents (FO le fait également) qui s'en saisissent.

C'est alors une mobilisation historique qui se déclenche avec comme point d'orgue une **grève massive le 3 juillet** qui marque les esprits.

Face à l'absence de discussions, les organisations syndicales ont demandé à rencontrer Jean-Denis Combexelle, le directeur de cabinet du ministre de la Justice. Cette rencontre a eu lieu le 26 juin : rien de nouveau sur le fond, mais les représentants CFDT ont insisté pour avoir des dates de discussions. Le directeur des services judiciaires a dû nous recevoir le 4 juillet sur les mesures de reclassement et transitoires, puis le 12 juillet, pour une réunion « métiers de greffiers ». C'est à l'occasion de cette der-

nière réunion que les représentants CFDT (Klervia Renault, représentante CFDT au comité social d'administration des services judiciaires, Laurence De Susanne, secrétaire fédérale et Guillaume Grassaud, représentant CFDT au comité social d'administration ministériel) ont porté, voire imposé, leur revendication d'ouverture de négociations. La CFDT a refusé toute discussion en dehors d'un cadre écrit. La négociation d'un accord de méthode n'était pas l'objet de la réunion, mais ça l'est devenu. La CFDT a également imposé que cet accord ne se limite pas aux seuls greffiers. Pas de place au catégoriel : une vraie réforme s'impose, une réforme cohérente pour tous les agents qui travaillent ensemble. L'objet de la négociation portera donc sur les deux corps spécifiques de la direction des services judiciaires (greffiers et directeurs des services de greffe) et sur les corps communs.

La situation actuelle (au 31 juillet)

Le ministère avait imposé une **grille aux greffiers sans discussion ni négociation**. Celle-ci n'était pas en elle-même une mauvaise grille de catégorie B, **mais est-ce ce que l'on voulait pour le corps des greffiers ?** Sans aucune négociation possible, elle décevait nos attentes pour les personnels. Et cette grille induisait un déroulé de carrière plus intéressant pour les nouveaux entrants que pour ceux qui sont déjà dans le corps : **le compte n'y était donc pas.**

Le reclassement et les mesures transitoires auraient pu compenser. Malheureusement,

le reclassement était décevant et les gains immédiats très limités pour une majorité. Seules quelques modifications à la marge étaient à l'étude.

Concernant les **mesures transitoires**, elles étaient plus rassurantes puisqu'elles préservaient la possibilité de se présenter à l'examen professionnel jusqu'à celui de 2026 dans les conditions de la grille actuelle. Ça permettait d'ouvrir une période transitoire. **La DSJ et le ministère nous mettaient donc tous devant le fait accompli.**

Les revendications de la CFDT

Nous l'avions annoncé. L'axe a toujours été clair pour la CFDT :

- elle porte cette **ouverture immédiate de véritables négociations** pour les personnels de greffe ;
- elle exige que **le ministre s'implique personnellement dans ces négociations** afin d'échanger directement avec les représentants des personnels.

Nous ne voulons plus de ses éléments de langage répétés sans cesse, nous n'en pouvons plus de les entendre alors que **dans ses propos, c'est le mépris pour les agents de greffe qui s'exprime**. C'est insupportable ! **Sa vision de l'avenir des greffes n'est pas la nôtre et il fuit la discussion.**

Pour la CFDT, la revendication principale est **une réforme des greffes complète qui interroge notre organisation et reconnaît chacun dans son métier.**

Il est nécessaire d'avoir une **réflexion globale et par filière** (juridictionnelle, administrative et technique) **pour enfin avoir une organisation cohérente et n'oublier personne.**

Pour les corps communs

- La CFDT œuvre et continuera d'œuvrer pour que leurs grilles interministérielles soient revalorisées au niveau de la fonction publique ;
- au ministère de la Justice, nous demandons l'ouverture de discussions sur une revalorisation importante du régime



Présence fédérale à la cour d'appel de Paris

indemnitaires de l'ensemble des agents des corps communs ;

- cette revalorisation doit conduire à **les reconnaître dans leurs fonctions** et pas parce qu'ils exerceraient les fonctions du corps supérieur.

Pour les adjoints administratifs (par exemple)

- Reconnaissance du **rôle essentiel des adjoints administratifs dans les services** et valorisation de leurs missions, et non pas parce qu'ils feraient fonction de greffier ou de secrétaire administratif ;
- perspectives d'évolution de carrière ;
- pour ceux qui exercent actuellement les fonctions d'un autre corps, accès rapide à ce corps et par tous moyens afin que la situation soit claire : **à chaque corps, ses fonctions !**

Tout cela nécessite **un vrai plan de requalification massif et pour toutes les catégories.**

Cela nous engage à augmenter la volumétrie du corps des secrétaires administratifs (SA), puisque le taux de promotion est lié

au nombre d'agents dans le corps, et à poser leur rôle dans les juridictions, ce que la DSJ n'a jamais su ni voulu faire. Lors de la présentation du plan de requalification de C en SA, la CFDT avait été la seule à porter une demande de plan de requalification de B en A (SA en attachés). Pour le ministère, il n'y en aurait pas besoin !

Pour la filière technique

- La CFDT porte, depuis plus de 30 ans, la **création d'une filière technique ministérielle donc des emplois en C, B et A** ;
- une revalorisation de l'indemnitaires (la filière technique étant une particularité par rapport aux autres corps communs) et de leurs grilles négociée directement au ministère de la Justice.

Notre ténacité porte ses fruits car les discussions sont enfin ouvertes au ministère de la Justice pour la création d'une filière technique ministérielle, donc des emplois en C, B et A.

Pour les greffiers

- Accès à la **catégorie A** pour les greffiers (le projet du ministère serait d'en

mettre certains dans des fonctions d'attachés de justice, mais toujours non définies et non constitutives d'un corps) ;

- des grilles actualisées et réellement valorisées ;
- une vraie réflexion sur les équipes juridictionnelles car les greffiers en font partie ;
- une refonte de l'indemnitaire des greffiers. La CFDT porte également une demande de revalorisation forte et cohérente avec les missions.
- une valorisation des greffiers qui sont sur le **cœur du métier** de greffier.

Cela induira nécessairement des travaux de fond :

- quelle catégorie A ? Quelle architecture et organisation logique avec les autres corps ?
- sur la possibilité de paiement des heures supplémentaires pour les agents de catégorie A. Ce qui nécessite un travail avec la fonction publique.

Pour les directeurs des services de greffe

- Une réforme cohérente qui doit nécessairement **toucher tous les corps et les tirer vers le haut en reconnaissant leurs fonctions de direction** ;
- une revalorisation de l'ensemble de ce corps pour devenir une catégorie A attractive ;
- une large possibilité d'accès à des emplois supérieurs, aux emplois de direction du ministère de la Justice ;
- une demande de **revalorisation indemnitaire ambitieuse** permettant l'attractivité du corps et valorisant les différentes fonctions ;
- l'ouverture du sujet du **positionnement et de la gouvernance** vis-à-vis des chefs de juridictions, mais également dans les services directement en lien avec les magistrats coordinateurs, par exemple.

Jusqu'à présent, le ministère et la DSJ refusaient constamment la moindre évocation de discussions portant sur les directeurs



des services de greffe. La CFDT a exigé que la réforme des métiers de greffe soit complète et cohérente ; elle se doit donc de traiter des deux corps spécifiques de la DSJ.

La méthode CFDT, c'est :

- avoir des objectifs cohérents pour qu'ils soient atteignables ;
- ne pas céder à la démagogie ;
- privilégier la transparence et la consultation.

Des objectifs cohérents et atteignables

Cela signifie maintenir le cap de cette discussion intercatégorielle pour ne pas tomber dans le piège de revendications uniquement catégorielles qui déstabiliseraient encore un peu plus nos organisations. Cela signifie également que nous sommes conscients des enjeux de calendrier.

Cela signifie aussi saisir le bon interlocuteur, côté administration pour chaque demande : DSJ, SG, fonction publique.

Pas de démagogie

En lien avec le point précédent, il s'agit de ne pas promettre sans aucune chance d'obtenir. Nos engagements envers les agents sont concrets : pas de promesses, pas de

paillettes. Par exemple, ne pas laisser l'administration réduire nos revendications au seul A pour les greffiers. Il y a une réflexion qui nous amène à cette revendication, la valorisation, c'est la conséquence d'un travail et de l'exercice des missions.

De la transparence et des consultations

La CFDT a pris l'engagement d'informer les agents **en transparence et avec réalisme** de ce qui est en cours. Les représentants CFDT peuvent négocier parce que la CFDT est **représentative**. Seules les organisations représentatives ont cette possibilité.

Comme lors de la précédente réforme des greffes, la décision finale de la CFDT pour une signature de protocole reposera sur une consultation interne.

L'accord de méthode

L'accord de méthode signé par la CFDT est une première étape importante. Il fixe les conditions dans lesquelles la négociation se déroulera et son objet. L'enjeu sera qu'il aboutisse à un protocole d'accord valorisant réellement tous les métiers des greffes. ●

Guillaume Grassaud

Représentant CFDT au comité social d'administration du ministère de la Justice

CNRACL : la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Secrétaire fédérale Interco CFDT, Marie Coubret est notre représentante titulaire au conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Elle nous parle de son fonctionnement.

Bonjour Marie. Peux-tu nous présenter en quelques mots la CNRACL ?

La CNRACL a été créée par ordonnance au lendemain de la guerre en 1945, à la suite des objectifs de politique sociale fixés par le Conseil national de la Résistance (CNR). C'est un régime spécial de retraite qui couvre les agents titulaires et stagiaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, nommés sur des emplois permanents d'au moins 28 heures par semaine.

Cela concerne beaucoup de monde ?

Oui. En 2021, la CNRACL représentait près de 2,2 millions de cotisants issus pour 63,6% de la fonction publique territoriale (FPT) et pour 36,4% de la fonction publique hospitalière (FPH).

Elle verse les pensions de près de 1,5 millions de retraités (1,04 million de femmes et 440 000 hommes) : 835 000 de la FPT et 654 000 de la FPH.

Quel est le ratio entre les actifs et les retraités ? Quelle est la tendance ?

En 2021, le ratio est de 1,49 actif pour un retraité. Il ne cesse de se dégrader. En 2011, il était de 2,06, en 2013, de 1,97... L'âge moyen des actifs est lui aussi sans cesse en progression : de 44,4 ans en 2011 à 46,7 ans en 2021. Pour finir, il est à noter que l'âge moyen des retraités de la CNRACL s'établit à 71,4 ans au 31 décembre 2021.

Comment fonctionne de « l'intérieur » la CNRACL ?

Elle est gérée par la Caisse des Dépôts. Le conseil d'administration (CA) est l'organe délibérant du régime ; il examine, entre autres, les questions financières, l'action sociale menée par la Caisse, les activités du fonds national de prévention.

Elu tous les 6 ans par les affiliés et les employeurs, le CA est composé d'un collège de 16 membres titulaires et 16 membres suppléants représentant les affiliés (actifs et retraités) et d'un collège employeurs, lui aussi composé de 16 membres titulaires et 16 membres suppléants, représentant les employeurs territoriaux et hospitaliers. Quatre membres y siègent de droit : deux commissaires du Gouvernement (Budget et Sécurité Sociale) et les deux présidents des conseils supérieurs de la FPT et la FPH.

Tous les syndicats y siègent ?

Non. Suite aux dernières élections de 2021, il n'y a que trois organisations syndicales représentatives : la CGT (4 sièges : 3 actifs et 1 retraité), la CFDT (3 sièges : 2 actifs et 1 retraité) et FO (1 siège actif).

Pour la CFDT, les sièges sont répartis entre les fédérations Interco et santé-sociaux. Nous avons également un siège sur le collège des retraités, arraché à FO aux dernières élections de 2021.



Marie Coubret

Les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires à temps non complet de moins de 28 heures par semaine sont affiliés au Régime général de la Sécurité sociale pour le régime de base et à l'IRCANTEC (Institut national de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques), pour la retraite complémentaire.

RETRAITE ET FONCTION PUBLIQUE

La CNRACL est-elle une caisse de retraite à l'équilibre ?

Il faut « remonter » le temps pour répondre avec précision. La loi du 24 décembre 1974 a instauré un mécanisme de compensation inter-régimes auquel doivent participer les régimes de base obligatoires. Puis, la loi du

30 décembre 1985 a instauré, à son tour, une surcompensation par solidarité entre régimes spéciaux, jusqu'à sa suppression en 2013. Ainsi, depuis 1974, c'est près de 80 milliards d'euros que la CNRACL a versé.

Cependant, depuis 2020, la situation financière est devenue déficitaire et va

continuer de se dégrader à l'avenir. Outre la démographie défavorable (voir ci-dessus NDLR), les recrutements massifs de contractuels ces dernières années ajoutés aux nombreux départs en retraite amplifient le phénomène.

Le conseil d'administration demande que la contribution à la compensation soit suspen-

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UNE CARRIÈRE ET UNE RETRAITE AU SERVICE DES AUTRES !

MAMIE, JE PEUX AVOIR UN BOL DE LAIT ?

BIEN SÛR !

REMP LIS D'ABORD LE FORMULAIRE 914-2 BIS



due, mais cela ne sera pas le cas a priori avant 2030, en raison du rapport démographique qui est encore élevé.

On entend parfois parler du fonds d'action sociale (FAS) et du fonds national de prévention (FNP), de quoi s'agit-il ?

Le FAS qui a été créé bien après la CNRACL, en 1978, a pour mission de venir en aide aux retraités en situation de fragilité financière. Il dispose d'un budget de 130 millions d'euros par an. Les administrateurs du collège employés ont alerté durant des mois sur l'augmentation significative des demandes d'aides et l'explosion des dépenses. À ce rythme, toute l'enveloppe aurait été dépensée dès juin 2022, impliquant la suspension de toute prestation sur le deuxième semestre. Au regard de la situation, la Caisse des Dépôts a proposé des mesures drastiques visant à supprimer bon nombre d'aides. Le conseil d'administration, et notamment en son sein les représentants des organisations syndicales, s'est alors mobilisé pour prioriser et maintenir les aides permettant de faire face à l'inflation, comme les aides énergie, le soutien à domicile (aide-ménagère), la rénovation et l'adaptation de l'habitat, en faveur des retraités les plus en difficultés. Elles sont accordées sous conditions de ressources. Tous les renseignements sont accessibles sur le site de la CNRACL pour une demande en ligne ou par téléphone.

Quant au fonds national de prévention (FNP), il est encore plus récent : il a été créé en 2001. Il dispose d'un budget de 13 millions d'euros par an et propose aux collectivités et établissements hospitaliers un accompagnement financier pour la mise en œuvre de démarches de prévention sur des thématiques ou des métiers définis, comme les auxiliaires de puériculture, et prochainement les policiers municipaux, le travail sur écran, les violences de la part des usagers, etc. Il accorde également des financements à des demandes spécifiques d'employeurs ayant un projet de diagnostic et/ou de plan d'actions.

Ces dernières années, des appels à projet ont été lancés et les collectivités candidatent ; le processus d'accompagnement se déroule sur plusieurs mois, jusqu'à un bilan qui permet de rédiger une recommandation mise à disposition de tous les employeurs. La première, éditée en mai 2023, concerne les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ; elle est téléchargeable sur le site de la CNRACL (► <https://urlz.fr/mVkJ>).

La CNRACL assure-t-elle toujours la formation de nos militants syndicaux ?

Oui, depuis de nombreuses années, la CNRACL propose aux seules organisations syndicales (OS) siégeant au CA de former leurs militants sur la réglementation retraite et sur les conseils médicaux. Ce ne sont pas des formations syndicales proprement dites. Ces sessions d'« explications » permettent aux participants de se familiariser avec le vocabulaire et les principes de base de la retraite et de l'invalidité. Chaque session est prévue pour 30 personnes, chaque OS disposant de 10 places chacune. Pour la CFDT, nous avons 5 places pour Interco et 5 pour la fédération santé-sociaux. Il y a 12 sessions par an : 6 pour la réglementation et 6 pour les conseils médicaux.

Ces formations se déroulaient jusqu'ici en présentiel, mais, cette année, nous avons obtenu des sessions en distanciel, moins coûteuses et mieux adaptées à celles et ceux qui rencontrent des difficultés de déplacement. Cela nous a permis de satisfaire en 2023 la grande majorité des inscrits.

En quoi consiste concrètement les mandats des représentants CFDT au CA ?

Le CA est aidé par cinq commissions :

- comptes,
- réglementation,
- invalidité et prévention,
- action sociale,
- développement et partenariat.

La CFDT est présente dans chacune d'elles. Elles se réunissent avant la plénière du CA.

Nous recevons les documents préparatoires environ deux semaines auparavant. Nous préparons nos questions, nos avis ; sur les sujets importants, nous sollicitons nos deux fédérations pour porter une position commune CFDT. Les délibérations présentées au vote en CA sont préparées dans ces commissions, c'est là que nous pouvons faire bouger les lignes, affirmer notre soutien aux propositions ou nos désaccords, parfois de façon énergique, notamment face au service gestionnaire de la Caisse des Dépôts. Ce fut le cas l'année dernière sur la remise à plat de la gestion du FAS évoquée plus haut.

Merci d'avoir éclairé notre lectorat sur cet organisme qui prend de plus en plus d'importance au fur et à mesure de l'approche de la retraite.

Il est important en effet, surtout pour les actifs, de bien connaître cet organisme dans lequel la CFDT est partie prenante dans la défense des droits tant des actifs que des retraités de la Territoriale et de l'Hospitalière. ●

Propos recueillis par
José Porceddu
le 25 juillet 2023

Afin de former le plus grand nombre de militantes et militants, la CFDT, au sein du conseil d'administration, a porté, dès 2021, l'instauration des sessions en distanciel en plus des présentiels. La CGT y était farouchement opposée, et nous n'avons pas eu gain de cause, car les représentants des employeurs se sont abstenus sur la question. Nos arguments ont fait mouche en 2022, et les employeurs nous ont finalement suivi. Ainsi, le déploiement des sessions en distanciel, outre la baisse des coûts pour la CNRACL, a permis de former significativement plus de militantes et militants sur la réglementation et l'invalidité traitée en comité médical.

La Préfon, quézaco ?

Michèle Nathan, une des représentant-es CFDT au sein du Conseil d'administration de la Préfon, nous explique comment cette dernière offre aux agents de la fonction publique, un régime d'épargne retraite supplémentaire.

La Préfon, c'est **une association** créée il y a près de 60 ans par quatre organisations syndicales de fonctionnaires : CFDT, CFTC, CGC et FO et une association de hauts fonctionnaires, aujourd'hui disparue, dans le but de créer un régime de retraite pour prendre en compte les primes qui n'entraient pas dans le calcul de la pension des fonctionnaires, calcul basé sur le seul traitement indiciaire¹.

La Préfon, c'est aussi **un régime facultatif de retraite** pour les fonctionnaires et agents publics créé en 1968, fonctionnant sur la réglementation des assurances et en points.

La **gestion de ce régime** a été confiée à la **Caisse nationale de prévoyance (CNP)**, qui s'est ré-assurée auprès de trois assureurs, aujourd'hui : AXA, Allianz et Groupama.

L'association représente les affiliés et

défend leurs intérêts tant auprès de la CNP et des assureurs que des institutions publiques. **Elle assure la promotion du régime.**

Depuis la création de la Préfon, les systèmes de retraites et les réglementations françaises et européennes ont beaucoup évolué. Chaque fois, la Préfon a eu à cœur de s'adapter pour garder et même renforcer son attractivité auprès des agents publics.

La dernière évolution en date ?

La transformation au 1^{er} janvier 2019 de Préfon-retraite en plan d'épargne retraite (PER) pour être en conformité avec la loi PACTE.

Par rapport à d'autres PER, le **PER Préfon-retraite** a un avantage important, que

nous avons sauvegardé à chaque réforme : **la valeur du point de service est garantie et ne peut pas baisser.**

Chaque cotisation versée est transformée en points, et à la liquidation de la retraite, la somme des points est multipliée par la valeur de service du point pour calculer la pension annuelle.

Aujourd'hui, le PER Préfon-retraite, c'est plus de 400 000 affiliés.

Pour en savoir plus sur les rapports de gestion et autres informations :

► prefon.asso.fr

et sur le régime :

► prefon.fr

Depuis la création de l'association, la CFDT est très active au sein des différentes instances : AG, conseil d'administration et bureau.

Nous défendons auprès des assureurs une gestion ISR (investissement socialement

responsable) des fonds du PER Préfon-retraite. Cette politique entamée il y a plus d'une douzaine d'années porte ses fruits et les résultats progressent régulièrement.

La Préfon a une gouvernance originale et atypique : c'est toujours l'association composée des quatre organisations syndicales fondatrices et de personnalités qualifiées, généralement des hauts fonctionnaires, qui depuis bientôt 60 ans la pilotent. ●

Michèle Nathan

Vice-présidente de la Préfon



Michèle Nathan, à droite sur la photo, participe à une émission de Préfon TV

¹ En 2005, la Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP), régime obligatoire, a été créée pour prendre en compte, en partie, les primes (voir l'interview de Chantal Gosselin page 11).

ERAFP : établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique

Dans le cadre de ses fonctions, Chantal Gosselin a été nommée par la CFDT à l'ERAFP, l'établissement public administratif créé en 2004.

Bonjour Chantal. Peux-tu te présenter en quelques mots ?

J'ai été secrétaire de la section de Brest Océane, du syndicat Interco du Finistère puis secrétaire nationale à la fédération Interco CFDT, en charge entre autres du poste de trésorière et du développement durable, de septembre 2015 à juin 2021.

Peux-tu nous expliquer le fonctionnement de l'ERAFP ?

Tout d'abord, il faut savoir que les cotisations sont basées sur 20% du montant des primes perçues par les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

L'établissement est régi par un Conseil d'administration¹. Les différentes administrations et syndicats sont représentés en adéquation avec les conseils supérieurs de la fonction publique. La Caisse des Dépôts exerce la tutelle de l'établissement.

Les objectifs de l'ERAFP sont de :

- 1. tenir à jour les comptes des droits des bénéficiaires ;*
- 2. communiquer aux bénéficiaires une information fiable, claire et complète sur leurs droits acquis ;*
- 3. calculer et verser la prestation dans les délais ;*
- 4. promouvoir et encourager des relations dématérialisées avec les bénéficiaires et leurs employeurs ;*

- 5. améliorer en continu la qualité du service rendu ;*
- 6. formaliser les prestations assurées pour le compte de l'ERAFP ;*
- 7. veiller efficacement à la couverture intégrale et continue des engagements du Régime ;*
- 8. suivre et analyser avec pertinence les rendements et la sécurité des placements financiers de l'ERAFP ;*
- 9. mettre en place une gestion administrative et comptable performante des titres de l'ERAFP.*

Quatre comités spécialisés viennent compléter les travaux du Conseil d'administration :

- le comité de pilotage,*
- le comité d'audit,*
- le comité de recouvrement,*
- le comité de suivi de la politique de placements.*

La CFDT a deux représentants, un titulaire et un suppléant, au Conseil d'administration. Le titulaire siège au comité de pilotage, le suppléant, au comité de suivi de la politique de placements. Nos rôles consistent à suivre la sécurité des placements, la pertinence des rendements et à faire différentes propositions pour améliorer les prestations mensuelles ou rentes annuelles. Par exemple, pour l'année 2024, la revalorisation des rentes devrait être augmentée de 2%.

Je siège en tant que suppléante depuis 2017 ; j'ai intégré le comité de suivi de la politique de placements dans lequel nous avons eu des débats sur les investissements socialement responsable (ISR). Nous sommes intervenus sur



Chantal Gosselin

la pertinence de l'ERAFP d'investir dans des sociétés où les rémunérations des dirigeants sont exorbitantes et sur l'impact carbone des sociétés.

La force des investisseurs est qu'ils peuvent, par leurs votes aux différents conseils d'administration des sociétés, « agir » ou du moins faire prendre conscience de la pertinence de « limiter » les rémunérations des dirigeants, d'investir dans une politique d'amélioration des différents impacts sur l'environnement par la réduction des énergies fossiles, d'agir sur l'emploi, etc.

Ton mandat se finit bientôt ?

Comme je suis en retraite depuis avril 2022 et que mon mandat à l'ERAFP se termine au début de l'automne, 2023 sera la fin de mon engagement pour la CFDT. Je me tournerai ensuite exclusivement vers ma passion pour la musique (l'accordéon) et ma petite famille.

Je souhaite aux différents militants de bons échanges, combats, et réussites sur leurs différents engagements. ●

Chantal Gosselin

Administratrice de l'ERAFP
(Propos recueillis en juillet 2023)

¹ En savoir plus sur la gouvernance de l'ERAFP sur [rafp.fr](https://urlz.fr/mTQf) : ► <https://urlz.fr/mTQf>

Le conseil fédéral et la commission exécutive de la fédération Interco CFDT

Des militants élus par les syndicats pour les représenter.

La fédération Interco CFDT regroupe 108 syndicats nationaux, régionaux et départementaux. Ces syndicats défendent les intérêts de tous les agents de la fonction publique territoriale, des agents de l'État, des ministères de l'Intérieur, des Affaires étrangères, de la Justice et de la Solidarité, ainsi que des salariés des entreprises de l'eau et assainissement, des offices publics de l'habitat (OPH) et des services funéraires.

Tous les quatre ans, les syndicats sont appelés à élire les conseillers fédéraux parmi les candidats présentés par les syndicats. Issus des champs couverts par la fédération Interco et venant de l'ensemble du territoire national, les conseillers fédéraux représentent l'ensemble des militants des syndicats. Le conseil fédéral élit ensuite les membres de la commission exécutive composée d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, d'un trésorier et de secrétaires nationaux. Le conseil fédéral, instance politique d'Interco CFDT, se réunit chaque trimestre pour débattre et prendre des décisions (le plus souvent par votes) sur les orientations et choix fédéraux sur les sujets entrant dans les compétences fédérales : protection sociale complémentaire (PSC), égalité professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), etc.

Le dernier congrès de la fédération a eu lieu en juin 2021 à Dijon¹. En marge du comité national fédéral, qui s'est tenu à La Rochelle du 13 au 15 juin 2023, les conseillers fédéraux ont été appelés à voter pour nommer



Le conseiller politique Interco CFDT, Gwendal Ropars (à gauche sur la photo) et les membres (de gauche à droite et de haut en bas : C. Blanc Vandesteene, J-M. Thourel, P. Malaisé, J. Morcre V. Gregoraci)

le ou la remplaçant-e de Jacques Lager, secrétaire général d'Interco de 2021 à 2023, ayant fait valoir ses droits à la retraite. Le conseil fédéral a élu Ingrid Clément, nouvelle secrétaire générale de la fédération Interco CFDT. ●

Franck Bourgi
Secrétaire fédéral

¹ Voir Interco Mag n°248 de juillet-août-septembre 2021, lisible sur calameo.fr : ► <https://urlz.fr/nj83>



res de la commission exécutive d'Interco CFDT
tte, F. Dysli, P. Scarfogliero, S. Le Port, I. Clément,

COMPOSITION DU CONSEIL FÉDÉRAL D'INTERCO CFDT

(prénom / nom / syndicat d'origine)

- Samir AIT TAYEB – SMI (syndicat du ministère de l'Intérieur)
- Pascale ARNAULT – Interco 29
- Grégoire BAGOT – Interco 94
- Marylène BARBERET – Interco 70
- Jean-Marie BEAUVIR – Interco 35
- Philippe BÉCO – Interco 81
- Sophie BORDEAU – Interco 72
- Fabrice CASAREGGIO – Interco 33
- Séverine CAUDROIT – Interco 27
- Fabienne CHAMBON – Interco 26/07
- Jacky CHARRIER – Interco 42/43
- Damien DURAND – SASS Île-de-France (syndicat du ministère des Solidarités et de la Santé)
- Arnaud ESPEL – Interco 80
- Éric FIEVEZ – Pénitentiaire
- Philippe GORET – Interco 44
- Guillaume GRASSAUD – Interco SMJ (syndicat du ministère de la Justice)
- Juliette LEDROIT – Interco 79
- Laïla M'SAKNI – Interco 02
- Alexandre NEVEJANS – Interco 41
- Elise O'CONNOR – GEFORE (syndicat du centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT)
- Véronique PECH – Interco 31/09
- Sandra PRUDENT – Interco 39
- Anne RAIMBAULT – Interco 49
- Didier RENDU – SCSi
- Cédric TASSIN – SNPEA (syndicat de l'Eau et de l'assainissement)
- Michel TISSIER BEAUMONT – Interco 83
- Véronique WAGUET-TOUZET – Interco 36
- Hans WEILLER – Interco 78

COMPOSITION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE D'INTERCO CFDT

- Ingrid CLÉMENT – Secrétaire générale
- Catherine BLANC VANDESTEELE – Trésorière
- Julien MORCRETTE – Trésorier adjoint
- Virginie GREGORACI – Secrétaire nationale
- Sophie LE PORT – Responsable syndicalisation
- Fabienne DYSLI – Secrétaire nationale
- Philippe MALAÏSÉ – Secrétaire national
- Philippe SCARFOGLIERO – Secrétaire national
- Jean-Marc THOUREL – Secrétaire national

Eco anxiété ou espoir pour demain ?

.....
Devant l'ampleur et la rapidité du changement environnemental, doit-on rester dans une position d'observateurs anxieux et pessimistes et dire « oh là là, tout va de plus en plus mal, on ne peut rien y faire » ou au contraire, comme on l'a toujours fait à la CFDT, s'emparer du sujet, y réfléchir collectivement et apporter ensemble des propositions pour améliorer l'avenir ?
.....

Notre monde change. Chaque jour et chaque année qui passent, nous montre que notre façon de vivre n'est pas soutenable. C'est-à-dire que nous consommons en un an plus de ressources de la planète que celle-ci ne peut en produire. Au rythme actuel de consommation de nos ressources, il faudrait 1,7 planète Terre pour l'ensemble de la population mondiale, et même plus de 5 planètes Terre si toute l'humanité vivait comme des occidentaux européens ou nord-américains.

Or, nous le savons tous, nous n'avons qu'une seule planète. Il n'y a pas de planète bis. D'autant que cette consommation des ressources entraîne également des rejets dans l'atmosphère et dans l'environnement qui rendent la Terre de moins en moins habitable pour l'Homme. Le dérèglement climatique anthropique (lié à l'homme) est responsable de la multiplication des méga incendies de forêt, et d'épisodes de chaleurs intenses dans différentes régions du globe, tel que le

bassin méditerranéen, qui connaissent des températures caniculaires peu supportables par un être humain.

C'est pourquoi aujourd'hui se pose la question de la transition : passer du monde actuel insoutenable au monde de demain plus vivable n'apporte plus de contestations, à l'exception de quelques climato et environnemento-sceptiques.

Toutefois, la vraie question est : quel monde veut-on ?

Nous, à la CFDT, nous répondons à cette question ainsi : un monde à la fois plus responsable environnementalement et plus juste socialement. Concrètement, il n'est pas question que les efforts nécessaires pour préserver notre environnement se fassent au détriment de la justice sociale. Il faut aller vers une meilleure répartition des richesses et un développement du bien vivre mieux partagé.

Mais alors, si on est d'accord sur ce constat, pourquoi est-il si difficile de le mettre en œuvre ?

Des transitions individuelles, nous sommes chacun amenés à en faire tout le long de notre vie. Quand on se forme pour évoluer dans son parcours professionnel, on fait de la transition. Quand on transforme son foyer, son mode de vie, pour accueillir une nouvelle personne, ou au





contraire, qu'on doit s'adapter au départ d'un être cher, on fait une transition. Par ailleurs, aujourd'hui, nous sommes dans notre grande majorité convaincus, par exemple, de l'intérêt de trier ses déchets ou d'économiser l'énergie.

Pourtant, passer d'une transition individuelle à une transformation collective de la société, c'est bien plus compliqué. Plus compliqué parce que, et c'est humain, il est plus rassurant de rester sur ce que l'on connaît que d'aller vers l'inconnu. Plus compliqué parce que certains craignent de perdre leurs avantages et leur position sociale dans la société, une certaine peur de déclassement. Compliqué aussi parce que, quand il est déjà difficile de boucler la fin du mois et qu'on est obligé de se concentrer sur des choses essentielles comme nourrir sa famille et réussir à se chauffer l'hiver, on se sent éloigné de ces préoccupations. Comment se projeter dans l'avenir si le présent est instable ?

Alors, vous allez me dire : mais que vient faire la CFDT dans cette affaire ?

Aujourd'hui, le travail occupe une place essentielle dans notre société. Il fait tourner l'économie, il nourrit (parfois mal) son homme, il peut être vecteur d'émancipation et d'épanouissement tout comme il peut être aliénant et source de souffrance. Le travail, c'est aussi le lieu d'épanouissement du syndicalisme, d'une forme de solidarité. La CFDT est un syndicat de travailleurs. Elle défend le travail, l'amélioration des conditions de travail, un travail environnementalement et socialement juste. La transformation de la société passera forcément par une transformation du travail. C'est bien pour cette raison que nous avons tous, à la CFDT, à tous les niveaux, de la section locale à la confédération, une place de choix pour orienter les options qui seront prises dans cette transition vers nos idéaux de justice sociale, d'épanouissement de l'individu, d'un meilleur pouvoir de vivre et d'une

société plus solidaire.

Alors, pour paraphraser l'ancien secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger :

s'engager pour une transition écologique et socialement juste, chiche ? ●

Philippe Malaisé
Secrétaire national



SOMMAIRE DOSSIER : S'ENGAGER POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

- 14 Eco anxiété ou espoir pour demain ?
- 16 Les enjeux éthiques de la transition
- 20 Des ateliers pour penser les changements au travail
- 23 La CFDT est le syndicat de la transformation écologique et climatique au travail !
- 27 Interview : « *Nous souhaitons que la transition écologique juste fasse partie intégrante des missions des sections syndicales et des élus* »
- 30 Interview : « *Avec la formation et l'échange, il est possible de faire avancer les choses* »
- 32 Constat sans appel d'un chef de bassin : « *Aujourd'hui, on vit au jour le jour* »
- 34 Interview : « *Le manque de matériels dans les ateliers et de personnel ne permet pas totalement de faciliter ce changement* »
- 35 Pour des mobilités durables et inclusives en zones peu denses

Les enjeux éthiques de la transition

Intervention de Cécile Ezvan¹ du Campus de la Transition² lors du comité national fédéral de juin 2023.

Engager le débat sur la transition écologique et sociale

Comment engager le débat sur la transition écologique et sociale, en face d'élus qui ne sont pas encore dans cette dynamique ?

Si l'on procède en listant des chiffres et des données scientifiques ou en mettant en avant la dimension humaine avec l'énumération des conséquences de l'inaction sur les conditions de vie (tempêtes, inondations, incendies de forêts, vagues de chaleur, etc.), le résultat reste vain. Pour une meilleure efficacité, il faut garder en mémoire les défenses des interlocuteurs et connaître leurs arguments pour y répondre. La raison la plus mise en avant est la distance dans l'espace (ex : les ours polaires vivent loin de la France). Pour contrer cet argument, il faut s'appuyer sur des actions



Cécile Ezvan lors de son intervention au comité national fédéral de juin 2023

proches : panneau solaire sur un toit, compost dans un jardin. L'objectif est de créer de la proximité pour mieux sensibiliser. La deuxième défense est l'habitude de ne rien faire face à « l'apocalypse annoncée depuis tant d'années ». Pour parer cette inaction

fataliste, un discours positif est à adopter en mettant en avant les opportunités qu'offre la transition. La dissonance cognitive constitue la troisième défense. Dans notre quotidien, nous sommes confrontés à des choix : utiliser la voiture par faci-



La porte d'entrée « Oikos »



La porte d'entrée « Ethos »



La porte d'entrée « Nomos »



lité, prendre l'avion pour gagner du temps, etc. Des actions simples et concrètes permettent de corriger ces dissonances. Limiter nos « mauvaises » options renforce notre courage de continuer à agir pour la transition écologique. Face à la crise climatique, il est préférable de ne pas évoquer le désastre éminent, d'éviter le déni et les conflits de valeurs pour « privilégier les aspects positifs via des histoires simples à raconter ».

Les sources d'inspiration

Deux sources d'inspiration philosophique, l'écologie profonde et les capacités relationnelles, ont enrichi cette réflexion sur la transition écologique et sociale. Les écrits courts et accessibles du philosophe norvégien Arne Næss³, fondateur du courant de l'écologie profonde, sont intéressants par leur perspective rendant visible la relation qui sous-tend nos rapports avec la nature. C'est à travers son expérience concrète de la réalité du paysage et du vivant, en habitant dans une cabane isolée, qu'Arne Næss a construit ce concept d'écologie profonde. Habités à vivre en ville, nous sommes déconnectés de notre lien avec le monde naturel et nous perdons notre capacité à saisir notre interdé-

pendance avec la nature. Avant, on séparerait l'homme civilisé de la nature sauvage alors qu'aujourd'hui, on va de plus en plus vers des éthiques relationnelles qui s'intéressent à l'écologie du quotidien (jardins partagés).

La seconde source d'inspiration est axée sur la dimension sociale. Martha Nussbaum⁴ s'est aperçue, en côtoyant des femmes indiennes vivant de façon précaire d'artisanat, mais réunies en un collectif syndical, que ce sont les capacités relationnelles qui conditionnent le développement humain pour sortir d'une situation bloquante (constituée d'obstacles économiques, sociaux et/ou culturels). C'est à travers notre relation à soi et la qualité de notre relation vécue avec les proches, que nous pouvons développer d'autres capacités.

Le lien que l'on vit avec la nature et les liens sociaux que nous entretenons constituent les sources de la réflexion sur la transition écologique et sociale. À l'échelle d'un territoire ou d'un projet coopératif, ce sont nos capacités relationnelles qui nous donnent le pouvoir d'agir. C'est le travail commun de gens issus de mondes différents qui permet de construire (et de réussir) un projet très novateur, comme la création d'un

LES SIX PORTES D'ENTRÉE POUR LA GRANDE TRANSITION

Lors du CNF, les congressistes étaient invités à une présentation de ces six portes, en participant à des ateliers animés par les intervenants du Campus de la Transition. Ces six champs complémentaires, socle de connaissances et de compétences de toutes les disciplines, sont organisés selon une dynamique de mise en transition. Chaque porte questionne le bouleversement actuel et ouvre sur un passage à l'action :

- **Oikos** : habiter un monde commun
- **Ethos** : discerner et décider pour bien vivre ensemble
- **Nomos** : mesurer, réguler et gouverner
- **Logos** : interpréter, critiquer et imaginer
- **Praxis** : agir à la hauteur des enjeux
- **Dynamis** : se reconnecter à soi, aux autres et à la nature

Lire en ligne (gratuitement) *Le guide pour la Grande transition* du collectif FORTES sur pressbooks.pub :

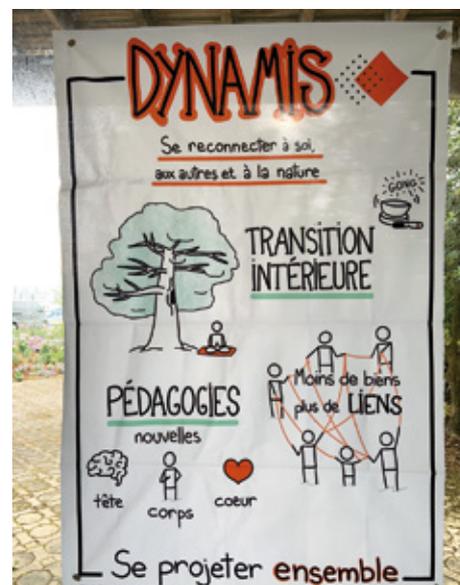
► <https://urlz.fr/mT1B>



La porte d'entrée « Logos »



La porte d'entrée « Praxis »



La porte d'entrée « Dynamis »



marché financier autour de la réduction volontaire des émissions carbone.

Dissonance et éthique

Les enjeux écologiques sont complexes et entraînent des controverses de grande ampleur. On connaît des difficultés à les appréhender, non pas parce que l'on est idiot, mais le sujet est compliqué et sans retour d'expérience en exemple, nous ne savons pas comment agir. Aucun schéma d'action ni de règle établie pour nous aider. De plus, les fausses solutions génèrent de nouveaux dilemmes, des causes multiples systémiques. D'où la dissonance collective actuelle, le fait de ne pas bouger alors que « la maison brûle ». C'est l'éthique qui, lorsque le droit n'existe pas encore, nous permet d'agir en responsabilité, avec un meilleur discernement des difficultés pour trouver les solutions. Objectivement, les objectifs du développement durable⁵ sont contradictoires entre eux puisqu'ils promeuvent à la fois l'eau potable pour tous et la croissance. Cependant, ils ont l'avantage de constituer un récit en fixant une direction, une marche à suivre établie par le biais de l'éthique.

Trouver les repères

L'idée est de trouver des cadres d'analyse pour résoudre les dilemmes. Exemple : faut-il protéger les emplois dans les industries carbonées ou au contraire prendre le risque d'un chômage massif ? À titre individuel : est-ce que j'ai le droit de communiquer sur ma contribution à la neutralité carbone quand je ne connais pas le cycle de vie du produit, que je ne connais pas les effets de mon activité en émission ?

Les cinq repères suivants permettent d'agir pour la transition écologique et sociale :

- favoriser la prise de conscience ;
- respecter les règles universelles (pour soi et pour les autres) ;
- objectiver les effets (de façon transparente et compréhensible) ;
- viser la vie bonne ;
- passer d'une éthique de conviction à une éthique de responsabilité.

Favoriser la prise de conscience

Avoir conscience de la dégradation de l'état de l'environnement, du dérèglement du climat et des conséquences sur les océans, les

sols et la biodiversité, et savoir que c'est le fait des activités humaines, constituent une première étape très importante. « *La banalité du mal est associée à l'absence de conscience* », écrit Arne Næss. Éveiller cette conscience implique de mettre fin au *green washing*⁶ qui fait croire que le problème peut être résolu via des campagnes de communication, induisant en erreur les consommateurs, empêchant la prise de conscience des citoyens. « *On ne règle pas le problème du plastique en jetant ses bouteilles dans le container de recyclage* ». Restons attentifs aux messages divulgués pour ne pas décourager ceux et celles qui sont déjà sur le chemin de la prise de conscience, ni empêcher les autres de s'éveiller aux enjeux écologiques et sociaux.

La conscience et la liberté sont au fondement de l'éthique. Elles conditionnent notre capacité à mobiliser notre libre arbitre pour décider et agir dans une situation bloquée.

Les critères pour agir

Le premier critère est l'approche par les règles (interdictions et obligations), nommée **approche déontologique**. Son chef de file est Emmanuel Kant⁷. Avant d'agir,



Présentation devant l'auditoire du CNF



il faut se poser la question : existe-t-il une règle universelle applicable à tous ? L'action est éthique quand elle peut être érigée en loi universelle : tu peux le faire si tout le monde peut le faire. Les effets de nos actions doivent être compatibles avec une vie humaine sur Terre, y compris pour les générations futures. Cette éthique sur les principes a l'avantage d'être facile à comprendre. Applicable sur les gestes du quotidien (chercher à préserver les ressources et le vivant pour les autres), sa limite est son ancrage dans le réel : comment la décliner au niveau opérationnel ? Que ce soit la sobriété - je consomme le moins d'eau possible, le moins de viande possible - ou la réciprocité et l'équité dans l'accès à nos besoins - on a tous le droit d'avoir accès à un minimum vital - il faut faire en sorte que cela soit possible. Le défaut de cette approche est de rester dans des grands schémas avec le risque de s'arrêter aux intentions.

Une autre **approche** est celle dite **utilitariste**, centrée sur les résultats. Le plus grand bien pour le plus grand nombre en tenant compte de la répartition pour éviter que certains soient sacrifiés pour les autres. Cette approche est intéressante car elle met l'accent sur les causes et les conséquences. On regarde les bénéfices pour décider si une action est bonne ou pas. L'impact environnemental est traduit par les effets positifs et négatifs. On calcule pour mesurer l'incidence de l'action (par exemple : le recyclage permet d'économiser du CO²). La mise en place de ce type de mesure provoque le débat sur la manière de traduire cette transition écologique dans nos activités pour limiter au maximum notre empreinte et optimiser les aspects positifs. Sa limite est qu'elle ignore la question de la finalité car uniquement basée sur la comparaison. Pourquoi effectuer telle action plutôt qu'une autre ? Le risque est de rester face à un dilemme si on interroge de cette manière les actions car calculer des effets ne permet pas de décider des finalités. Pour continuer d'avancer vers nos objectifs, on dépasse

le statu quo par d'autres leviers en étant créatif.

Toutefois, avant de prendre une décision, il est utile de savoir quels sont les groupes d'individus les plus fragilisés et comment vont-ils être impactés par la décision, par l'action.

Dernière grande orientation éthique, l'éthique de la vie bonne : il faut viser la vie bonne par des décisions justes pour les autres. Cette éthique s'exerce par l'**approche des finalités**. Pourquoi veut-on faire cette transition écologique et sociale ? Vers quelle finalité veut-on aboutir ? D'après Aristote⁸, cette éthique de la finalité est aussi une éthique de la vertu. C'est en visant la finalité qu'on l'atteint, à travers l'exercice de la vertu qui y contribue. Pour arriver à la transition, il faut déjà commencer, il faut la pratiquer même si on débute par des petits gestes. Progressivement, on s'améliore et l'impact sera de plus en plus positif, nous permettant d'accéder à cette vertu de la sobriété, de la conscience et de l'équité. Calculer les bénéfices est utile, mais il faut aussi viser un résultat, une ambition, un objectif. Le choix de la finalité peut également être l'objet de controverses. « Si on veut viser la vie bonne ensemble, il faut en discuter ».

Différents plans sont possibles pour réaliser une transition écologique et sociale. D'où la nécessité de s'interroger sur les finalités que l'on vise collectivement.

L'éthique de conviction et l'éthique de responsabilité

Pour Max Weber⁹, l'éthique de conviction et l'éthique de responsabilité¹⁰ sont complémentaires. Le sujet de l'éthique de conviction est d'exprimer fortement sa conviction pour faire évoluer les lignes à partir du plaidoyer. L'éthique de responsabilité est de savoir comment faire en tenant compte des effets (positifs et négatifs) de son action et des défaillances (passées et futures) de son organisation, tout en refusant de se décharger des conséquences sur les autres. L'intérêt de vérifier comment on se positionne sur

chacune d'elles, est de connaître l'éthique où il faut se consolider, les deux étant nécessaires. Il faut des idées pour inventer d'autres systèmes, mais en attendant, il faut aussi continuer à faire vivre le système actuel, dans les meilleures conditions possibles pour préserver le vivant et la Terre, tout en respectant les normes de sécurité et les travailleurs. ●

Franck Bourgi
Secrétaire fédéral

¹ *Philosophe et économiste, Cécile Ezvan travaille sur la transformation des modèles économiques, l'innovation sociale et écologique, et le bien vivre au travail. Voir sa présentation sur le site du Campus de la Transition : ► <https://urlz.fr/mQXb>*

² *Fondé en 2018, le Campus de la Transition se donne pour mission de former pour transformer l'Enseignement Supérieur et les responsables d'aujourd'hui et de demain en vue d'une transition écologique et solidaire : ► campus-transition.org*

³ *Présentation de Arne Næss sur wikipedia.org : ► <https://urlz.fr/mRTR>*

⁴ *Présentation de Martha Nussbaum sur wikipedia.org : ► <https://urlz.fr/mRUt>*

⁵ *Les objectifs du développement durable des Nations Unies sur un.org : ► <https://urlz.fr/89vU>*

⁶ *Le greenwashing, écoblanchiment en français, est une technique marketing qui vise à véhiculer l'image illusoire de l'écoresponsabilité d'une entreprise s'annonçant engagée dans la transition écologique, alors qu'il n'en est rien.*

⁷ *Immanuel (Emmanuel) Kant est un philosophe allemand (prusse) dont le travail de réflexion interroge les questions : que puis-je savoir ? que dois-je faire ? que puis-je espérer ? En savoir plus sur wikipedia.org : ► <https://urlz.fr/mStf>*

⁸ *Aristote est un philosophe grec de l'Antiquité, considéré comme l'un des penseurs les plus influents du monde occidental. En savoir plus sur wikipedia.org : ► <https://urlz.fr/15Xq>*

⁹ *Max Weber (1864 - 1920) est un économiste et sociologue allemand, un des pères fondateurs de la sociologie. En savoir plus sur wikipedia.org : ► <https://urlz.fr/mSPR>*

¹⁰ *L'éthique de responsabilité et l'éthique de conviction, par Max Weber - extrait de son livre Le savant et le politique, sur le site politique-autrement.org : ► <https://urlz.fr/mSRI>*

Des ateliers pour penser les changements au travail

.....
La thématique « S'engager pour la transition écologique et sociale » choisie par le Conseil fédéral ne pouvait que permettre du débat entre les militants des 85 syndicats Intercos CFTD présents au comité national fédéral (CNF) de La Rochelle, en juin 2023.
.....

L'année 2022 a été marquée par plusieurs événements : levée de la plupart des restrictions liées à la pandémie de la Covid-19, feux de forêt mettant à rude épreuve les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), sécheresse, manque d'approvisionnement en eau potable, canicule, constitution d'un groupe extrême droite à l'Assemblée nationale, montée de l'inflation et explosion des prix de l'énergie, etc.

Tous ces événements ont des conséquences sur la vie personnelle et professionnelle de tous les travailleurs : augmentation des inégalités sociales, environnementales, mise en place de plans de sobriété sans négociation, difficultés à l'embauche liées à un manque d'attractivité des métiers, augmentation de la productivité des travailleurs pour rattraper la diminution de l'activité durant la crise sanitaire.

La mise en place du télétravail influe sur l'organisation du travail et les modes de management quels que soient les secteurs. La recherche de sens est devenue encore plus forte avec des aspirations plus importantes en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre vie pro/vie privée. Une transformation est en cours, mais peu d'analyses existent pour le moment.

Pendant le confinement, Bruno Latour¹ nous rappelait que « la crise sanitaire est enchâssée dans ce qui n'est pas une crise — toujours passagère — mais une muta-

tion écologique durable et irréversible. Si nous avons de bonne chance de « sortir » de la première, nous n'en avons aucune de « sortir » de la seconde. Les deux situations ne sont pas à la même échelle, mais il est très

éclairant de les articuler l'une sur l'autre. En tous cas, ce serait dommage de ne pas se servir de la crise sanitaire pour découvrir d'autres moyens d'entrer dans la mutation écologique autrement qu'à l'aveugle »².



Vues des ateliers



Alors que cette « mutation écologique » est en cours, elle nous demande de nous adapter. Cependant la reprise économique, enclenchée depuis, reste dans les mêmes modalités, même fonctionnement, même système économique qu'avant la crise sanitaire. Et nous savons que ce système entraîne un dérèglement climatique dans lequel nous nous trouvons aujourd'hui et contre lequel nous luttons : celui du réchauffement.

Il va nous falloir entrer dans une démarche de transition si nous voulons que les objectifs fixés à la COP21 de Paris³ soient atteints, cette COP21 qui faisait le constat qu'il n'y a qu'une seule planète pour tous. Autrement dit, nous dépendons les uns

des autres et nos actions (ou inactions) ont des conséquences pour tous. Cela ne nous invite-t-il pas à (re)définir ce vers quoi nous voulons aller ? Et comment rentrer en transition ?

Tout d'abord, définissons ce terme de **transition** : « *Dans la théorie des systèmes, le terme désigne un processus de transformation au cours duquel un système passe d'un régime d'équilibre dynamique à un autre* »⁴. Dans le contexte écologique et social, parler de transition consiste donc à « *chercher à passer d'une situation contemporaine marquée par des trajectoires insoutenables à un état des sociétés caractérisé par la soutenabilité et l'équité, vis-à-vis des générations présentes comme des générations futures* »⁵.

La réponse des employeurs publics et du Gouvernement, depuis la rentrée de septembre 2022, est un appel à la sobriété. Mais cette sobriété est-elle là pour répondre aux enjeux de la crise écologique ou aux urgences de manque d'énergie liées à la guerre en Ukraine ? Ce que nous avons constaté, c'est la façon unilatérale de mettre en place des plans de sobriété dans les collectivités, sans débat, sans négociations avec les syndicats : fermeture des services publics sur un temps long comme les piscines municipales ou sur un temps court pendant les vacances de Noël avec fermeture des médiathèques, CCAS, centre sociaux, maisons de quartier, les tournées de facteurs un jour sur deux, télétravail ou congés imposés pour les agents, réponses aux usagers par l'intermédiaire de l'intelligence artificielle... **Est-ce cela le service rendu aux publics que nous souhaitons ? Est-ce cela « le monde d'après » que nous voulons ?**

Cela nous amène alors à nous demander...

Comment entrer en transition face au constat posé : inégalité, réchauffement climatique, accès à l'eau, changement d'aspiration des personnes, rapport au travail, organisation du travail, équilibre vie privée/vie pro... ?

Comment mener une politique de transition avec les agents des fonctions publiques ?

C'est autour de toutes ces questions que les représentants des syndicats Interco ont été invités à participer à différents ateliers pendant le Comité national fédéral.

Pour répondre à ses aspirations, les militants ont formulé différentes revendications et pistes d'actions locales :

- avoir un meilleur accès à la formation professionnelle pour tous les travailleurs : aide à la mobilité, plan de formation ;



lors du CNF



- revaloriser le rôle des fonctionnaires et de leurs missions ;
- négocier l'organisation du travail : télé-travail, revoir la durée du temps de travail, semaine de quatre jours ;
- créer un observatoire des collectivités territoriales à partir des indices du bien-être au travail ;
- demander une inspection du travail des fonctions publiques ;
- harmoniser les filières masculines et féminines pour une même évolution ;
- rendre obligatoire la négociation des plans de sobriété comme pour le secteur privé ;
- privilégier une équité sur les avancées

- sociales des secteurs privé et public ;
- proposer une visibilité sur la trajectoire du poste lors du recrutement pour plus de transparence et de projection ;
- apporter plus de fluidité et de mobilité entre les trois versants de la fonction publique.

Toutes ces revendications débattues lors du CNF vont être reprises et travailler avec le conseil fédéral et les différentes commissions nationales professionnelles pour les concrétiser au bénéfice de tous les travailleurs. ●

Gwendal Ropars
Conseiller politique

Le comité national fédéral (CNF), qui s'est tenu du 13 au 15 juin à la Rochelle, avait pour thème « S'engager pour la transition écologique et sociale ». Le programme, alternant séances plénières et ateliers, avait pour objectif d'acquérir un vocabulaire commun pour permettre aux représentant-e-s des syndicats de partager leurs expériences dans leur secteur afin de proposer des changements pour l'avenir. Le dernier temps fut consacré aux pratiques syndicales induites pour réaliser ces évolutions, en s'interrogeant sur la politique de transition à mener avec les agents et les salarié-e-s.

Le syndicat Intercos Cfdt de la Charente-Maritime s'est beaucoup investi dans la réussite de l'organisation de ce CNF et leurs militant-e-s ont été ovationné-e-s par tous-tes les participant-e-s pour leur chaleureux accueil.



Les militant-e-s du syndicat Intercos Cfdt de la Charente-Maritime



Affiche du CNF 2023

- ¹ Bruno Latour est un sociologue, anthropologue, théologien et philosophe des sciences français, né en 1947 à Beaune et mort le 9 octobre 2022 à Paris. Biographie et écrits sur bruno-latour.fr :
▶ <https://urlz.fr/mQrW>
- ² Propos tenus par Bruno Latour lors d'un entretien sur les gestes barrières avec Nicolas Demorand, le 2 avril 2020 sur France Inter. À réécouter sur [radiofrance.fr](https://www.radiofrance.fr) : ▶ <https://urlz.fr/mQDo>
- ³ Les accords de Paris sur le climat, sur [wikipedia.org](https://www.wikipedia.org) : ▶ <https://urlz.fr/niw2>
- ⁴ Alain Grandjean et Hélène Le Teno, « Transition (Point de vue 1) », in Dominique Bourg et Alain Papaux (dir.), Dictionnaire de la pensée écologique, Paris, Presses Universitaires de France, 2015, p. 1006-1011 ; Paul-Marie Boulanger, « Transition (Point de vue 2) », dans Dictionnaire de la pensée écologique précité, p. 1011-1015
- ⁵ Collectif FORTES dans le Manuel de la grande transition, aux éditions Les liens qui libèrent :
▶ <https://urlz.fr/mQqJ>
Soutenu par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le collectif FORTES (Former à la Transition Écologique et Sociale de l'Enseignement Supérieur) est constitué de plusieurs dizaines d'enseignants-chercheurs de différentes disciplines ainsi de quelques praticiens du monde de l'entreprise et des étudiants.



La CFDT est le syndicat de la transformation écologique et climatique au travail !

.....
Extraits du discours de Marylise Léon, nouvelle secrétaire générale de la CFDT, lors de la clôture de passation de pouvoir avec Laurent Berger, le 21 juin au Zénith à Paris.
.....

Chers amis, chers camarades,
Quelle fierté de m'exprimer aujourd'hui devant vous !

Quelle fierté de m'exprimer après cette journée de partage, après ces militantes et ces militants qui montrent l'engagement de la CFDT pour les travailleurs et qui font bouger les choses !

Quelle fierté maintenant de vous représenter !

.../...

Et bien sûr, merci à vous toutes et tous, militants CFDT. Rien ne serait possible sans vous. Le syndicalisme, c'est une aventure collective. La CFDT, c'est une équipe. Une équipe gagnante parce que solidaire, forte de sa cohésion, où chacune et chacun doit trouver sa place. Une équipe avec un seul et même objectif : améliorer la vie des travailleuses et des travailleurs.

Parce que oui, le syndicalisme, ça change la vie ! Aujourd'hui, notre première place ouvre une perspective historique. Incarnons durablement le syndicalisme français.

[Le contexte et les défis]

Ces dernières années ont été EXTRAordinaires. Nous avons traversé de multiples crises : le Covid, la guerre en Europe et aujourd'hui une inflation inédite depuis 40 ans qui pèse sur le pouvoir d'achat.

Nous venons de vivre une période EXTRAordinaire aussi pour le syndicalisme. Alors que nous pouvions, à certains moments, douter de la confiance des travailleurs, alors que des observateurs voulaient nous disqualifier, cette période permet un point d'appui essentiel pour notre action.

Car oui mes camarades, l'heure n'est plus aux transitions. Elle est maintenant aux transformations.

C'est maintenant ! Le changement climatique tant commenté est désormais en cours. Il percute nos modes de vies. Il nous force à repenser l'utilisation de ressources que nous pensions illimitées. L'enjeu aujourd'hui, pas demain, c'est de permettre à chacune et chacun de vivre mieux. L'ancien monde n'avait pas que des qualités. Le nouveau monde peut et doit être beaucoup plus respectueux des personnes et de l'environnement. C'est à nous de le créer.

C'est maintenant ! Le numérique et l'intelligence artificielle ont fait irruption au travail et sont partout autour de nous. De lourdes questions sont posées : libertés publiques, gestion et utilisation des données personnelles, management, emploi et travail. Des questions dont nous, syndicalistes, nous devons nous saisir pour construire les réponses qu'attendent les travailleurs.

C'est maintenant ! Le travail est en pleine mutation. Le sens au travail a été totalement bouleversé ces dernières années. Les aspira-

tions d'équilibre entre temps professionnels et temps personnels, le besoin pour les travailleurs de s'exprimer sur leur travail, d'être reconnus à leur juste valeur... Beaucoup des métiers de 2030 n'existent pas encore. Ce n'est pas à vous que je l'apprends. Mais nous avons parfois l'impression d'être bien seuls à se saisir de ces transformations.

Alors oui, le syndicalisme devra constamment interroger ces évolutions, mais aussi s'interroger lui-même pour être en phase avec ces réalités.

C'est maintenant ! Les injustices nous sautent aux yeux. L'incompréhension voire la colère monte.

Comment ne pas être révoltés quand on voit que 2 Français sur 10 se privent d'un repas par jour ?

Comment ne pas être révoltés quand, au XXI^e siècle, les femmes restent encore largement moins payées que les hommes ?

Comment ne pas être révoltés quand tant de discriminations pourrissent la vie de millions de personnes tous les jours, du fait de leur handicap, de leur couleur de peau, de leur adresse ou de leur orientation sexuelle ?

Nous continuerons d'agir pour que chacun et chacune soit respecté. Pour réinventer un modèle de protection sociale, de services publics et d'accès aux droits. La CFDT ne fermera jamais les yeux sur les injustices.



Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT

C'est maintenant ! Notre démocratie est fragilisée. Des citoyens cherchent de nouvelles voies d'expression, d'autres baissent les bras et préfèrent l'abstention. L'extrême droite capte de nombreuses colères. L'histoire nous l'a enseigné : les grandes transformations portent toujours un risque démocratique. Pour réenchanter la démocratie, les syndicats et la société civile ont définitivement un rôle à jouer.

C'est maintenant ! L'Europe est à la croisée des chemins. Autour de nous, les populismes frappent à la porte de nombreuses nations et parfois s'y installent, apportant alors son lot de régressions contre les femmes, les libertés fondamentales, la société civile et l'État de droit.

Face à ceux qui plaident pour le repli sur soi et une Europe forteresse, saurons-nous rester unis, comme nous l'avons été aux côtés des Ukrainiennes et des Ukrainiens face à la guerre ?

Saurons-nous rester solidaires, comme face à la pandémie ?

Saurons-nous rester ouverts sur le monde et faire de l'Europe une terre d'asile pour ceux qui fuient la guerre, la misère ou la dictature ? Nous pensons évidemment aujourd'hui à toutes ces personnes qui ont récemment perdu la vie au large de la Grèce, et à toutes leurs familles. Ces horreurs ne doivent plus se reproduire.

Je sais que nous ne sommes pas seuls à porter ce projet européen, que dans ce combat, nous aurons nos amis européens. Encore merci de vous être joints à nous pour cette journée. Je sais aussi qu'ensemble, nous pouvons compter sur la Confédération européenne des syndicats, plus que jamais acteur européen incontournable.

[La CFDT est au rendez-vous et « bien vivante »]

C'est maintenant, et la bonne nouvelle, mes camarades, c'est que nous sommes prêts ! La CFDT est au rendez-vous pour relever ces défis !

Nous sommes devenus la première organi-

sation syndicale en France, car les travailleurs se reconnaissent dans le syndicalisme CFDT : un syndicalisme combatif, un syndicalisme de propositions, un syndicalisme de critique sociale et de construction, un syndicalisme qui place au cœur de son action les préoccupations des travailleurs et des travailleuses.

Regardez la densité des cortèges orange qui ont défilé cet hiver ! Regardez le nombre de personnes qui ont rejoint la CFDT récemment !

Ce n'est pas par hasard !

Soyons à la hauteur de leur confiance car la CFDT porte un modèle pour la société. Un modèle qui donne espoir.

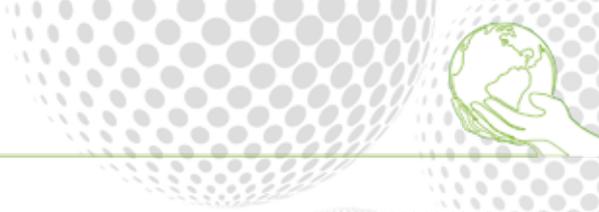
Un modèle qui vaut la peine de se mobiliser. Un modèle qui ne fait pas la course au « toujours plus », ou au « moins-disant social et environnemental ».

[La transition écologique juste]

Au cœur de ce modèle, il y a le travail. Dans un débat caricatural qui oppose « valeur travail » et « droit à la paresse », nous pensons, nous, que le travail, c'est une richesse. Pour la CFDT, l'entreprise, c'est un projet collectif. Elle n'appartient pas aux seuls dirigeants ou aux seuls actionnaires. Le patronat doit faire sa révolution et l'admettre : oui, le travail et l'environnement doivent être au centre de la performance de l'entreprise. L'État employeur doit lui aussi le reconnaître.

Mais pour changer le monde, il va falloir que tout le monde change de lunettes !

Notre société ne peut plus se fixer comme unique indicateur de progrès, la croissance de son Produit Intérieur Brut. Le progrès, c'est aussi la réduction des inégalités, le recul de la pauvreté, la diminution des sorties précoces du système scolaire, la réduction de notre empreinte carbone... C'est bien la photo de l'ensemble de ces critères qui permet de juger de l'état de notre société.



Osons penser différemment pour inventer des solutions qui ne vont pas de soi.

Au début des années 2000, la CFDT questionnait le contenu de la croissance ; en 2007, au Grenelle de l'environnement, elle proposait d'intégrer les questions environnementales au dialogue social ; en 2015, elle s'est pleinement investie dans les négociations auprès de la Confédération syndicale internationale pour défendre une transition juste à la COP21 !

Aujourd'hui, la transformation écologique et climatique n'est plus une option. Personne ne peut dire : « nous ne savions pas ». Mais pour mener à bien cette transformation radicale, et même l'accélérer, je vois deux conditions indispensables : il faut assurer une juste répartition des efforts et il faut davantage associer les travailleurs et les citoyens. Car qui voudrait s'engager dans cette transformation si elle crée de nouvelles précarités ou justifie des pratiques autoritaires ?

Oui, les transformations nécessaires sont considérables. Oui, elles exigent un investissement massif, y compris au niveau européen. Alors, assumons le débat de leur financement. Parlons d'un prélèvement exceptionnel et temporaire sur les patrimoines les plus riches. Parlons de la conditionnalité des aides publiques aux respects de critères écologiques et sociaux. La CFDT y est prête.

Chaque jour, vous agissez au travail quand vous interpellez vos patrons pour imposer des productions et des organisations plus respectueuses de l'environnement et des travailleurs.

.../...

C'est en agissant comme vous le faites, avec courage que nous pourrons relever le défi écologique et ouvrir des opportunités. La transformation écologique doit s'accompagner d'un dialogue social renforcé pour ne laisser personne sur le bord du chemin. C'est bien l'objectif de l'Accord national interprofessionnel que nous avons signé au printemps.

Cette transformation doit s'accompagner de négociations pour créer des emplois de qualité, reconnus pour leurs compétences.

Permettre à chacun et chacune d'être acteur de son avenir, c'est reconnaître que les travailleurs sont non seulement légitimes à participer à cette transformation, mais qu'ils sont une des clés de réussite !

Oui ! La CFDT est le syndicat de la transformation écologique et climatique au travail !

[Respect et dignité pour les travailleurs]

Reconnaissance, respect, dignité. Quand nous nous battons contre les contrats précaires des salariés de la propreté, pour bâtir des droits pour les travailleurs des plateformes ; quand nous revendiquons des déroulements de carrière plus dynamiques pour les agents des fonctions publiques ; quand nous exigeons la prise en compte de la pénibilité des salariés du bâtiment ou de l'agroalimentaire ; ou encore quand nous demandons une revalorisation annuelle des pensions retraites : nous nous battons pour la reconnaissance, le respect, la dignité des travailleurs.

Nous nous battons :

- pour obtenir un meilleur partage des richesses, des revalorisations salariales dans les branches, les entreprises et dans les fonctions publiques ;
- pour une réelle conditionnalité des aides publiques ;
- pour la création d'un vrai droit à la reconversion ;
- pour la prévoyance pour tous ;
- pour la reconnaissance de la pénibilité ;
- pour que notre Compte Epargne Temps Universel voie le jour ;
- pour la révision des ordonnances travail de 2017 afin de véritablement renforcer le dialogue social et reconnaître les parcours syndicaux !

.../...

Un travailleur, ce n'est pas seulement une force

de travail créatrice de richesse. C'est aussi un citoyen qui vit de passions, qui s'investit dans son quartier pour conserver la classe d'école menacée de fermeture ; qui, avec ses voisins, participe à l'aménagement de son square pour qu'il soit plus agréable à vivre ; qui, tous les samedis, s'engage dans le club de basket pour entraîner les gamins de sa commune...

Ensemble, nous tissons les liens d'un puissant réseau profondément ancré dans le pays et ses réalités.

Personne ne nous assignera un rôle !

C'est pour cela que nous avons construit une alliance avec les membres du Pacte du pouvoir de vivre : allier travail, justice sociale et environnement, pour faire entendre la voix des millions de personnes.

C'est comme cela que nous renforcerons notre démocratie. Renforcer le pouvoir d'agir, c'est lutter contre les populismes, contre l'extrême-droite, et notamment le Rassemblement national.

[Le syndicalisme « en mode CFDT »]

Car oui, mes camarades, notre syndicalisme est un solide rempart à la désespérance.

Notre syndicalisme, c'est celui qui construit des propositions, qui crée des espaces de négociation, de concertation et de confrontation. C'est celui qui sait FERMEMENT s'opposer lorsque c'est nécessaire, mais aussi FERMEMENT négocier des compromis. Un compromis, c'est partir d'un désaccord pour trouver un accord par la négociation. Sans compromis, pas d'accord. Sans accord, pas de progrès pour les travailleurs.

Notre syndicalisme, c'est celui qui permet à chacun de mettre sa pierre à l'édifice sans attendre confortablement que d'autres le fassent à notre place.

Plutôt que la facilité, un militant CFDT choisira toujours l'intérêt des travailleurs.



Alors, on l'entend, l'intérêt des travailleurs nécessite que les organisations syndicales travaillent ensemble. C'est ce que nous avons su faire dans la période en réunissant l'intersyndicale, mais sans jamais perdre de vue notre cap : l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. À la CFDT, nous savons ce que nous voulons et où nous allons. Travailler en intersyndicale n'est pas une fin en soi, c'est un moyen du rapport de force... parmi d'autres.

Durant la mobilisation retraites, nous avons montré notre capacité à organiser cette intersyndicale « en mode CFDT ». Une première dans l'histoire syndicale !

C'est donc « en mode CFDT » que nous continuerons de tisser des liens avec nos partenaires syndicaux.

« En mode CFDT », ça veut dire dans le respect du positionnement de chacun, sans nier nos différences et nos divergences, et sans crainte d'affirmer nos revendications et nos valeurs. En portant quelques revendications communes claires quand c'est possible tout en continuant d'être déterminés à tracer notre propre route, sans état d'âme.

« En mode CFDT », c'est-à-dire en passant de la contestation à la construction.

[Maintenir la proximité]

Congrès après congrès, la CFDT a construit des revendications solides.

Pied à pied, nous posons les bases d'une société plus démocratique, plus sociale et plus écologique.

.../...

La proximité dont nous parlons tant, encore plus depuis l'épisode Covid, nous l'avons, VOUS L'AVEZ, mise en pratique tout au long de la mobilisation contre la loi retraites.

Alors, maintenons cette proximité.

.../...

Maintenons la proximité avec les adhérents. Plus de 45 000 personnes ont rejoint la CFDT depuis janvier ! Prenons l'engagement aujourd'hui, que tous reçoivent un message de bienvenue, une invitation à venir parler de leur travail, une invitation à s'engager sur les sujets qui leur tiennent à cœur.

Si l'on suit les pistes qui ont été évoquées cet après-midi, je suis convaincue que nous serons à la hauteur de leurs attentes. Ces nouveaux arrivés rejoignent une force de plus de 600 000 adhérents avec leur histoire et leurs combats.

.../...

[Les enjeux et les défis]

Le syndicalisme est là pour toutes et tous. C'est notre objectif !

Notre syndicalisme doit permettre à tous ceux qui le souhaitent de s'engager, de changer les choses à leur manière. L'engagement syndical est une expérience unique, enrichissante. Une expérience collective qui nous transforme individuellement.

À celles et ceux qui souhaitent engager leur entreprise, leur administration ou leur activité dans le défi écologique, proposons la CFDT.

À celles et ceux qui souhaitent participer à des actions de solidarité, proposons la CFDT.

À celles et ceux qui souhaitent s'engager dans leur quartier, pour le maintien de services publics ou pour la création de lieux conviviaux, proposons la CFDT.

Nous avons la force du collectif, nous avons l'expérience du rapport de force, nous avons la volonté de transformation. Notre CFDT doit permettre à chacun d'y venir, de trouver sa place et de s'y sentir bien, écouté et respecté.

.../...

Le pouvoir d'agir est le meilleur antidote au sentiment d'impuissance et l'action collective le meilleur moyen de lutter contre le repli sur soi. Nous ne sommes jamais sûrs du résultat quand nous nous battons, mais nous partageons une conviction qui nous rassemble ici : l'action collective rend plus fort et plus libre. Elle crée de l'espoir, celui de la dignité humaine qui ne plie pas devant l'injustice. Elle ouvre le chemin d'une transformation pour chacun et pour tous.

Alors, aujourd'hui, je saisis le témoin que Laurent [ndlr : Laurent Berger] me tend. Sur cette piste, je me sens portée par vous, militants CFDT. Une CFDT forte de ses plus de 610 000 adhérents.

Je sais pouvoir compter sur vous.

Vous pouvez aussi compter sur moi. ●





« Nous souhaitons que la transition écologique juste fasse partie intégrante des missions des sections syndicales et des élus »

Secrétaire confédérale, Laure Pelletier a la charge de la transition écologique juste, qui conjugue urgence écologique et justice sociale. Elle nous parle du fonctionnement et des enjeux de ce service.

Quand la CFDT a-t-elle commencé à s'intéresser aux problématiques environnementales ?

La question écologique n'est pas nouvelle à la CFDT puisqu'elle est considérée depuis les années 70, sous l'angle notamment de la santé au travail (amiante, nucléaire, etc.). Et à chaque congrès, il y a toujours eu une partie environnementale.

« Agir syndicalement pour une transition juste » est l'une des dix-sept priorités qui ont été définies au dernier congrès confédéral (de Lyon en 2022). C'est donc un dossier qui a pris de l'importance au sein du service économie et société de la CFDT. Nous sommes deux à travailler sur les questions de transition écologique : Anne-Juliette Lecourt pour la partie revendicative, et moi-même pour l'outillage et l'accompagnement des équipes.

Quels sont les objectifs de ce service ?

Nous souhaitons que la transition écologique juste (TJE) fasse partie intégrante des missions des sections syndicales et des élus. En effet, toutes nos habitudes de vie (à titre professionnel et personnel) sont impactées par les changements climatiques et il semble logique que tous les dossiers doivent doréna-



Laure Pelletier

vant avoir une dimension verte car la transition écologique a des conséquences sur tout : les emplois, les compétences, les conditions de travail, la santé au travail, l'organisation du travail, etc. On ne peut pas/plus parler des sujets économiques, sociaux et environnementaux séparément. Ils sont tous liés et il faut les penser en systémique.

Comment gérer la transition écologique juste ?

La TJE est un sujet transversal et il y a beaucoup d'interactions dans les sujets relatifs au logement, au numérique, à l'environnement, aux filières industrielles, etc. De la sorte, on est amené à travailler de plus en plus avec les autres services de la confé-

dération (emploi sécurisation des parcours professionnels, vie au travail et dialogue social, etc.) car quand on parle de transition écologique, on commence à réfléchir à comment transformer les modèles, puisque, inévitablement, cela va toucher la production, les emplois, etc.

Pour faciliter le déploiement des actions, vous avez créé un réseau dédié à la TEJ...

Effectivement. En octobre 2022, on a mis en place un réseau de responsables de fédération et d'Union régionale interprofessionnelle (URI) de la transition écologique juste. Les fédérations et URI ont bien accueilli la création de ce réseau et elles ont été vite concernées. En plus, en participant à ce réseau, elles prennent



conscience que tout le monde – tous champs confondus – va être touché à plus ou moins long terme. Aujourd'hui, toutes les fédérations, URI et Unions (Cadres, fonction publique et retraités), sont représentées dans ce réseau et pour mettre à niveau tous les membres, nous leur avons proposé, en 2023, une formation construite avec l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Bourg-la-Reine. Ce travail de groupe a créé une émulation et nous sommes de plus en plus sollicités à la fois par les fédérations, les URI et les syndicats quand ils ont besoin qu'on vienne leur parler de la transition écologique juste à la CFDT.

Nous travaillons également avec l'organisation du Pacte du pouvoir de vivre (pactedupouvoirdevivre.fr) dont nous sommes membres. Dans ce Pacte, il y a beaucoup d'associations et d'organisations non gouvernementales (ONG) qui font écho à ce que nous faisons et qui sont une force pour nous.

Quel est le fonctionnement du réseau TEJ ?

On fait une plénière par an et il existe un plan de travail partagé avec les membres sous forme d'ateliers thématiques et outillages. Cela permet de s'enrichir les uns les autres et de coconstruire du revendicatif qui peut être porté par tout le monde. On espère d'ailleurs sortir un cahier revendicatif et un kit de communication prochainement.

Les sections syndicales pourront alors intégrer ces contenus dans leurs revendicatifs et s'en servir pour rencontrer les salariés.

Il ne faut pas oublier que dans la transition écologique juste, il y a le mot « juste » et qu'il a une part importante. La justice sociale ne peut pas être oubliée.

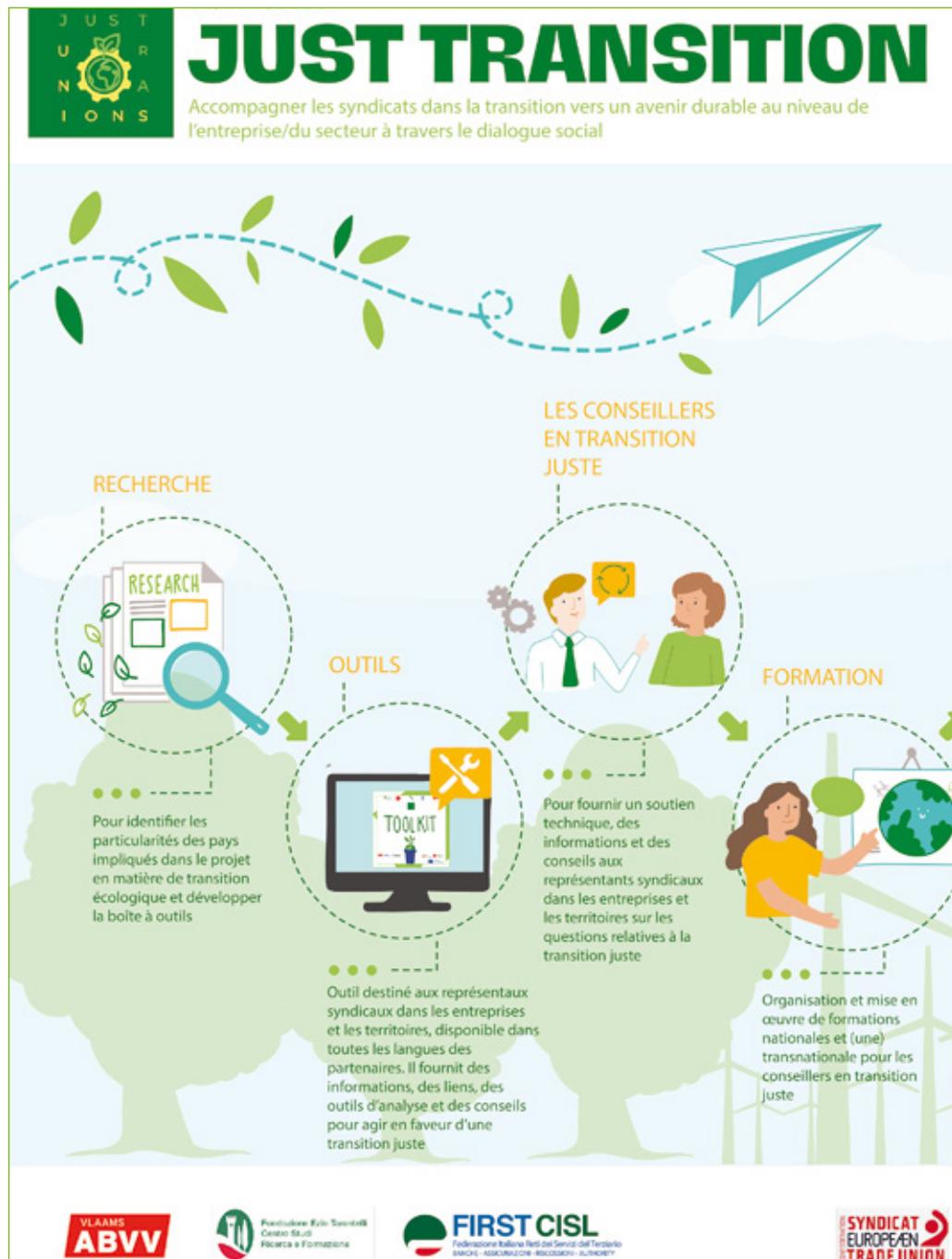
Un exemple d'un projet confédéré et mutualisé ?

En 2022, un classeur de formation intitulé « Agir pour la transition juste dans mon entreprise ou mon administration » a été réalisé avec l'URI Occitanie. Il a été mis à disposition

de tous les services formation des URI et des fédérations pour qu'ils puissent le mettre dans leur catalogue de formation.

La CFDT a également participé (avec des syndicats belges, bulgares et italiens) à un projet européen d'outillage des militants syndicaux sur la transition juste, « Just Transition » (voir infographie ci-dessous). Il est constitué de bonnes pratiques, d'outils d'analyse et de

questionnaires dans le domaine économique, social et environnemental. Réalisé pour les équipes militantes accompagnées de leur fédération ou de l'URI, il permet de construire un revendicatif à partir d'un diagnostic. Il se trouve sur le site de la CFDT¹ et dans l'espace adhérent. Dans ce même espace, tout-e adhérent-e peut aussi intégrer le groupe transition écologique dans lequel se trouvent des circulaires, des ressources faites par des fédé-



rations ou des URI, et d'autres textes à partager pour s'appropriier la TEJ.

Et sur la plateforme ARC ?

Dans la partie ressource de l'ARC, accessible également via son espace adhérent, différents outils sont mis à disposition des équipes syndicales d'entreprise ou d'administration. Il y a notamment plusieurs fiches thématiques

sur la transition écologique : comment le CSE (comité social économique) peut agir sur la TEJ ? Comment par la négociation je peux agir sur la TEJ ?... Il y a même une fiche sur la mobilité.

L'ARC est un moyen pour toucher directement les équipes. On pose la problématique et on donne des repères pratiques pour aider le militant dans la mise en place de certaines actions dans son entreprise ou administration.

Il y a aussi une partie médias dans lequel on retrouve le webinaire sur l'accord national interprofessionnel « Transition écologique et dialogue social » signé avec le patronat.

Peux-tu nous dire quelques mots sur le visuel « Au travail pour le climat » et son utilisation ?

« Au travail pour le climat » est né lors des grèves scolaires pour le climat qui avaient lieu le vendredi dans les lycées en 2019. À ce moment, on s'est posé la question de savoir comment on pouvait suivre le mouvement, mais dans le monde du travail, sans qu'il y ait un impact financier pour les travailleurs. Au départ, il s'agissait de donner de la matière aux équipes pour qu'elles puissent parler environnement. Puis, plusieurs initiatives ont alors été lancées : création d'outils dans les entreprises, mise en place d'un réseau d'experts (« Sentinelles vertes ») sur les questions de développement durable par la fédération Communication, Conseil, Culture (F3C) dans le but de porter plus loin les revendications et les actions, création d'un réseau d'adhérents et de militants (« Oranges vertes ») par la CFDT Agri-Agro, etc.

Il y avait donc beaucoup d'initiatives et pour obtenir une plus grande visibilité, il fallait mettre en place comme un chapeau qui regroupe toutes ces actions au niveau de la CFDT.

« Au travail pour le climat », c'est un peu la marque de la CFDT pour la transition écologique juste et pour la transformation écologique.

Le logo est mis à disposition des équipes militantes et chacun peut se l'approprier pour ses actions (tracts, objets publicitaires, webinaires, présentations Powerpoint, etc.). Il permet d'identifier ce qu'on porte et ce qu'on fait et faire savoir que la CFDT travaille sur les sujets environnementaux (changement climatique, biodiversité, etc.) à tous les niveaux. ●

Propos recueillis le 11 juillet 2023 par

Anthony Stéphane

Chargé de communication

¹ Les outils « Just transition » sont téléchargeables sur le site [cfdt.fr](https://urlz.fr/mJyr) : ► <https://urlz.fr/mJyr>



« Avec la formation et l'échange, il est possible de faire avancer les choses »

Thomas Pérez-Vitoria, responsable adjoint de l'Agence d'Écologie Urbaine (AEU), nous dit comment est amenée la transition écologique et sociale auprès des agents des espaces verts de la Ville de Paris.

Peux-tu nous présenter, en quelques mots, le rôle de l'Agence d'Écologie Urbaine (AEU) ?

Dépendant de la direction des espaces verts et de l'environnement de la Ville de Paris, l'AEU est le pôle ressource et un levier de mobilisation en termes d'expertise sur les questions de biodiversité, de l'animal en ville, de végétalisation de la ville et d'alimentation durable.

Quelle est ton implication dans tout ce processus ?

J'arrive avec une formation de sciences humaines dans un service composé essentiellement d'ingénieurs, d'écologues et de naturalistes. Des profils plutôt scientifiques. Moi, j'essaie d'apporter un regard différencié selon les populations et de parler écologie dans les milieux populaires. Par exemple, avec la division de la mobilisation du territoire, nous avons pour objectif de sensibiliser le public sur les questions d'écologie urbaine, de manière douce et intelligible, pour que l'appropriation de ces notions soit la plus facile possible.

La lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources a d'ores et déjà commencé...

L'écologie, pour moi, c'est préserver l'avenir. C'est une responsabilité individuelle



Thomas Pérez-Vitoria

et collective et une prise de conscience de l'environnement naturel dans lequel on évolue, en termes de préservation des ressources.

La transition écologique implique, quant à elle, une réflexion et une adaptation de nos modes de vie, de production de travail, de transport, etc. et des changements sociétaux primordiaux. Pendant longtemps, on nous a encouragé à acquérir un pavillon, une voiture individuelle et une chaudière au fioul et, maintenant, on nous dit - à juste titre - que ce modèle est dommageable et qu'il y a une nécessité de changer.

Au travail, c'est la même chose : les habitudes de travail se modifient. On demande, par exemple, aux jardiniers d'arrêter les

pesticides, de moins tailler et de laisser pousser la nature. Aux paysagistes, on demande de changer leur palette végétale au profit de plantes régionales, plus résistantes aux évolutions climatiques et plus favorables à la biodiversité car connues des insectes et des oiseaux localement...

De plus en plus de municipalités mettent en place des politiques pour laisser pousser les herbes folles car on a constaté que leurs graines sont utiles pour les insectes et les oiseaux. Les mauvaises herbes comme on les appelait ne le sont dorénavant plus ! C'est donc un changement culturel majeur pour les agents. Heureusement, la transition écologique redonne du sens au travail des agents des parcs, jardins et espaces verts.



Suite à la crise écologique, la démarche est-elle de conviction, d'attractivité, de survie ou simplement réglementaire ?

J'ai envie de dire les quatre ! Pour sensibiliser le plus grand nombre, un travail de conviction doit être fait par et pour les collectivités locales, les partis politiques, les associations, les organisations syndicales car il n'est pas évident d'expliquer que la crise de la biodiversité en milieu urbain est un danger.

L'attractivité et la survie sont, pour moi, liées car une ville qui ne s'adapte pas aux changements climatiques sera moins attractive et il sera plus difficile d'y vivre.

Il y a enfin un travail réglementaire et je dirais

même, un travail d'anticipation à faire. Par exemple, la Ville de Paris a toujours essayé d'être en avance sur la législation comme la fin des pesticides qui a été déployée bien avant la loi Labbé (NDR : loi du 1^{er} janvier 2017 interdisant l'usage de produits phytosanitaires dans les espaces verts publics).

Comment faire pour opérer ces modifications de pratiques professionnelles ?

Il y a un travail d'information, de conviction et de formation. Pour certains métiers, cela passe par des formations dans les ateliers, avec la participation de naturalistes et d'écologues.

Pour convaincre les agents, il faut aussi adapter les modes de production et les outils car si on demande aux paysagistes de changer les plantes, il faut leur donner les moyens de le faire.

Enfin, l'information sur les changements de pratiques est primordiale. Quand on a décidé d'arrêter les pesticides, les jardiniers se sont bien adaptés et ont arrêté de traiter avec des produits extrêmement nocifs, y compris pour leur santé.

Avec la formation et l'échange, il est possible de faire avancer les choses. ●

Propos recueillis le 6 juin 2023 par

Anthony Stéphan

Chargé de communication



Constat sans appel d'un chef de bassin : « Aujourd'hui, on vit au jour le jour »

Dans un contexte où les préoccupations écologiques sont de plus en plus fortes, un militant Interco, chef de bassin dans la Communauté d'agglomération Porte de l'Isère (CAPI), s'exprime sur le décalage qu'il y a entre les aspirations politiques des élus et la réalité du terrain des agents des piscines.

Quels sont les impacts de la transition écologique sur les activités des agents des piscines ?

En théorie, il y a une volonté de bien faire, mais, en pratique, c'est tout autre. Six semaines avant l'été, on nous a parlé d'une décision prise par les élus de ne pas chauffer les piscines en plein air puis, toutes les piscines. Quand l'été est arrivé, la décision finale a été de chauffer l'eau des piscines à 27° (au lieu de 28°). Un changement qui part d'une bonne volonté, mais dont les impacts (économiques et écologiques) sont un peu limités...

Pour les services, c'était pourtant clair : il fallait fermer des piscines ou réduire drastiquement la température des piscines en plein air. Les élus en ont décidé autrement...

Comment expliquer ce décalage entre les volontés et les actions ?

Mon premier niveau de réponse, c'est qu'il n'y a pas le courage, au niveau des élus et de la direction, d'aller jusqu'au bout d'une démarche.

Ensuite, on est sur une volonté purement administrative. Si tout se tient sur le papier, il n'y a plus le problème, que ce soit fait ou pas. La réflexion reste essentiellement sur la communication. Cela ne descend jamais sur le terrain ou très peu par rapport aux informations diffusées. Ce décalage est flagrant

et on paie le désinvestissement de certains et le manque de courage d'autres.

Le président de la CAPI essaie d'avoir une étiquette développement durable et écologique, mais il n'arrive pas à tenir cet engagement important.

Il y a donc un impact notable sur notre moral. Tous les agents sont conscients qu'une piscine coûte très cher en utilisation (eau, chauffage et produits) et il n'est pas évident de toujours trouver un juste milieu. Si on prend une lecture du service public, les gens sont contents, car ils ont plein de piscines à leur disposition. En CAPI, on trouve une piscine aux 3-6 kilomètres. Mais, si on connaît le nombre d'utilisateurs par piscine, le bilan est mitigé. Sans oublier les problèmes de gaz, d'eau et de coûts que cela engendre pour les collectivités.

D'où ce paradoxe. D'un côté, les élus disent qu'ils n'ont pas de budget pour l'achat de nouveaux matériels et de l'autre, ils dépensent pour ouvrir une grande majorité des piscines alors que le volume d'usagers ne le justifie pas toujours. On perd de l'argent en chauffant des piscines alors qu'on pourrait se permettre de réduire les températures et réduire les gens, car quand ils se baignent dans les lacs et rivières, l'eau n'est pas à 28° et pourtant les nageurs ont du plaisir à y aller. Il y a une nouvelle approche possible, mais les élus ne sont pas prêts à aller dans ce sens-là.

Quels sont, selon toi, les défis de la transition écologique ?

Je pense qu'on ne prend pas assez en compte le problème environnemental. Sur le papier, oui. Dans les faits, non.

Les élus ont décidé de fermer une piscine dernièrement, ce qui est bien. Cette fermeture a été justifiée par le peu d'usagers, mais surtout par le manque de maîtres-nageurs en nombre suffisant pour ouvrir tous ces équipements. On fait face aujourd'hui à deux soucis importants : le coût qu'engendre une ouverture de piscine et la pénurie de main d'œuvre pour les ouvrir correctement.

Comment expliquer ce manque d'attractivité ?

Le salaire en communauté territoriale est bien par rapport à celui des maîtres-nageurs d'une DSP (délégation de service public) ou du privé. Ce n'est pas donc pas le problème majeur.

Il y a deux cas de figure concernant les accès aux postes. Une personne qui ne nage pas, ou peu, ne pense pas que ce métier lui soit accessible alors qu'il l'est et une personne qui a été nageur, ne souhaite pas forcément travailler dans ce milieu. C'est aussi un métier prenant, car on travaille le soir, le weekend, les jours fériés, sur des horaires de matin ou de soir et pour un salaire qui peut paraître modeste pour certains... On a beaucoup



d'offres d'emploi permanent qui ne sont malheureusement pas pourvues.

Quels sont les changements dans tes activités liés à cette pénurie et à la transition écologique ?

Avec le manque de personnel, on bouge plus régulièrement de structure en structure. Quant aux évolutions liées à la transition écologique, il y a peu de changements en dehors des consignes liées à la température. On peut aussi constater un manque de formation et de connaissance à plusieurs niveaux sur les bons gestes à adopter et les impacts environnementaux.

L'année dernière, nous avons reçu un courriel de la direction de la CAPI nous rappelant l'importance de l'eau et de bien fermer les robinets pendant qu'on se savonne, etc. Et en parallèle, personne n'est venu réparer la fuite d'un bassin qui fuyait et qui fuit toujours. Il perdait des dizaines de mètres cubes par

jour et cela reste sans solution.

Les conditions de travail ont-elles changé ?

Cette oscillation entre la volonté et la prise de décision fait qu'on ne sait pas comment fonctionner. On prend alors du retard sur les emplois du temps, la formation et le recrutement de maîtres-nageurs, d'hôtesse d'accueil et d'agents d'entretien. Aujourd'hui, on vit au jour le jour. Comme on a aucune visibilité à moyen terme, cela a un impact sur l'investissement des agents. Ils font de moins en moins remonter un projet sachant qu'il y a une chance sur dix que cela aboutisse, soit, car cela va faire intervenir trop de services, soit, car il va être sujet à controverse et à discussion, et c'est là où le bât blesse : si on engage le dialogue là-dessus, il faut accepter que les gens répondent et pour le moment, on n'est pas dans cette démarche-là.

Des revendicatifs ?

Il faudrait avoir le courage d'appliquer ce qu'il faut faire, car globalement, le comment faire et le quoi faire sont connus. Il faut y mettre les moyens humains et financiers et accepter qu'il y ait toujours des mécontents. Actuellement, on ne veut froisser personne donc rien ne se passe.

Arrêtons de parler et agissons ! Les réunions ne manquent pas, mais les décisions concrètes tardent à en sortir.

Début juillet, il manque un maître-nageur voire deux sur nos quatre piscines. Cela représente un huitième des effectifs. Les piscines d'été sont déjà ouvertes, et on ne sait pas pour le mois d'août, s'il y aura des fermetures, ou pas, par manque de personnel ou décision administrative... ●

Propos recueillis le 6 juillet 2023 par
Anthony Stéphan
Chargé de communication

« Le manque de matériels dans les ateliers et de personnel ne permet pas totalement de faciliter ce changement »

Avec plus de quinze ans d'activité dans les parcs et jardins de diverses villes franciliennes, Yannick Bernigal nous raconte comment il a vu ses tâches évoluer dans le cadre de la transition écologique et sociale.



Yannick Bernigal

Quels sont tes activités en tant que jardinier ?

En 2000, j'ai fait une formation dans les espaces verts, avant de commencer comme intérimaire.

Mes principales tâches sont le taillage, la tonte, le bêchage, le débroussaillage et l'arrosage. J'utilise aussi le tracteur tondeuse et la tondeuse autoportée pour l'entretien des grands espaces verts et la souffleuse pour le ramassage des feuilles.

Quand la transition écologique a-t-elle débuté dans ton métier ?

On a commencé à utiliser de nouveaux

appareils il y a une dizaine d'années, avec l'apparition d'une taille électrique, de la souffleuse électrique et de la tondeuse électrique. Mais au niveau de l'autonomie, ces machines ne sont pas très durantes. Il faut toujours qu'on ait une batterie supplémentaire. Avoir un appareil électrique est évidemment avantageux pour nous et l'environnement, mais les constructeurs devraient faire plus de recherche et de développement pour augmenter l'autonomie de ces outils nouvelles générations.

As-tu aussi changé les produits désherbants ?

On a remplacé les pesticides par des produits biologiques. Pour cela, on a eu une formation écologique. Cela simplifie tout. On ne désherbe plus certains endroits pour laisser la faune et la flore réapparaître.

Les particules des pesticides étaient d'ailleurs un désastre écologique.

Adoptes-tu d'autres gestes pour préserver les ressources en eau ?

Pour l'arrosage de certains jardins et espaces verts, on utilise l'eau de Seine ou de canal (eau non potable) afin d'économiser celle qui est potable.

L'arrosage des parcs et espaces verts se

fait aussi en dehors des heures les plus chaudes de la journée pour limiter l'évaporation de l'eau.

Enfin, on limite, au maximum, le lavage des sols et du matériel (équipements, véhicules).

Avec la canicule, on a également des horaires aménagés : on commence plus tôt pour finir plus tôt.

La transition écologique et sociale est-elle bien gérée ?

Chaque année, on a une réunion qui explique tout, mais il faudrait plus d'information sur les actions à long terme. La transition écologique, c'est bien, mais le manque de matériels dans les ateliers et de personnel ne permet pas totalement de faciliter ce changement. Il faudrait renforcer les effectifs des jardiniers et des cantonniers. Il y a du recrutement chaque année, mais les gens ne restent pas dans le service. Le recrutement de plus de saisonniers serait intéressant car cette pénurie nous oblige à nous déplacer plus souvent. Cela demande beaucoup plus d'organisation, et c'est sans compter l'absence occasionnelle du personnel déjà présent. ●

Propos recueillis le 18 juillet 2023 par

Anthony Stéphan

Chargé de communication



Pour des mobilités durables et inclusives en zones peu denses

Le CESE propose une nouvelle loi d'orientation et de programmation pour des mobilités durables et inclusives dans les territoires ruraux et périurbains.

Le 11 juillet dernier, le conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté l'avis rapporté par Sébastien Mariani¹ (Groupe de la CFDT dont Monique Gresset² d'Interco CFDT est membre) au nom de la Commission Territoires, agriculture et alimentation, avec une contribution de la délégation Outre-mer.

Des inégalités de transport constatées en zones peu densifiées

Se nourrir, travailler, se soigner, etc. La majeure partie des actes du quotidien nécessite de se déplacer. Dans les territoires peu

denses, la voiture constitue souvent la seule solution, ce qui pose des problèmes économiques pour de nombreux foyers. Cette dépendance s'accompagne d'inégalités économiques et sociales. Cette situation pose aussi des problèmes environnementaux et climatiques compte tenu des impacts des véhicules thermiques. De plus, les mobilités conditionnent le dynamisme et l'attractivité des territoires ruraux et périurbains.

Les préconisations pour répondre aux défis et enjeux des mobilités en territoire peu dense

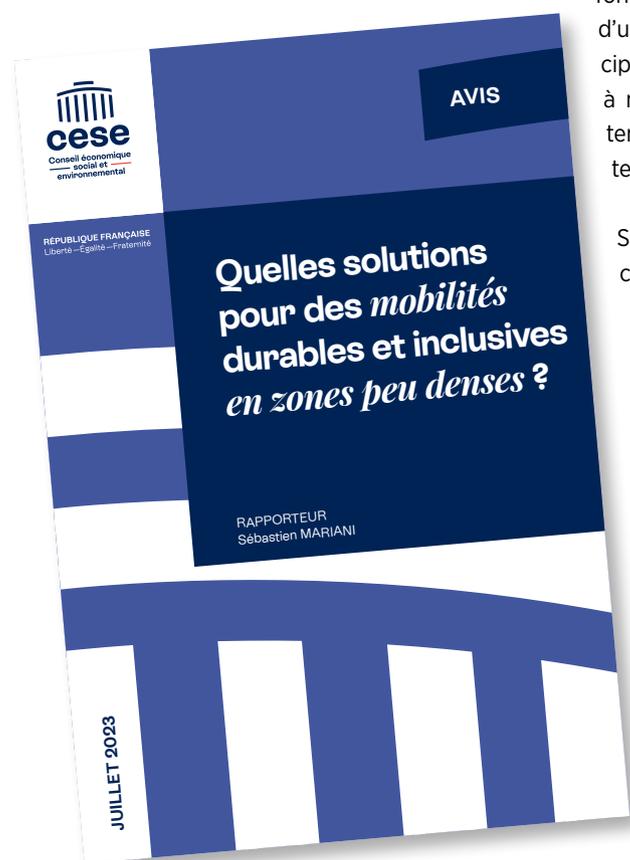
Pour réussir la transition à accomplir, le CESE formule des préconisations, fruit d'un important dispositif de participation citoyenne (voir encadré), à même de faire entendre les attentes et besoins des habitants des territoires concernés.

Se déployant autour de trois axes, ces préconisations visent à :

- réunir les conditions à même de réussir la transition vers une plus grande sobriété des transports ;
- privilégier le niveau intercommunal et une gouvernance inclusive associant la participation citoyenne ;
- renforcer l'attractivité des territoires peu denses par des transports collectifs adaptés.

Les conditions pour réussir la transition vers une plus grande sobriété des transports

En premier lieu, le CESE préconise de concrétiser le droit à la mobilité choisie, qui doit permettre à tout-e citoyen-ne, quelle que soit sa commune de résidence, d'accéder facilement à une offre de mobilités intermodale, sécurisée et adaptée à sa situation. Pour tout nouvel équipement, la prescription d'une desserte des services essentiels par plusieurs modes de transports accessibles et sécurisés serait ainsi transcrite dans les codes de



MÉTHODOLOGIE

Un dispositif de participation citoyenne innovant

Pour se baser sur le vécu et les propositions des personnes directement concernées, le CESE a souhaité construire son avis avec les territoires, représentés par huit CESER³, et avec les habitant-e-s grâce à la mise en place d'une plateforme de participation en ligne (plus de 10 000 participant-e-s), renforcée par un volet de consultation directe des personnes par les agents de la Poste dans les départements et régions d'Outre-mer (DROM). Cette participation a été aussi relayée par des ateliers citoyens dans les territoires et s'est poursuivie par une journée délibérative au CESE.



Table ronde lors de la présentation de l'avis au CESE. À gauche, Sébastien Marini, rapporteur de l'avis

l'urbanisme et des transports, avec un objectif de mise en conformité des équipements essentiels existants fixé à 2040.

Il faudra également repenser les différents usages de la route, l'aménager en conséquence et renforcer les actions de formation et de sensibilisation pour favoriser le recours aux mobilités douces, notamment le vélo, mais aussi à de nouveaux véhicules individuels intermédiaires (voiture légère, vélomobile...). Pour compenser les inégalités d'accès aux mobilités durables, le CESE propose la création d'un « forfait mobilité durable citoyen » pour les habitant-e-s des zones peu denses. Il serait déployé par un réseau d'ambassadeur-ric-e-s des mobilités dispensant information, formation et conseil en proximité pour accompagner le changement aux nouveaux usages.

Privilégier le niveau intercommunal en promouvant une gouvernance inclusive et en systématisant la participation citoyenne

Le CESE propose d'inciter les intercommunalités à prendre la compétence d'organisation des mobilités en ouvrant la gouvernance à tous les acteurs locaux. Il propose également de revoir les critères du recours au Versement Mobilité (VM) en l'élargissant aux transports durables et inclusifs non réguliers et de recourir à la fiscalité sur les sociétés conces-

sionnaires d'autoroute pour augmenter les moyens financiers des territoires peu denses les moins favorisés.

L'avis propose également de favoriser la mutualisation de certains modes de transports (transport scolaire, véhicules individuels...), en menant une concertation locale sur la « gestion des temps » et en incitant par exemple les employeurs à proposer à leurs salariés l'autopartage de véhicules légers d'entreprise à faible émission, en contrepartie d'une modulation du versement mobilité.

Renforcer l'attractivité des territoires peu denses par des transports collectifs adaptés

Le CESE préconise le lancement d'un grand plan de réinvestissement décennal dans les transports collectifs pour les petites lignes ferroviaires régionales et locales et pour le transport collectif routier, en prenant en

« Notre République a toujours refusé dans ses principes une citoyenneté et des territoires à plusieurs vitesses : cet avis trace le chemin d'une ambition pour offrir au plus grand nombre et partout en France la même liberté de se déplacer et de mener une vie normale ».

Le groupe CFDT

compte les solutions innovantes (trains légers et ultra-légers, navettes autonomes, bus à haut niveau de service...).

Il faudra également réimplanter des services de proximité pour réduire la demande de déplacements des habitant-e-s, en redéveloppant les commerces itinérants et les points d'accès aux services publics, notamment dans les gares ferroviaires en zone rurale afin de recréer du service public de proximité et de retrouver une présence humaine dans ces sites.

En conclusion

Développer des mobilités durables et inclusives en zones peu denses est une nécessité et un défi très ambitieux.

L'essor de solutions alternatives, véritable transition à accomplir, nécessite de faire évoluer les mentalités et exige des investissements financiers conséquents, pour répondre aux attentes de la population.

Les préconisations émises par le CESE dans son avis, appellent une grande loi d'orientation et de programmation, et une refonte de la fiscalité pour redonner aux collectivités des moyens d'agir en faveur des mobilités dans leur territoire.

Cet article est une compilation de la conclusion de l'avis du CESE et de la fiche de communication qui s'y rattache⁴

¹ Cadre à la SNCF, Sébastien Mariani est secrétaire général adjoint de la fédération générale Transports environnement FGTE-CFDT. Il est membre du groupe de la CFDT au CESE où il siège aux commissions Territoires, agriculture et alimentation et Travail et emploi.

² Lire le portrait de Monique Gresset dans *Interco Mag* n°255 d'avril-mai-juin 2023, disponible sur calameo.com : ► <https://urlz.fr/mgKx>

³ Le conseil économique, social et environnemental régional (CESER) est une assemblée consultative représentant les « forces vives » d'une région. En savoir plus sur son rôle sur le site vie-publique.fr : ► <https://urlz.fr/m080>

⁴ L'avis du CESE « Pour des mobilités durables et inclusives en zones peu denses » et sa fiche de communication sont téléchargeables sur le site cese.fr : ► <https://urlz.fr/mKnH>

Congrès de la Confédération européenne des syndicats

La Confédération européenne des syndicats (CES) a tenu son congrès du 23 au 26 mai 2023 à Berlin. Un congrès qui célébrait également ses 50 ans.

La CFDT a été très impliquée, à plusieurs titres, dans l'organisation et dans le déroulement de ce congrès.

Tout d'abord, il faut rappeler que tout le congrès a été présidé par Laurent Berger qui a assuré la présidence de la CES jusqu'à la fin du congrès, et à l'issue duquel il a laissé son mandat. C'est le syndicaliste autrichien Wolfgang Katzian (secrétaire général de OGB - Autriche) qui a été élu président comme successeur de Laurent Berger. Esther Lynch fut réélue secrétaire générale.

La confédération CFDT y assistait au titre de membre de la confédération européenne des syndicats, et de nombreuses fédérations CFDT étaient également présentes dans les délégations des fédérations européennes de syndicats. La fédération Interco CFDT participait à ce congrès en tant que membre de la délégation de la fédération syndicale européenne des services publics.

Les enjeux politiques de ce congrès étaient nombreux, sur fond de guerre en Ukraine et dans un contexte économique et social en mutation. La crise du coût de la vie et la transformation économique et technologique du travail touchent l'ensemble des travailleurs européens et c'est à l'échelle européenne que des solutions doivent être apportées.

Les revendications sur l'organisation du travail et une meilleure démocratie dans les lieux de travail, la préservation des droits des travailleurs, la lutte contre la précarité du travail, l'intégration de l'intelligence artificielle dans



Allocution du président du CES, Laurent Berger

@photo Confédération



La délégation CFDT en action avec, au premier plan, Marylise Léon, nouvelle secrétaire générale de la CFDT

@photo Confédération



Grygorii Osovyi, président de la FPU



Ursula von der Leyen, présidente de la Commission Européenne

@photo:Confédération

les processus d'exécution et de management dans les administrations et entreprises, et la volonté de ne pas freiner le progrès social et les questions environnementales sous prétexte de crise économique, ont été portées auprès des décideurs, puisque ce congrès a accueilli Ursula von der Leyen, présidente de la Commission Européenne, Olaf Scholz, chancelier de l'Allemagne, ainsi que de nombreux députés européens.

Ces quatre jours ont aussi été marqués par quelques temps forts :

- une action « coup de poing » suivie d'un débat porté par le comité femmes de la CES pour affirmer le besoin d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail et dans la société ;
- un temps consacré à affirmer notre soutien au peuple ukrainien et aux syndicats ukrainiens en lutte à la suite de l'agression russe ;

- un moment festif pour marquer les 50 ans de la CES, 50 ans durant lesquels le dialogue social européen a connu des hauts et des bas.

Enfin, ce congrès s'est clos par l'adoption du « Manifeste de Berlin » dont vous pouvez trouver le texte en encart. •

Philippe Malaisé
Secrétaire national



Le comité femmes de la CES

MANIFESTE DE BERLIN

Confédération européenne des syndicats 15^e congrès de la CES – Berlin 23-26 mai 2023

Depuis 50 ans, la Confédération européenne des syndicats (CES) se bat pour une Europe juste qui prône des idéaux démocratiques et offre des emplois sûrs, des salaires décents, d'excellents services publics, l'égalité pour tous et des droits forts pour les travailleurs, basés sur la négociation collective et le dialogue social.

Ce Manifeste de Berlin, qui s'accompagne d'un programme d'action détaillé, est un appel ambitieux à l'action pour les syndicalistes européens et les autres acteurs engagés dans la défense de ces objectifs et l'amélioration du niveau de vie, des droits syndicaux et humains, et du respect des travailleurs et de leurs communautés.

Nous vous invitons à nous rejoindre dans cette mission passionnante et essentielle pour le développement d'une Europe juste, sûre, sécurisée, propre et respectueuse, où les travailleurs peuvent vivre, respirer et parler librement en solidarité avec les peuples du monde entier : une Europe que nous pouvons être fiers de transmettre aux générations futures.

Mettre fin à la crise du coût de la vie

La CES :

- privilégiera la négociation collective et le dialogue social ;
- soutiendra les campagnes syndicales en faveur de réelles augmentations de salaires, y compris du salaire minimum vital, et d'une convergence vers le haut des revenus et des conditions de travail dans toute l'Europe ;
- luttera contre toutes les formes de travail précaire en interdisant les stages non rémunérés, et défendra les droits légaux aux CDI et au travail à temps plein ;
- luttera contre le dumping social et la fraude ;
- exigera une action plus forte de l'UE pour supprimer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- fera pression sur l'UE pour qu'elle protège les emplois et les revenus par des mesures décisives visant à traiter la dimension sociale de la crise du coût de la vie et à protéger et améliorer le niveau des pensions ;
- luttera contre toute réintroduction de l'austérité.

Une transformation qui fonctionne pour les travailleurs

La CES :

- soutiendra les campagnes de réduction du temps de travail, et défendra le contrôle, par les travailleurs, de la flexibilité de leur horaire ;
- luttera pour les droits des télétravailleurs, y compris le droit à la déconnexion et l'interdiction de la surveillance invasive et irrespectueuse ;
- cherchera à assurer une transition juste pour gérer les évolutions technologiques et autres changements sur le lieu de travail avec une forte implication des syndicats ;
- défendra le principe du « contrôle humain » et établira un droit à la prise de décision humaine au travail ;
- se mobilisera pour des droits universels à l'apprentissage tout au long de la vie.

Un tissu social et économique équitable

La CES :

- promouvra un nouveau modèle économique centré sur l'économie réelle, la croissance durable, la création d'emplois, le travail décent, une fiscalité juste et progressive et la redistribution ;
- luttera pour un accès universel fondé sur les droits à des services publics de qualité et plaidera en faveur du rôle de la propriété publique afin de mieux garantir un accès égal aux services publics pour tous ;
- plaidera en faveur d'une politique industrielle européenne forte prévoyant des investissements publics et privés significatifs et efficaces qui sous-tendent des emplois de qualité et le progrès social ;
- plaidera en faveur de la garantie de services de qualité et du droit pour les travailleurs des services de fournir des services de qualité ;
- plaidera en faveur d'une politique monétaire de l'UE axée sur le plein emploi et des emplois de qualité ;
- défendra l'équité, l'égalité et le respect de la diversité au travail et dans tous les aspects de la vie, y compris par le biais d'actions globales pour consolider l'égalité des femmes sur le marché du travail, sur les lieux de travail et dans la société ;

- demandera la résiliation du Pacte fiscal de l'UE et la réforme du Pacte de stabilité et de croissance pour l'aligner sur la réalisation des droits inclus dans le Socle européen des droits sociaux ;
- exigera que les droits des travailleurs, les droits syndicaux et sociaux priment les libertés économiques ;
- insistera pour que des conditionnalités fortes couvrant les critères sociaux, fiscaux et environnementaux soient incluses dans toutes les formes de financement public et de soutien aux entreprises ;
- luttera pour le renforcement du droit à la libre négociation collective et au devoir de diligence durable en construisant une Europe forte pour un nouveau modèle économique et social de résilience et d'orientation future, faisant de l'Europe un partenaire solide dans le monde.

Valoriser la paix, la sécurité et la survie

La CES :

- continuera à œuvrer pour une action climatique forte au travers de transitions justes aux niveaux national, européen et mondial ;
- soutiendra la paix, la démocratie, les droits de l'homme et la justice économique mondiale pour assurer la sécurité économique des travailleurs partout dans le monde ;
- mènera des actions de mobilisation en faveur d'une fin immédiate de la guerre d'agression russe contre l'Ukraine ;
- luttera en faveur des migrants, des demandeurs d'asile et de tous ceux qui subissent les conséquences de la guerre, de l'agression, des violations des droits humains et du changement climatique ;
- renforcera notre campagne contre l'extrême droite et d'autres organisations antidémocratiques, y compris à l'approche des élections européennes de 2024 ;
- plaidera pour la réforme des institutions européennes afin de faciliter une Europe sociale et démocratique.

Une voix plus forte pour les travailleurs et les syndicats

La CES :

- fera valoir un programme européen pour le renouveau syndical en augmentant progressivement le nombre de jeunes travailleurs, et pour une syndicalisation accrue, en aidant les affiliés à renforcer les droits des travailleurs, à améliorer les conditions de travail et à amplifier la voix des travailleurs par la négociation collective et l'action collective, et en accordant une attention spéciale aux nouvelles formes de travail ;
- soutiendra les affiliés dans l'élaboration de stratégies de renouveau, y compris par le syndicalisme numérique et la coordination des stratégies nationales et sectorielles ;
- étendra la couverture de la négociation collective et luttera pour un droit universel à la syndicalisation, y compris l'accès au lieu de travail, à la négociation collective, et pour le droit de grève ;
- révisera les règles européennes sur les marchés publics pour s'assurer que l'argent public ne va qu'aux organisations qui respectent les droits des travailleurs et des syndicats, qui négocient avec les syndicats et dont les travailleurs sont couverts par des conventions collectives ;
- renforcera le dialogue social européen et le respect des activités et des droits syndicaux ;
- luttera pour la démocratie au travail fondée sur le pouvoir de négociation collective des syndicats, qui respecte les droits d'information, de consultation et de participation sur le lieu de travail.

Depuis plus d'un siècle, les syndicats et leurs fédérations internationales protègent les droits et le niveau de vie des travailleurs, de leurs familles et de leurs communautés. Un syndicalisme fort a contribué à construire et à soutenir l'Europe d'après-guerre et reste un pilier irremplaçable du tissu social et économique du continent. Dans un contexte où la paix, les droits de l'homme et les institutions démocratiques sont sous le feu du populisme et de l'extrême droite politique, nous réaffirons notre engagement en faveur d'une organisation syndicale forte pour garantir des niveaux de vie décents, des droits démocratiques et un droit de parole efficace pour les travailleurs et leurs communautés.



Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

À la suite des élections professionnelles de décembre dernier, de nouvelles instances représentatives du personnel (IRP) ont été mises en place.

Vous avez ainsi élu des représentants du personnel dans les comités sociaux : comités sociaux d'administration (CSA) pour la fonction publique d'État (FPE) et comités sociaux territoriaux (CST) pour la fonction publique territoriale (FPT).

Des représentants du personnel ont ensuite été désignés par les organisations syndicales représentatives dans les nouvelles instances qui ont remplacé les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il s'agit des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dénommées « formations spécialisées » (FS).

Lorsque aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSA/CST, ce dernier met en œuvre les compétences qui sont dévolues à cette formation¹.

Même lorsqu'une FS existe au sein du comité, le président du CSA/CST peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel du comité, inscrire directement à l'ordre du jour de ce comité une question faisant normalement

l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée lorsqu'elle n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CSA/CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée².

Cette fiche juridique est l'occasion de faire le point sur ces formations spécialisées qui sont chargées d'examiner toutes les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail.

I. CRÉATION DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

1.1. Les formations spécialisées de la fonction publique de l'État (FPE)³

Une FS est créée par l'employeur public instituant le CSA dans les administrations et les établissements publics dont les effectifs sont au moins égaux à 200 agents. Par dérogation, cette formation spécialisée du comité peut également être instaurée lorsque le nombre d'agents est inférieur à 200 agents si des risques professionnels

particuliers le justifient⁴.

En complément de ces formations spécialisées du comité, d'autres formations spécialisées peuvent être créées par l'autorité instituant le CSA sur proposition éventuelle de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du comité lorsque :

- leur création est justifiée par un risque professionnel particulier et concerne l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles, il s'agit de la formation spécialisée de site ;
- leur création est justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers propres à une partie des services de l'administration, de l'autorité ou de l'établissement public, il s'agit de la formation spécialisée de service.

2.2. Les formations spécialisées de la fonction publique territoriale (FPT)⁵

Comme dans la FPE, dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant 200 agents au moins, une for-

¹ Article 75 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 54 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

² Article 77 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 77 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

³ Article 15 III de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifiée et articles 9 à 11 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

⁴ Sur proposition éventuelle de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du comité.

⁵ Article 32-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée et articles 9 à 11 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

⁶ En outre, cette formation spécialisée du comité est toujours créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

⁷ Articles 15 à 17 et articles 24 à 27 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité.

⁸ Articles 13 à 16 et articles 20 à 24 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

⁹ Article 15 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹⁰ Article 15 III de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, article 68 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 69 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

Elle est également consultée sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'employeur public envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (article 57 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 58 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité).

¹¹ Articles 58 et 78 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 59 et 78 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹² De sa propre initiative ou à celle de la majorité des membres représentants du personnel.

¹³ Articles 59 et 74 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 60 et 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹⁴ Articles 61 et 67 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 62 et 68 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹⁵ Article 64 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 65 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

mation spécialisée du comité est instituée au sein du comité social territorial (CST).

En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant lorsque des risques professionnels particuliers le justifient⁶.

À côté de la formation spécialisée du CST, d'autres formations spécialisées peuvent être créées, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement lorsque les risques professionnels particuliers qui ont justifié leur création concernent un ou plusieurs services (FS de service) ou un site (FS de site).

II. COMPOSITION DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

2.1. Formations spécialisées de la FPE⁷

Le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires du CSA concerné. Ils sont désignés par les organisations syndicales (OS) siégeant au CSA parmi les titulaires et suppléants de ce comité.

Les représentants suppléants de cette FS sont désignés librement par chaque OS et doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au CSA au moment de leur désignation.

2.2. Formations spécialisées de la FPT⁸

Les formations spécialisées comprennent des représentants de l'employeur public et des représentants du personnel. Le nombre de représentants de l'employeur public ne peut excéder le nombre de représentants du personnel⁹.

Le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires du CST

concerné. Ils sont désignés par les OS siégeant au CSA parmi les titulaires et suppléants de ce comité.

Concernant les suppléants, en principe, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. Ils sont désignés librement par chaque organisation syndicale (OS) et doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au CST au moment de leur désignation.

Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du CST, que chaque titulaire dispose de 2 suppléants.

III. COMPÉTENCES DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

De manière générale, la formation spécialisée est chargée d'examiner toutes les questions relatives à la protection de



la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes¹⁰.

3.1. Les liens avec l'inspection du travail et la médecine du travail¹¹

La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Le président du CSA/CST peut¹² demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin du travail ainsi que le conseiller ou l'assistant de prévention pour le service dans la FPE, ou les agents

chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que le médecin du service de médecine préventive compétents pour le service dans la FPT, soient entendus sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur les points inscrits à l'ordre du jour du CSA/CST qui relèvent normalement des consultations obligatoires des FS et qu'elles n'ont pas examinés.

3.2. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail¹³

La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.

Elle procède à l'analyse des risques professionnels, à leur prévention et sus-

cite toute initiative qu'elle estime utile pour appréhender ou limiter ces risques (exemples : actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles, etc.). Elle coopère également à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

3.3. La prévention des dangers graves et imminents¹⁴

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de ses fonctions en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre nommé « registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée ».

La FS doit être informée des décisions prises par l'employeur public pour remédier à ce danger.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est réunie en urgence et l'inspecteur du travail peut y assister.

Ce n'est qu'après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, que l'employeur public peut arrêter les mesures à prendre. À défaut d'accord, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi sous certaines conditions.

Le « registre spécial côté et ouvert au timbre de la FS » est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition des membres de la formation spécialisée compétente.

3.4. La prévention des accidents de service ou des maladies professionnelles¹⁵

La formation spécialisée compétente pour le service de l'agent concerné est réunie,

**ON EST BIEN
REPRÉSENTÉS
DANS TOUTES LES
COMMISSIONS**



¹⁶ Article 63 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 64 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹⁷ Article 66 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 67 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

¹⁸ À son initiative ou à la suite d'une délibération de ses membres.

¹⁹ Articles 69 et 70 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 70 et 71 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²⁰ Articles 65, 71 et 72 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 66, 72 et 73 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²¹ Article 87 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 85 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²² Articles 83 et 88 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 81 et 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

3.5. Visites des services¹⁶

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la vi-

site des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Cette délégation peut être assistée du médecin du travail, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies à ce titre donnent lieu à un rapport présenté à cette formation spécialisée.

3.6. Pouvoirs d'expertise¹⁷

Le président de la formation spécialisée

LE CHSCT DEVIENT LA FORMATION SPÉCIALISÉE

«MISSION DE SERVICE PUBLIC»
NE DOIT PAS RIMER AVEC
«TROUBLES MUSCULO-
SQUELETTIQUES» !

ÉCOLE



peut¹⁸ faire appel à un expert certifié en cas de :

- risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par l'employeur public dont relève la formation spécialisée et le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois.

La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée à la formation spécialisée du comité.

3.7. Pouvoirs de consultation¹⁹

La formation spécialisée est consultée sur :

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés

du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans la **FPT** uniquement, la FS est consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

3.8. Informations et avis²⁰

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à cette formation un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse qu'elle a réalisé de ces risques et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir.

IV. FONCTIONNEMENT DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

4.1 Périodicité des réunions, convocations et ordres du jour²¹

Les FS se réunissent au moins une fois par an dans la **FPE** et au moins 3 fois par an dans la **FPT**.

Dans la **FPT** plus spécifiquement, si la formation spécialisée n'a pas été réunie sur une période d'au moins 9 mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires dans les conditions prévues par décret. Cet agent sollicite alors l'employeur public dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande afin qu'il convoque une réunion. Cette réunion doit ensuite avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de l'agent chargé des fonctions d'inspec-

tion. L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la formation spécialisée.

En l'absence de réponse de l'employeur public ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

L'acte portant convocation de la FS fixe l'ordre du jour de la séance et les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

Le secrétaire de la FS est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à cet ordre du jour.

L'ordre du jour des séances de la FS doit être adressé aux membres du comité par voie électronique au moins 15 jours avant la séance. Ce délai peut être ramené à 8 jours en cas d'urgence.

Communication doit être donnée aux membres titulaires et suppléants de l'instance de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard 8 jours avant la date de la séance.

4.2 Le secrétariat²² et la présidence

Concernant le secrétariat de la FS, le secrétaire de la formation spécialisée est désigné par les représentants du personnel qui la composent et le règlement intérieur détermine les modalités de sa désignation et la durée de son mandat.

En outre, un autre agent est désigné par l'employeur public auprès duquel est placé le comité pour assister aux réunions de la formation spécialisée, sans participer aux débats, et en assurer le secrétariat administratif.

Concernant la présidence de la FS, dans la **FPE**, il convient de se reporter aux dispositions relatives aux CSA et dans la **FPT**, le président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la col-

lectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion²³.

4.3 Participation des membres et quorum²⁴

L'inspecteur santé et sécurité au travail dans la FPE et les agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité dans la FPT peuvent assister à la FS et sont informés des réunions, mais ne participent pas au vote.

La moitié des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai d'au moins 8 jours aux membres du comité, qui siège alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Tout représentant titulaire du personnel au sein de la formation spécialisée qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant du personnel suppléant appartenant à la même organisation syndicale. Et en cas de démission du représentant du personnel, l'organisation syndicale doit désigner un nouveau membre.

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. À défaut, il peut donner délégation à un autre membre de la FS pour voter en son nom.

4.4 Droits et obligations des membres²⁵

Toutes facilités doivent être données aux membres des formations spécialisées pour exercer leurs fonctions.

Lorsque les membres de la formation spécialisée procèdent à la visite des services, ils bénéficient notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur compétence géographique et dans le cadre des missions qui leur sont confiées par la formation spécialisée. Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation.

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des FS ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, les membres des CSA/CST, bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget (FPE) et par décret (FPT), proportionnellement aux effectifs concernés par ces instances et à leurs compétences. Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme de demi-journées minimum qui peuvent être programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

De plus, une autorisation d'absence est aussi accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la FS réalisant les enquêtes et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives. Les temps

de trajets afférents aux visites font également l'objet d'autorisations d'absence.

4.5 Formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail²⁶

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat (au cours du premier semestre de leur mandat pour la FPT). Elle est renouvelée à chaque mandat.

Pour 2 des 5 jours de formation, les représentants du personnel des formations spécialisées ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, les membres du CSA/CST bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

4.6 Avis et procès-verbal²⁷

Après chaque réunion de la formation spécialisée, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Il s'agit d'un avis

et non d'une décision. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois aux membres de la FS. Il est ensuite soumis à leur approbation lors de la séance suivante. ●

Émilie Géraud

Responsable juridique
fédérale

N'hésite pas à
contacter ta section
Interco CFTD ou bien les
représentants du personnel en CS
ou FS qui demeurent à ta disposition
pour te conseiller et t'aider lorsque tu
rencontres des difficultés relatives à
ces questions de santé, d'hygiène,
de sécurité et de conditions
de travail.

²³ Article 81 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 12 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

²⁴ Articles 88 à 90 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 86 à 89 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²⁵ Articles 93, 95 et 96 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et articles 94, 96 et 97 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²⁶ Article 94 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 98 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.

²⁷ Article 83 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précité et article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précité.



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

S'ENGAGER

pour la transition
écologique et sociale

