



INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco Cfdt n°258 • janvier-février-mars 2024



L'EUROPE SOCIALE AU QUOTIDIEN

VIE DE LA FÉDÉ
50 ans de la fédération

ACTU
Élections chez OGF

DOSSIER
L'Europe sociale au quotidien

FICHE JURIDIQUE
Les congés annuels

SOMMAIRE



VIE DE LA FÉDÉ

- Notre fédération fêtera ses 50 ans en juin

4

4



ACTU

- Élections chez OGF
- Classification des emplois OPH et Coopératives HLM : deux ans pour négocier
- Un livre blanc qui appelle des actions

5

5

7

9



DOSSIER : L'EUROPE SOCIALE AU QUOTIDIEN

- Le progrès social en France passe aussi par l'Europe
- Entretien avec Philippe Berhaut, chargé de mission Europe International UFFA CFDT, sur la fonction publique et l'Union européenne
- Une élection européenne à forts enjeux
- Le triangle institutionnel : décryptage
- Le dialogue social européen s'élargit au secteur des services sociaux
- Comment la fédération Interco CFDT s'investit en Europe et à l'International
- Manifestations des syndicats européens contre l'austérité
- Un conseil fédéral immersif
- Les syndicats européens contre l'extrême droite
- Comité de groupe européen Veolia

11

11

13

16

22

24

26

28

30

32

34



FICHE JURIDIQUE

- Les congés annuels dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale

36

36

INTERCO MAG

n°258 - janvier • février • mars 2024

Trimestriel de la fédération Interco CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar,

75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0928 S 05663

ISSN 2780-223X

Tirage : 74 100 ex.

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Si vous ne souhaitez plus recevoir Interco Mag, veuillez en informer votre syndicat afin qu'il fasse le nécessaire dans Gasel.

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 42 : © nnnnae - 123R

Page 11 à 35 : © Vikky Mir - Adobestock.com / © Maxim Pavlov / @yanostock

Crédits illustrations :

Pages 1-36 : Wingz

Toujours mobilisé-e-s



Au moment où je vous écris pour ce premier numéro d'Interco Mag de 2024, j'espère sincèrement que les premiers mois de l'année se sont déroulés de manière positive pour chacun d'entre vous et qu'il y aura des mois meilleurs pour celles et ceux qui subissent des guerres dans un monde sous tension, où des conflits le rendent dangereusement instable. Le scrutin européen arrive à un moment crucial où les institutions européennes ont besoin de se renforcer si chacun des États membres veut continuer à peser sur la scène internationale. Avec des États-Unis imprévisibles, d'un côté, et la Russie et la Chine, de l'autre, qui profitent de toute occasion pour miner les bases de la démocratie et ses valeurs, l'Europe doit continuer à devenir un enjeu politique à part entière. Vous trouverez dans ce numéro un dossier éclairant sur l'Europe sociale et les enjeux du scrutin du 9 juin.

Nos préoccupations de travailleurs n'en sont pas moins importantes et notre force de mobilisation n'a pas faibli. Dès le mois de janvier nous nous sommes élevés contre le projet de loi immigration. La ligne rouge a été largement franchie tant les valeurs de la République ont été bafouées par les discours et les amendements votés. Nous avons manifesté notre indignation de voir une loi qui offre une victoire à l'extrême droite et à une droite extrême. Et au mois de mars, c'est pour témoigner de l'engagement féministe de la CFDT que nous étions dans la rue. Un mois de mars historique pour les droits des femmes avec l'inscription dans la Constitution de la liberté garantie pour les femmes d'avoir recours à une interruption de grossesse. Cette victoire pour les femmes, nécessite de continuer le combat

car il reste à leur permettre de vivre cette interruption de grossesse dans de bonnes conditions.

À cette heure, nous sommes encore dans l'incertitude du contenu de la nouvelle grande réforme de la fonction publique que Stanislas Guerini (ministre de la Transformation et de la fonction publiques) avait annoncée pour le mois de février et reportée au second semestre. La préoccupation des agents de la fonction publique c'est le pouvoir d'achat, comme pour tous les travailleurs. Ils attendent des vraies négociations sur les mesures salariales, sur les carrières, sur leur travail. Mais pas de mesurer leur mérite au travail. Seule annonce pas des plus rassurantes du ministre renommé. Tout cela nous l'avons exprimé haut et fort à nouveau, dans toute la France, à travers les manifestations du 19 mars.

De même, la préparation en amont des Jeux Olympiques aura généré beaucoup de critiques quant à son impact, notamment sur la vie des salariés et agents mobilisés et le manque d'anticipation de l'État.

En 2024, nous sommes également en pleine préparation d'un événement festif : le cinquantième anniversaire de la fédération Interco CFDT qui sera célébré le 14 juin 2024, à Bierville. Ce rassemblement collectif mettra en avant 50 ans d'engagement syndical, marqués par des avancées pour les droits des agents et des salariés des services publics. Un temps de bilan des évolutions vécues, de témoignages, et de perspectives à poursuivre pour les années à venir. Bonne lecture. ●

Ingrid Clément
Secrétaire générale

SCANNEZ

pour lire directement
Interco Mag sur votre tablette



<https://urlz.fr/pK28>



RETROUVEZ

toutes les infos de la
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>

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

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

PRATIQUE / BON À SAVOIR

Vous recherchez un ancien article ? Vous souhaitez lire ou relire les publications de la fédération Interco CFDT ? Retrouvez les précédentes éditions d'Interco Mag et d'Interco Actus, en cliquant sur la rubrique **KIOSQUE**, via votre espace personnel sur le site confédéral cfdt.fr.

Vous n'avez pas encore ouvert votre compte personnel ? Pour cela, cliquez sur le bouton « mon espace » situé en haut à droite de la page d'accueil de cfdt.fr, et suivez la procédure. Pour activer votre compte munissez-vous de votre numéro personnel d'adhérent CFDT qui figure sur votre carte d'adhérent. Outre les services offerts aux adhérents, l'ouverture de votre compte adhérent vous permettra de télécharger votre attestation fiscale, nécessaire pour la déduction fiscale de votre adhésion.



Notre fédération fêtera ses 50 ans en juin

La fédération Interco CFDT est née en mai 1974, lors du congrès de Saint-Malo, en réunissant les syndicats de l'Intérieur et ceux des collectivités territoriales.

Le nom de notre fédération **INTERCO** met en évidence cette union des syndicats du ministère de l'**INTER**ieur et ceux des **COLLECTIVITÉS** territoriales dans une même structure. Depuis 1974, au cours de son histoire, d'autres secteurs sont venus la renforcer : les syndicats des ministères des Affaires étrangères, de la Justice, et une partie de ceux des ministères sociaux. Les évolutions du service public font que désormais elle intègre dans ces champs, des syndicats du secteur privé comme les OPH (Offices Publics de l'Habitat), les services funéraires, ainsi que de l'Eau et de l'assainissement. Le dernier en date est le syndicat des magistrats créé avant les élections professionnelles de 2022.

Les missions de notre fédération Interco CFDT

Aujourd'hui, la fédération Interco CFDT regroupe 106 syndicats, répartis sur tout le territoire national et les services français à l'étranger (consulats, ambassades, instituts français) du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, dans le respect des spécificités syndicales reconnues par la CFDT pour les départements et collectivités territoriales d'Outre-mer et de Nouvelle-Calédonie.

Conforme au fonctionnement démocratique de la CFDT, elle est administrée par une commission exécutive et un conseil fédéral élus tous les quatre ans lors d'un congrès. Elle veille à la mise en œuvre des textes d'orientation votés en congrès par les représentants des syndicats Interco. Elle soutient les syndicats Interco dans leur développement et pour la défense individuelle ou collective des adhérent-e-s. Elle définit des revendications professionnelles pour les agents et travailleurs de ses champs en s'appuyant sur le travail des militant-e-s réunis en commissions nationales professionnelles. Elle négocie et conclut des conventions collectives et des accords col-

lectifs de sa compétence. Elle représente les syndicats auprès des pouvoirs publics à l'échelon national, européen et international. Elle négocie pour le secteur de la Fonction publique et apporte les propositions et avis CFDT dans de nombreuses instances dont :

- le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui gère la formation pour les agents publics territoriaux ;
- le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) qui donne son avis pour tous les textes ayant trait au droit de la fonction publique territoriale ;
- le Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) qui donne son avis pour tous les textes ayant trait au droit de la fonction publique de nos champs professionnels.

La fédération est représentée au Conseil économique social et environnemental (CESE) qui est la troisième assemblée de la République. Elle également présente à la CNRACL, l'organisme qui gère la retraite des agents des collectivités territoriales et de ceux de la fonction publique hospitalière. Au niveau européen, elle adhère à la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP ou EPSU en anglais) et à l'Internationale des Services Publics (ISP) pour le niveau international.

Un anniversaire tourné vers l'avenir

Pour cet anniversaire, les secrétaires généraux des syndicats de notre fédération seront invités à partager son histoire, rappelant que dès sa création en 1974, elle a su adapter ses structures au fur et à mesure des besoins, notamment lors des lois de décentralisation. Des groupes de travail permettront d'initier une réflexion pour envisager les évolutions futures, prouvant la vivacité d'une fédération en mouvement, forte de ses (près de) 75 000 adhérent-e-s. ●



Élections chez OGF

En dépit d'un léger recul chez cet opérateur funéraire lors des récentes élections professionnelles, la CFDT conforte sa place au sein des comités sociaux et économiques (CSE) dans le secteur du funéraire. Le résultat d'un travail de terrain. Témoignage de Pascaline Bringard, assistante administrative et élue suppléante CFDT chez OGF.

Comment as-tu vécu cette campagne ?

J'habite Dijon et suis le secteur du département de la Côte d'Or depuis 2007. Ce fut parfois éprouvant avec de réelles difficultés liées à l'émiettement des acteurs du secteur, les distances kilométriques à parcourir pour rencontrer les salariés en agence et au turnover (estimé à 25%) que vit la profession... En effet, notre employeur a fusionné plusieurs territoires,

supprimé des postes, mutualisé les coûts. Le climat est à l'inquiétude et nous ne savons pas à quelle sauce nous allons être mangés...

Suite à ces restructurations, je devais donc intervenir sur quatre départements (Jura, Doubs, Haute-Saône et Côte d'Or). Cela représente de sensibiliser dans 22 agences, 4 crématoriums (dont 3 où l'on pouvait voter) et plusieurs dépôts, environ 140 salariés. Ainsi, par exemple, il me fallait visiter

une agence située à plus de deux heures de route en voiture !

As-tu pu compter sur des soutiens ?

Oui, tout à fait et je tiens à remercier particulièrement les équipes d'Interco 21 qui - avec Fabienne Nigaud, secrétaire générale (SG) et Rachid Rouadi, secrétaire général adjoint (SGA) - m'ont soutenue tout au long de ce marathon électoral. Les outils de communication (flyer,



De gauche à droite : Rachid Rouadi, Fabienne Nigaud et Pascaline Bringard



LE SECTEUR DES POMPES FUNÈBRES

Fragmenté, libéralisé, le secteur des pompes funèbres s'est ouvert à la concurrence depuis janvier 1993, via la loi dite « Sueur », du nom du sénateur Jean-Pierre Sueur. Ce secteur connaît une croissance continue depuis quinze ans avec un chiffre d'affaires (CA) de plus de 2,5 milliards d'euros... Si une quinzaine d'opérateurs représente près de 50% du marché, le secteur compte environ 5 000 opérateurs et près de 10 000 établissements, dont un grand nombre de petites structures (85% des entreprises avec moins de 10 salariés) indépendantes intervenant à un niveau local.

Dans ce marché extrêmement morcelé avec plus de 1 200 agences, 670 millions d'euros de CA en France et 6 000 salariés, le leader OGF (Omnium de Gestion et de Financement) - qui détient notamment les Pompes Funèbres Générales - tire encore un peu son épingle du jeu.

Mais il est depuis quelques années talonné par son principal concurrent, Funecap, qui réunit de nombreuses enseignes, comme les Pompes Funèbres Pascal Leclerc ou RocEclerc. Funecap est devenu l'un des poids lourds du secteur en France et le leader européen de la crémation avec 450 millions d'euros de CA estimés à la fin 2023 pour 4 000 salariés. Il comprend actuellement plus de 600 points de vente, et environ 53 crématoriums. Il avait ainsi remporté en 2020 l'appel d'offres de la Ville de Paris pour le crématorium du Père-Lachaise (pour lequel la Ville de Paris ambitionne récemment de changer sa stratégie pour un retour dans son giron).

Les réseaux d'entreprises arrivent en troisième place et reposent sur le principe de la franchise. On peut citer ainsi UDIFE et ses marques comme Le Choix Funéraire ou Ecoplus. Le groupe vient de se transformer en coopérative. Reste enfin le secteur public, qui a dû s'adapter et occupe 5 à 8% du marché, via des Sociétés d'économie mixte (SEM) ou Établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Les deux leaders, OGF et Funecap, se partagent plus de 33% d'une manne qui croît en même temps que le nombre de décès par an. La France compte en moyenne plus de 600 000 décès par an. L'Insee estime que le chiffre est amené à augmenter d'ici 2050, en raison du vieillissement de la population et de l'arrivée de la « génération baby-boom » dans le troisième âge.

hameçons) ou les « goodies » (plannings de poche, notamment) ont facilité mes échanges avec les camarades du secteur pendant toute la campagne électorale. Ils vont encore nous servir pour déjà préparer le repérage de futurs candidats !

Comment analyses-tu l'efficacité de votre binôme ainsi formé sur la tournée ?

En fait, nous étions gagnants-gagnants. Le SGA amenait aux salariés son expérience élargie et ses connaissances des enjeux généraux et syndicaux de la campagne électorale. De mon côté, j'ai pu les sensibiliser à une autre image du secteur funéraire, qui change des représentations négatives souvent véhiculées à tort. Ensemble, et à l'issue de la tournée, nous avons pu debriefer et analyser nos actions.

Peux-tu nous citer un exemple de problématiques abordées avec les salariés ?

Les salariés ont du mal à en parler, mais évidemment chez nous la question des troubles musculosquelettiques (TMS) demeure l'un des sujets les plus prégnants notamment chez les chauffeurs porteurs. De même, le sujet des risques psychosociaux avec l'absence de soutien psychologique ou de groupes de pratiques. J'ai en mémoire un collègue qui après 35 années de bons et loyaux services a fini par craquer et quitter l'entreprise pour maladie professionnelle.

Un souvenir marquant pour conclure ?

Oui, le soir du premier tour, nous étions rincés avec une campagne physiquement difficile, avec en plus des conditions de vote électronique décourageantes - ceux qui avaient oubliés leur courrier pour voter devaient indiquer les derniers chiffres de leur RIB pour accéder au vote, sans oublier les déconnexions. Mes collègues d'Interco 21 ne m'ont pas lâchée et m'ont remotivée heureusement ! ●

Propos recueillis le 30 janvier 2024 par
Marc Zajdenweber
 Secrétaire fédéral

Classification des emplois OPH et Coopératives HLM : deux ans pour négocier

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les syndicats ont deux ans avec leurs employeurs pour négocier dans leur organisme un accord local portant sur la classification des emplois et les rémunérations de base. Explications.

Le 28 novembre dernier, une nouvelle convention collective nationale a vu enfin le jour. Elle est le fruit de l'union de deux branches professionnelles, sous forme d'accords de convergence.

Ce n°2 (classification des emplois, barème des salaires minimum, rémunérations, intéressement et épargne salariale) faisant

suite à l'accord de convergence n°1 (dialogue social, relations du travail, temps de travail, formation, santé et conditions de travail) déjà signé le 19 septembre 2023.

Cette nouvelle convention collective (CCN) remplace donc et enrichit celle de 2017. Elle est l'aboutissement d'une négociation nationale menée depuis deux ans, dans le cadre du rattachement de la CCN

des Coopératives HLM à celle des Offices publics de l'habitat (OPH) décidée par l'État, via l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018. Soulignons que cette nouvelle CCN s'applique à l'ensemble du personnel des OPH, des sociétés coopératives d'HLM, des sociétés de coordination, des sociétés d'économie mixte (SEM) agréées logement social adhérentes à la Fédération



Les signataires de la CCN (de gauche à droite) : Jean-Jacques Baghdikian (Force Ouvrière), Conchita Aguilar (CGT), Marcel Rogemont, président des Offices publics de l'habitat et Philippe Scarfogliero, secrétaire national Interco CFDT



Grâce aux sessions de formation organisées à la fédération le 1^{er} février 2024 avec notamment Jean-Sébastien Mathieu, secrétaire fédéral secteur Formation, et Philippe Scarfogliero, secrétaire national Interco CFTD, les participants ont pu mieux s'emparer de la nouvelle convention et repérer les leviers de négociation

nationale des Offices publics de l'habitat (FNOPH). Ce nouveau document a été signé par les trois organisations syndicales représentatives dans la branche (CFDT, CGT, FO), mais par la seule fédération des OPH, côté employeurs.

Le résultat de cette négociation - à travers le contenu des deux accords de convergence - s'explique par un périmètre de la négociation prédéfini dans l'accord de méthode (avril 2021) et un découpage des thématiques présentes dans la CCN des OPH (CCN de rattachement). C'est autant de séquences paritaires pour valider : l'analyse comparative préalable des différences entre les deux CCN, une proposition de mise en conformité par rapport aux évolutions législatives et réglementaires et enfin,

de nouvelles dispositions à négocier pour intégration dans la nouvelle CCN.

« *Faire progresser la CCN de rattachement, en intégrant le plus de dispositions favorables aux travailleurs (notamment à partir de celles existantes dans la CCN rattachée) a été le cœur de la stratégie intersyndicale* », décrypte Yves Simenel, secrétaire fédéral, secteur OPH et services funéraires. Cette démarche aura permis également de préserver au maximum les « acquis » des travailleurs des coopératives HLM et de prendre en compte leurs spécificités. « *Le travail intersyndical permanent et préalable à chaque réunion a permis de tenir des positions communes et de les transposer en amendements aux textes présentés, avec en face des employeurs très réticents à des*

concessions, au moins au début.

Le bébé se porte donc bien et son carnet de santé comporte déjà plusieurs rendez-vous pour sa croissance. Tout d'abord dans les deux années à venir, il s'agit de négocier dans chaque organisme la mise en application de la nouvelle classification des emplois et des rémunérations de base. D'autre part, quatre thèmes n'ayant pu être traités pendant sa gestation, restent à être négociés au niveau national : la gestion des emplois et des parcours professionnels, la protection sociale complémentaire, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDES) et la qualité de vie au travail. Affaire à suivre. ●

Marc Zajdenweber
Secrétaire fédéral

Un livre blanc qui appelle des actions

Sous l'égide de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), plusieurs groupes de travail ont répondu à la commande faite auprès du Haut Conseil du travail social (HCTS) par le Gouvernement. Leur mission : éclairer la perte d'attractivité particulièrement intense des professions sociales et médico-sociales en rédigeant un livre blanc du travail social¹.

Ces groupes ont travaillé longuement autour de trois thématiques : « l'accompagnement des personnes », « les métiers, parcours professionnels, formations » et « les perspectives ». Pour ce faire, les rédacteurs se sont appuyés sur différents supports, dont un fonds documentaire et des écrits d'organismes membres (dont la CFDT) du HCTS. La participation de professionnelles de terrain et de personnes accompagnées ont permis d'enrichir ce livre blanc, de même que les entretiens de personnes ressources qui ont été auditionnées². Ces professionnelles œuvrent en complémentarité dans le champ de la cohésion sociale. Tous les acteurs ayant participé à ce travail ont souligné l'importance de ne pas laisser cette énième contribution sans suite.

Concrètement, les temps de travail se sont déroulés avec un rythme soutenu de plusieurs réunions mensuelles durant six mois. La fédération Interco CFDT a participé à ces nombreux travaux. L'objectif visait à rendre un écrit pragmatique en lien avec la réalité de ce secteur. Celui-ci vit en effet une crise inédite où les embauches ne se réalisent plus, les départs sont nombreux et les candidats potentiels dans les écoles désertent... Fruit de l'ensemble de ces travaux, l'ouvrage a pu être officiellement remis le 5 décembre dernier, en présence de cinq ministres, dont Madame Aurore Bergé (en poste à cette date). La ministre a explicitement reconnu, à cette occasion, les difficultés rencontrées par ces professionnelles.



Cfdt:
INTERCO

REVENDICATIF TERRITORIAL

LE LIVRE BLANC DU TRAVAIL SOCIAL
Un écrit qui reste sans voix

La crise inédite de l'attractivité du secteur social ne guérira ni par le mutisme, ni par l'aphasie, ni par la mise en sommeil de cet état de santé dont souffrent ces professionnelles.

Pour la CFDT, il impératif de REconnaître et REvaloriser les métiers du social et du médico-social !

Publication Interco CFDT | Janvier 2024 | Crédits photo : New Africa – stock.adobe.com

En savoir +

Quatorze recommandations restent à être mises en application :

- valoriser les salaires ;
- engager une concertation sur le sujet des ratios d'encadrement ;
- réinterroger les modes de financement des structures sociales et médico-sociales ;
- affirmer des fondamentaux du travail social adaptés aux défis d'aujourd'hui ;
- faire évoluer la gouvernance des métiers et des compétences ;
- recruter durablement ;
- faire évoluer les organisations de travail par un encadrement différent ;
- soutenir les parcours professionnels ;
- consolider les parcours des étudiants et des stagiaires ;
- distinguer l'accès au droit et l'accompagnement social ;
- engager une stratégie globale de communication autour des métiers ;
- tirer toutes les potentialités de la transition numérique ;
- investir la transition écologique ;

- renforcer la place du travail social dans le débat public.

Pour le moment, ce livre blanc du travail social reste sans voix/voie (*sic*)³ ... Pourtant, dans sa conclusion, l'urgence y est rappelée et elle est plutôt limpide : « **Le malaise du travail social n'est guère nouveau, car ce sont des métiers difficiles et exigeants qui interviennent dans les failles de notre société. Cela en fait des métiers de conviction, passionnants et usants. Cependant, une défection inédite se propage aujourd'hui donnant lieu à une pénurie de professionnelles.**

.../... Il y a urgence à impulser un nouvel élan collectif par le véhicule d'un engagement des pouvoirs publics et des acteurs locaux pour donner une valeur aux métiers du travail social et de l'intervention sociale qui incarnent une mission essentielle, socle de notre modèle de solidarité. **Relever le défi de l'attractivité suppose une prise de conscience des pouvoirs publics face à une situation de rupture du travail social et une volonté politique**

substantielle pour la reconnaissance de ces métiers.../... ».

Selon la fédération Interco CFDT, ce livre ne peut décemment pas rester sans suite. Les professionnelles de terrain sont exsangues et il est plus qu'urgent de leur offrir une reconnaissance. ●

Jacqueline Fiorentino
Secrétaire fédérale, pôle revendicatif

¹ Télécharger le livre blanc du travail social sur le site du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités : ► <https://urlz.fr/puy1>

² Au regard du nombre important de femmes exerçant dans ce secteur, il a été décidé d'utiliser le terme de travailleuses sociales, soit les titulaires des 13 diplômes d'État inscrits au Code de l'action sociale et des familles (► <https://urlz.fr/ps6a>), plus les intervenantes sociales qui concourent à la mise en œuvre des politiques sociales.

³ Télécharger le tract de la fédération Interco CFDT sur Interconnectés : ► <https://urlz.fr/ps3Z>





Le progrès social en France passe aussi par l'Europe

Le 9 juin 2024, tous les électeurs sont appelés à voter pour les élections du Parlement européen. Focus sur cet objet politique unique au monde qu'est l'Union européenne.

En 1951, lorsque le traité de Paris instaurant la communauté européenne de l'acier et du charbon a été signé, cela a posé les bases d'un rapprochement entre les six pays fondateurs de la communauté économique européenne en 1957 (France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Belgique et Luxembourg). Six pays qui, 12 ans auparavant, s'étaient livrés une guerre sans merci, la deuxième en 40 ans, à ravager le continent, et qui ont décidé de construire ensemble un nouvel avenir pour le continent européen. Un avenir basé sur la prospérité et la coopération économique plutôt que sur les rivalités nationalistes et les conquêtes de territoire.

En 1957, personne n'aurait imaginé alors que cette Communauté se transformerait en 1992, en Union européenne (UE), et ainsi dépasserait largement son objectif premier : un marché économique commun pour devenir une véritable union politique. En 1957, personne n'aurait imaginé que cet espace de six pays en compterait 27, ni que la force d'attraction de cet espace démocratique unique au monde soit si forte, que 10 autres pays soient candidats pour la rejoindre et prêts à perdre une part de leur souveraineté. En 1957, personne n'aurait imaginé que, sous l'impulsion de quelques hommes et femmes visionnaires, dont en particulier Jacques Delors, éminent adhérent de la Cfdt, cette union européenne disposerait d'une monnaie unique, de droits sociaux convergents, d'une libre circulation de ses citoyens à travers des frontières qui ont trop longtemps marqué des antagonismes belliqueux entre les nations, ainsi que de nombreuses autres avancées,



Philippe Malaisé, secrétaire général adjoint Interco Cfdt, à côté de Paola Panzeri, coordinatrice des « politiques d'égalité des sexes » à l'European Federation of Public Service Unions (EPSU)

dont un parlement transnational élu au suffrage universel direct par près de 400 millions d'électeurs de 27 nationalités.

Dans le domaine social et syndical, l'UE représente aussi un progrès. Il existe depuis 1998 des comités de dialogue social européens sectoriels qui permettent aux syndicats de faire valoir leurs revendications, de mener des négociations au niveau européen avec les représentants du patronat et de porter des accords conjoints auprès de la Commission européenne. Intercos CFDT est présent dans plusieurs de ces comités de dialogue social sectoriels : le comité des administrations nationales et européennes, le comité des gouvernements locaux et régionaux (correspondant aux collectivités territoriales françaises), le comité santé et services sociaux.

Enfin, les principales confédérations syndicales d'Europe sont regroupées au sein de la Confédération européenne des syndicats qui porte des revendications auprès de la Commission européenne, du Parlement européen et dans l'ensemble des États membres¹.

Ces revendications sont les suivantes : de meilleurs emplois et revenus, de meilleures conditions de travail, plus de négociations collectives et de dialogue social en Europe et dans les États membres, un rejet des politiques d'austérité européennes, des services publics forts, une transition juste qui place l'humain avant le marché, le déploiement de voies de migrations sûres, la lutte contre la fraude et le *dumping* social et plus de démocratie en Europe.

Parmi les avancées sociales emblématiques au niveau européen, qui se sont imposées à la France et que l'on retrouve dans notre quotidien syndical, on peut citer quelques exemples : la déprécarisation des contrats qui a obligé la France, dans la fonction publique, à transformer au bout de six ans un CDD en CDI ; la directive sur le congés parental ; la directive qui a

contraint la France à intégrer les risques psychosociaux dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels ; les deux directives sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la transparence des salaires, qui nous forcent à aller plus loin sur l'égalité salariale en France où il existe encore aujourd'hui une différence de salaire de l'ordre de 24% dans le secteur privé et de 14% dans le public entre les femmes et les hommes ; ou encore la directive qui permet de maintenir ses droits à congés pendant un arrêt maladie.

Les élections européennes du 9 juin 2024 revêtent pour notre vie quotidienne une importance primordiale. En effet, la « couleur » qui va être donnée au Parlement par les électeurs va marquer la composition de la nouvelle Commission européenne et l'orientation des politiques qui seront menées dans les 5 ans à venir dans les

domaines de l'économie et du social.

C'est pourquoi la CFDT s'engage fortement pour appeler les citoyens à exercer leur droit démocratique et à aller voter pour ces élections. D'autant plus qu'il s'agit d'une élection à un tour, à la proportionnelle, où chaque voix compte. Il n'y a pas de second tour. Les votants détermineront le 9 juin l'avenir du projet européen. ●

Philippe Malaisé

Secrétaire général adjoint,
en charge de la communication,
de l'Europe et l'International,
de la transformation numérique,
de l'égalité professionnelle et de la lutte
contre l'extrémisme et le communautarisme

¹ Manifeste de la CES pour les élections européennes de 2024, sur le site de l'Institut syndical européen, [etui.org : ► https://urlz.fr/pL9H](https://urlz.fr/pL9H)

SOMMAIRE DOSSIER

- 11 Le progrès social en France passe aussi par l'Europe
- 13 Entretien avec Philippe Berhaut, chargé de mission Europe International UFFA CFDT, sur la fonction publique et l'Union européenne
- 16 Une élection européenne à forts enjeux
- 22 Le triangle institutionnel : décryptage
- 24 Le dialogue social européen s'élargit au secteur des services sociaux
- 26 Comment la fédération Intercos CFDT s'investit en Europe et à l'International
- 28 Manifestations des syndicats européens contre l'austérité
- 30 Un conseil fédéral immersif
- 32 Les syndicats européens contre l'extrême droite
- 34 Comité de groupe européen Veolia



Entretien avec Philippe Berhault, chargé de mission Europe International UFFA CFDT, sur la fonction publique et l'Union européenne

L'UE prend régulièrement des décisions qui impactent le secteur public et ses agents. Éclairage avec Philippe Berhault, chargé de mission Europe International à l'UFFA CFDT.

Europe et Fonction publique, amie ou ennemie ? Les débats sont parfois vifs...

La période actuelle aura connu un renforcement des domaines où le service public est sollicité par l'Europe. À titre d'exemples : la mise en place d'une stratégie européenne du soin, alors que la santé et les services sociaux ne relèvent pas des compétences de l'Union ; la mise en place d'une autorité européenne du travail chargée de coordonner l'action des inspections du travail ; le renforcement des effectifs de Frontex, l'agence européenne en charge de l'intégrité des frontières extérieures de l'Europe. Il faut aussi relever la considérable montée en puissance - qui ne fait probablement que commencer - des débats européens concernant les budgets à consacrer à la Défense depuis l'attaque russe sur l'Ukraine. L'armée, aussi pacifiste soit-on, c'est aussi du service public.

L'Europe a su être réactive dans les crises et s'est appuyée sur la fonction publique pour y répondre. Évidemment les syndicalistes européens, dont ceux de la CFDT, appellent à un projet social européen plus ambitieux et mieux intégré. Nous revendiquons que d'autres domaines publics s'europanisent, telle l'instau-

Philippe Berhault est en lien avec les acteurs syndicaux impliqués sur ces dossiers au sein des composantes publiques des 10 fédérations de l'UFFA, dont la fédération Interco CFDT.

Il est au quotidien « branché » sur l'activité revendicative européenne. Il tire sa connaissance des fonctions publiques de son parcours à la fédération Protection Sociale Travail Emploi (PSTE).



De gauche à droite : Didier Szliwka (secrétaire confédéral CFDT Afrique Moyen-Orient, ancien secrétaire national Interco CFDT en charge du secteur Europe International), Philippe Malaisé et Philippe Berhault. Ils étaient présents lors de la Journée des Droits des femmes le 8 mars dernier à Paris en attendant que le Parlement européen intègre lui aussi le droit à l'Interruption volontaire de grossesse

ration d'une fiscalité commune ou encore la mise en place d'un dispositif de réassurance chômage commun qui soit pérenne¹.

Qu'en est-il des règles budgétaires du Pacte de stabilité et de croissance qui amènent souvent les pays à couper dans les dépenses publiques et à tailler dans les effectifs publics ?

En effet, on ne peut laisser cette question de côté, même si au fond, l'Union européenne ne fait que veiller à la bonne santé financière des comptes publics et que ce sont ensuite les États qui font les choix budgétaires pour y parvenir. Ces États peuvent opter pour réduire la dépense publique, mais ils pourraient privilégier d'autres leviers comme celui de la fiscalité. Les aides versées aux entreprises sans contrepartie sociale, qui représentent 200 milliards d'euros, pourraient, elles aussi, faire l'objet d'une revue « à la mode Bruno Lemaire », non ?

Il est vrai que ce n'est pas le chemin que semble vouloir prendre notre Gouvernement. Et il semble clair que l'on doit plutôt s'attendre au retour de l'austérité et le « quoi qu'il en coûte » généralisé dans l'Union est bel et bien fini. Pourtant, cela n'occulte pas complètement le fait que dans les crises récentes, les pays de l'UE ont su s'unir en allant au-delà des compétences communes données par les traités, s'endetter de façon commune, s'autoriser à laisser filer les déficits en gelant jusqu'en 2024 les règles européennes en matière de déficit et d'endettement... Comment ne pas porter une appréciation positive aux mesures de soutien des peuples qui ont été mises en œuvre ces dernières années ? La récente réaction européenne a été diamétralement opposée à celle de la crise financière de 2008. Elle avait alors littéralement étranglé la Grèce sous les fourches caudines de l'austérité, laissant une fonction publique exsangue.

Je note que les nouvelles règles budgétaires européennes qui se dessinent maintenant vont être un peu plus souples qu'avant la crise : sont maintenues les « fameuses » règles d'un plafond de déficit annuel inférieur à 3% de PIB et d'un endettement public limité à 60%, et les

États auront désormais jusqu'à sept ans pour revenir « dans les clous ».

Plus de souplesse c'est bien, mais pour nous, les syndicats, cela reste très insuffisant. La Confédération européenne des syndicats, qui était il y a peu présidée par Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT de 2012 à 2023), réclame, toujours et encore, que soient sortis de l'assiette de calcul des déficits, les dépenses à caractère social indispensables, ainsi que les investissements dans la transition écologique. Le déficit, c'est comme le cholestérol, il y a du mauvais et du bon, surtout quand il s'agit d'aider la société à relever les défis incontournables de l'époque. Le concept (de transition écologique) est celui de la transition juste avec l'idée centrale d'accompagner le changement sans laisser personne au bord du chemin. Pour y parvenir, nous pourrions saisir l'outil consistant à recourir à des emprunts communs avec l'UE. Cette idée fait son chemin, après avoir été mis en place une fois (financement du plan de relance post-Covid-19), alors que des pays comme l'Allemagne s'y opposaient jusque-là. L'élection européenne de juin sera capitale pour tous ces sujets ; car aucune loi européenne ou décision importante ne peut se bâtir sans l'aval du Parlement européen.

Quelles conséquences aura la transition verte pour la fonction publique dans une perspective européenne ?

Il est difficile de ne regarder que la seule fonction publique. Nous avons eu une grosse mobilisation pour faire face à une pandémie mondiale qui tuait plus d'humains qu'à l'habitude ; mais quelle réponse apportons-nous à la crise climatique qui s'amplifie et menace la survie de toutes les espèces ? Il devrait exister un plan d'accompagnement avec des mesures d'adaptation, un peu à la manière de ce qu'a fait l'Europe pour sortir de la pandémie, mais sur un mode « investissement d'avenir » et pas seulement pour « sauver les meubles » lorsque qu'apparaissent des situations d'urgence.

Cela étant dit, je suis assez admiratif des orientations prises par l'Europe lors de cette mandature et du rôle qu'elle joue pour pou-

ser, et même contraindre, les États à s'engager et prendre véritablement des mesures. Le Pacte vert européen (Green Deal)² porte de vraies ambitions pour sortir des énergies fossiles, qui se traduisent dans 27 législations européennes avec des normes écologiques à respecter, et pour chaque pays un mix énergétique propre assorti d'une voie vers la neutralité carbone en 2050.

Cela étant, on peut schématiquement dire que les décisions les plus faciles à prendre le sont déjà. Il reste maintenant les décisions les moins faciles à engager et c'est là que le bât blesse, comme on a pu le voir avec les manifestations agricoles en France, Allemagne, Espagne, Pays-Bas, Bulgarie... Des millions d'emplois dans l'industrie sont amenés à disparaître ou à se transformer. C'est là que la transition devient compliquée.

De ce point de vue, les fonctions publiques ont un rôle central à jouer dans la délivrance de mesures d'adaptation : quand une raffinerie ferme, c'est tout un écosystème territorial qui est sinistré, bien au-delà des seuls employés de l'usine. De ce point de vue encore, l'Europe est une chance, avec ce qu'elle déploie constamment, comme avec le Fonds social européen³, des politiques et des moyens pour réduire les inégalités territoriales qu'on soit à Romorantin (en Sologne) ou à Fort-de-France (en Martinique).

Les tensions sur l'emploi public lui-même, du fait de la transition écologique, semblent moins paroxystiques à gérer que dans certains secteurs privés, même si beaucoup reste à faire. Idem pour d'autres aspects visant au verdissement du parc immobilier, sans carbone... La planification publique, même si elle a perdu en vigueur ces trente dernières années, fait encore partie du paysage culturel public national, et la France n'est pas isolée dans cette démarche.

Pourquoi ne faut-il pas négliger la question du numérique ?

Ce sujet me tient particulièrement à cœur, car la transition numérique va avoir de très grandes conséquences, même si elles sont moins facilement identifiables pour l'emploi (public compris) que pour la transition verte. Les évolutions



s'enchaînent sans que l'on sache trop qu'elle sera la prochaine et sa portée. Force est de constater que l'avènement de l'intelligence artificielle générative (IA) pour le grand public, via des instruments comme Chat GPT en 2022, fait abondamment phosphorer. Désormais, tous les emplois sont concernés, même ceux à forte valeur intellectuelle ajoutée, jusqu'à présent préservés. Difficile de savoir combien vont disparaître ou se créer, mais il semble, plus que certain, qu'ils vont tous être plus ou moins impactés et se transformer. Le combat, pour nous autres syndicalistes, est de tirer le meilleur de cette technologie (rendre de nombreux métiers moins pénibles, permettre des diagnostics médicaux plus fins, libérer du temps de travail, etc.) et d'en contrer les travers (surveillance généralisée, problèmes de déconnexion, dépendance aux GAFAM⁴).

Là aussi, les législations européennes pour encadrer le numérique se sont multipliées ces trois dernières années faisant de l'Europe le leader de la planète en la matière : une pour contrôler les GAFAM, une pour contrôler ce qu'ils glissent dans leurs tuyaux au nom de la protection du consommateur, une autre encore très récente spécifique à l'IA, etc. Une belle énergie.

Par contre, dans les discussions syndicales, j'ai parfois du mal avec certains militants qui ne vivent pas la transition numérique comme un sujet prioritaire ; alors je leur rappelle la révolte des canuts⁵ qui sont morts pour rien, avec l'arrivée des machines à tisser lors de la révolution industrielle, sachant que les signes d'une révolution numérique sont d'une même intensité que la révolution industrielle et se multiplient... Hormis peut-être pour les syndicalistes nordiques qui disent en substance : « tout va

bien, on est déjà en train de négocier avec nos employeurs publics, on maîtrise ce sujet prioritaire ». Tous les autres sont, pour faire court, à la traîne, et il n'est guère rassurant de constater que nos employeurs publics le sont aussi.

C'est, je crois, un domaine qu'il faut prendre à bras-le-corps syndicalement, d'autant qu'en France, avec les nouvelles règles de la négociation dans les fonctions publiques, nous pouvons sans doute avoir une voix au chapitre inégalée. À quand des sentinelles numériques à la CFDT ?

Pour conclure, comment abordes-tu ces futures élections européennes ?

J'aimerais dire « honneur aux artisans qui mettent en œuvre les innombrables politiques publiques européennes au quotidien ». Les effectifs de la fonction publique européenne sont restés relativement stables même si la part des agents précaires a augmenté autour de 25%. Toutes institutions et agences comprises, l'administration européenne emploie environ 56 000 agents, c'est-à-dire qu'ils sont à peu près le même nombre que les agents qui travaillent pour la mairie de Paris.

On ne le dit peut-être pas assez, mais ce sont des collègues d'une fonction publique « à statut » qui font tourner la machinerie européenne (les Français ont quasiment écrit le statut des fonctionnaires européens), et qui lui donnent sens par leur travail au quotidien. D'ailleurs, je m'autorise à promouvoir les concours européens qui sont accessibles et constituent, la plupart du temps, une belle aventure professionnelle.

Aussi, je voudrais souligner que le ratio des emplois publics par nombre d'habitants montre

que la France est en sixième position avec 21% de travailleurs sur la part totale des travailleurs en emploi, pourcentage proche de la moyenne européenne (18,6%).

Cela m'amène à préciser que 75 millions des 400 millions d'électeurs européens qui sont appelés aux urnes en juin, sont des travailleurs qui exercent au sein des services publics. Ce n'est pas rien. L'avenir de l'emploi public est aussi entre nos mains d'agents du service public, car certes l'Europe mène souvent des politiques par trop libérales, mais c'est aussi le plus grand espace démocratique supranational au monde et les politiques menées dépendent du vote de chacune et chacun.

Rien n'interdit de se documenter sur les programmes, d'interpeller les candidats sur leurs intentions, et de voter pour les partis qui sont favorables aux investissements dans les services publics. Il nous revient d'en parler avec les collègues et de relayer le dispositif et les outils mis en place par la confédération pour cette élection et d'inciter au vote ; sachant aussi qu'on vote pour qui on veut, mais que le mot d'ordre syndical européen unanime est de combattre l'extrême droite qui serait une catastrophe pour tout ce que nous défendons et notre avenir. ●

Propos recueillis en février 2024 par

Mathieu Fayolle
Secrétaire fédéral



¹ Le dispositif européen SURE - Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency -, qui a financé le chômage partiel pendant la Covid-19, n'a pas été maintenu.

² En savoir plus sur le Pacte vert européen sur le site de la Commission européenne, commission.europa.eu : ► <https://urlz.fr/mivl>

³ Le Fonds social européen en France : ► <https://fse.gouv.fr/>

⁴ Cet acronyme fait référence aux cinq multinationales des technologies de l'information et de la communication, plus grosses entreprises du secteur : Google, Apple, Facebook, Amazon, et Microsoft.

⁵ Soulèvements ouvriers qui ont eu lieu en 1831, 1834 et 1848.

⁶ Téléchargez les affiches et visuels pour les élections européennes de juin, sur le site [cfdt.fr](https://urlz.fr/pJkG) : ► <https://urlz.fr/pJkG>

Une élection européenne à forts enjeux

Les élections européennes de 2024 marqueront une étape cruciale pour l'avenir de l'Europe et un temps fort pour l'engagement européen de la CFDT.

Le rôle central du Parlement européen demeure pour beaucoup de citoyens assez indéfini, tout comme l'importance de participer à cette élection. Décryptage.

Pourquoi la CFDT s'engage en faveur de la construction européenne ?

Pour le maintien de la paix

Pour la première fois, nous avons la paix sur le continent entre les pays, parties prenantes du projet européen, et ce, depuis presque 80 ans. La guerre menée par la Russie en Ukraine nous rappelle pourtant qu'elle reste fragile et qu'elle doit toujours nous préoccuper et nous souder. L'Union européenne (UE) a réussi à la sauvegarder grâce à une création inédite, par laquelle des pays de cultures distinctes décident de partager une part de leur souveraineté et de se construire un destin commun ! Sans l'UE qu'en serait-il de cette paix ? En incluant de nouveaux pays - dix États ont soumis une demande pour adhérer à l'Union européenne d'ici 2030 - son rôle pacificateur s'accroît.

Pour une zone solide de droits, de liberté et de séparation des pouvoirs

Avec des valeurs fondatrices que nous partageons, notamment la démocratie, l'UE constitue un espace où chacun est libre de se déplacer, de travailler ou de s'installer. Elle représente le plus grand espace supranational démocratique au monde. D'une certaine manière, elle pro-

tège la démocratie dans nos pays. Le Traité sur l'Union européenne (TUE) sanctuarise certaines valeurs : respect de la dignité humaine, liberté, démocratie, égalité, État de droit, respect des droits de l'homme, y compris ceux des personnes appartenant à des minorités. Son article 2 indique que ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par « *le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes* ». Elles ont été confirmées et complétées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (en 2000), texte à valeur contraignante juridiquement depuis la mise en vigueur du traité de Lisbonne en 2009. La démocratie et l'égalité femmes-hommes sont des valeurs fondatrices de l'UE, comme elles le sont à la CFDT !

Pour affronter les grandes crises, les transitions et peser dans le concert des nations

Sans l'UE, il aurait fallu attendre beaucoup plus de temps et sûrement payer plus cher les vaccins durant la crise de la Covid-19 ; le dispositif relatif à un régime de chômage européen commun SURE n'aurait pas permis de financer le chômage partiel ; un emprunt commun n'aurait pas pu financer les plans de relance des 27 pays avec le fonds mutualisé *NextGenerationEU*. Sans l'UE, comment pourrions-nous faire face aux défis majeurs que sont : la transition écologique, la transition numérique, les tensions internationales fortes, la régulation nécessaire du capitalisme financier ?

Rappelons aussi que nous avons une monnaie unique qui nous préserve des appétits du marché financier et des agences internationales de notation. Pour la CFDT, l'Union européenne représente l'échelon adéquat afin de répondre aux grands défis écologiques et démocratiques, préserver la paix et lutter contre les inégalités.

Une zone exemplaire de solidarité, de droits sociaux entre territoires

Dès le démarrage de l'UE, a été mis en place le Fond Social Européen (FSE) : des budgets conséquents pour de nombreux acteurs, notamment les collectivités locales, versés dans une volonté de rééquilibrage entre les territoires. Ces fonds profitent certes à la Roumanie, mais aussi à la Lozère et à la Guadeloupe ! L'UE est par ailleurs pourvoyeuse de droits sociaux. La dimension sociale de l'Europe est inscrite dans le préambule du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) : « *L'Union européenne vise à promouvoir le progrès social et à améliorer les conditions de vie et de travail de chacun dans l'UE* ».

Construction européenne et Europe sociale

Les institutions décisionnaires de l'UE sont toutes composées de représentants qui sont, soit élus directement par les peuples, soit ministres ou désignés par nos gouvernements nationaux. Les traités prévoient que les États membres restent « *libres de définir les services qui relèvent de l'intérêt*



général dans leur pays, et de les organiser comme ils l'entendent ». « Bruxelles » n'est pas quelque chose d'abstrait imposé par en haut et sa politique n'est en fait, que le reflet de choix pris par nos dirigeants nationaux.

Jacques Delors¹ a souhaité inscrire le dialogue social dans le droit primaire de l'Union européenne. La Commission européenne est ainsi obligée de consulter les partenaires sociaux européens pour tout projet de directive pouvant avoir une incidence sociale. L'Europe sociale a connu des hauts et des bas, mais sa marche en avant a été relancée, depuis 2017, avec l'adoption du Socle Européen des Droits Sociaux (SDES) par la Commission euro-

péenne et les 27 États membres. Le SDES est un texte d'orientation qui permet à l'Union européenne de fixer un cadre et des objectifs au niveau social. La Commission européenne, dirigée sous la dernière mandature par Ursula Von Der Leyen, s'est depuis attachée à décliner ce SDES en actes législatifs d'une portée inédite qui donne un meilleur sens à la dimension « économie sociale de marché », inscrite dans les traités européens.

L'Europe, une opportunité pour les syndicats

L'Union européenne représente de plus en plus, pour les syndicalistes, une opportunité de conquérir de nouveaux droits. Re-

censer les résultats de l'Europe sociale, et en particulier ceux qui seraient applicables aux travailleurs de la fonction publique en France, est une entreprise assez complexe à réaliser. En effet, nombreux d'entre eux sont transposés dans la législation française et sans que soit mis en avant qu'ils nous viennent de l'UE. Il arrive aussi qu'ils proviennent de l'influence de l'UE, plus que d'un texte législatif. Le droit communautaire est tout en haut dans la hiérarchie des normes ; il est donc censé s'imposer au droit français. C'est en tout cas pour cette raison que l'UE, est avant tout, en matière sociale, un processus qui produit des socles communs minimaux, parfois meilleurs que le droit français ou qui l'influencent positivement. Des recours en



©hobbifot - Albestock.com



justice sont parfois nécessaires pour imposer à l'État français d'appliquer le droit européen qui nous est favorable.

Le Socle Européen des Droits Sociaux (SDES)

Le Socle Européen des Droits Sociaux sert désormais de boussole à l'Europe sociale, y compris pour le syndicalisme européen qui a établi un plan détaillé de 110 mesures, dont 14 phares, afin de le décliner en législation européenne².

Le socle minimal social commun produit par l'Union européenne a ainsi fait avancer les droits des travailleurs des États membres, dont la France, notamment en matière de santé et sécurité au travail et de gestion des temps de travail. Pour la fonction publique, c'est l'UE qui a obli-

gé à la loi Sauvadet (accès au statut de fonctionnaire des contractuels). Autre domaine où l'UE est particulièrement productive et avancée, c'est celui du droit des femmes et de l'égalité professionnelle. Nous devons ainsi concrètement à l'UE des règles et directives concernant la Santé et Sécurité au Travail (SST) qui ont abouti notamment en France, à l'instauration du document unique, et à un ensemble de mesures concernant les risques psychosociaux (RPS)... Très récemment, une directive contre l'amiante et autres substances cancérigènes a été prise et va contribuer à renforcer les protections pour des professions telles que les sapeurs-pompiers. Dans le domaine de l'emploi, l'UE a récemment adopté une directive relative aux « conditions de travail prévisibles et transparentes »

qui interdit les contrats « zéro heure » et oblige les employeurs à indiquer clairement un certain nombre d'éléments dans un contrat, avant toute embauche d'un salarié.

Des directives à portée sociale

Concernant le temps de travail, les juristes syndicaux CFDT utilisent assez fréquemment la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE issue de la directive « Temps de Travail » pour défendre des agents qui sont soumis à des astreintes, à des horaires décalés, comme c'est le cas pour les policiers ou les surveillants pénitentiaires (la directive établissant des normes en matière de temps de pause d'une durée minimum). En outre, cette directive doit obliger la France à requalifier l'action des pompiers volon-



DES PRÉJUGÉS INJUSTIFIÉS : ZOOM SUR 7 IDÉES REÇUES SUR L'EUROPE ENCORE TROP VÉHICULÉES

“ L'UE contraindrait notre pays sur tel ou tel aspect des règles européennes ”

🔍 Contre-argument

L'UE a exercé le plus de contraintes, allant même jusqu'à la suspension de ses aides financières, pour imposer le respect de l'État de droit, des minorités et de l'égalité femmes-hommes à la Hongrie. Qui aurait envie de revenir sur la libre circulation entre nos pays et d'y rétablir des frontières ? L'UE représente une zone de droits. Quand un des États membres n'applique pas les valeurs communes, elle nous offre une alternative de recours.

“ L'UE empêcherait la France de porter sa voix singulière sur le terrain géopolitique. Certains (notamment à l'extrême droite) croient que la France pourrait être, seule, une grande puissance ”

🔍 Contre-argument

Non seulement, notre pays, puissance nucléaire et membre du conseil de sécurité de l'ONU, est habilité à mener sa propre diplomatie, mais son poids est beaucoup plus fort en étant membre de l'UE, plus grand marché économique du monde.

“ L'UE coûterait cher à la France ”

🔍 Contre-argument

Pendant de longues années, la France fut bénéficiaire nette de l'UE. De nos jours, elle en est la deuxième contributrice derrière l'Allemagne. Notre pays bénéficie aussi largement des financements européens, si bien que l'UE coûtait environ 88 €/citoyen/an aux Français en 2021. Cette contribution au budget européen finance non seulement du développement solidaire, mais aussi des projets qu'aucun État membre ne pourrait mener seul, tels qu'ITER (le réacteur expérimental de fusion nucléaire), ou Galileo (le GPS européen), sans oublier tous les programmes de type Erasmus ! Tous les syndicats britanniques significatifs étaient opposés au Brexit. Ses promoteurs ont mis en avant que sortir de l'UE permettrait au Royaume-Uni de réinvestir de façon plus judicieuse sa contribution à l'Europe. Ils ont tellement perdus au change, que fin 2023, 57% des Britanniques souhaiteraient un retour dans le marché européen⁴, même si cela implique un retour à la libre circulation des biens et des personnes, contre 22% seulement qui y sont opposés.

“ Le Parlement européen serait « soumis aux lobbys » ”

🔍 Contre-argument

Les députés européens sont contactés par des groupements d'intérêt divers qui peuvent être des syndicats, des associations caritatives ou écologistes, des lobbys de l'industrie du tabac ou du pétrole. Une transparence sur les réunions est requise.

“ L'UE pousserait à la libération des services publics ”

🔍 Contre-argument

À nuancer, notamment quand l'UE légifère, les parlements nationaux gardent une grande latitude pour transposer les directives européennes⁵. L'exemple de la directive relative « aux services dans le marché intérieur » votée en 2006 est particulièrement parlant. Alors que la France faisait le choix de la transposer afin d'ouvrir grand la porte à la libéralisation des services sociaux, l'Allemagne a dans le même temps décidé d'exclure le secteur de la petite enfance du champ de la concurrence. De son côté, le Danemark a choisi de ne permettre à aucune entreprise privée de s'impliquer dans des services qui reçoivent des deniers publics. On aura beau jeu de dire que la responsabilité de la privatisation des services publics en revient à l'Union européenne !

“ L'UE ne proposerait que des mesures non contraignantes en matière sociale ”

🔍 Contre-argument

Les traités n'autorisent pas l'UE à harmoniser les législations dans le domaine social, chacun des États membres ayant souhaité rester maître à bord. Si le Socle Européen des Droits Sociaux est non contraignant, il représente néanmoins un texte à forte valeur politique, puisque signé par la CE et les 27 États membres. Depuis, les États ont adopté en 2021 au sommet de Porto, trois grands objectifs structurants pour l'Europe sociale d'ici 2030 : un emploi pour au moins 78% des 20-64 ans (74,7% en 2022) ; une participation à une formation pour au moins 60% des adultes chaque année (38% en 2016) ; une diminution de 15 millions de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale (73,7 millions en 2021).

“ On reproche également à l'UE de légiférer sur le « calibre des œufs » et la « taille des boîtes » ”

🔍 Contre-argument

L'UE agit dans son domaine de compétence propre, c'est-à-dire les règles du marché.

Que dirait-on de l'UE si elle se mettait à décider seule des normes sociales alors que chaque pays possède une histoire, une culture et des pratiques très différentes ?

Dans le cadre du processus du Semestre européen (coordination des politiques économiques nationales en matière de budget, de croissance et d'emploi), l'Europe dresse chaque année un bilan de la santé financière de chacun des États membres, puis travaille ensuite avec les Gouvernements à des recommandations budgétaires. Depuis l'instauration du Socle Européen des Droits Sociaux, les syndicats et la société civile sont fortement incités à s'impliquer dans cette démarche. Un tableau de bord social est maintenant utilisé, afin que la grille d'analyse des bilans nationaux ne soit plus uniquement basée sur des indicateurs économiques et financiers. L'Allemagne a ainsi été poussée à instaurer un salaire minimum, avec l'annonce du nombre important de travailleurs pauvres dans le pays.

taires en véritable travail, ce que notre pays a encore du mal à appliquer, malgré des recours conjoints des syndicats avec la Commission européenne. Dernièrement, nous avons obtenu de l'Europe la possibilité de récupérer, sous certaines conditions, nos congés en cas de maladie. La directive « *Work-life balance* » de 2019 contient des avancées concrètes en matière de partage des congés paternité et maternité, et de nombreuses autres mesures ont été prises pour venir renforcer l'égalité professionnelle.

Depuis 45 ans,

des législations et des jurisprudences ont constitué un cadre juridique européen en faveur de l'égalité femmes-hommes. La dernière mandature a été particulièrement active à ce sujet avec quatre directives majeures³.

D'autres règles et directives à portée sociale, favorables au financement du secteur public ou à la réduction du *dumping* social entre les pays de l'UE et au-delà peuvent également être rappelées :

- l'impôt mondial sur les multinationales ;
- les possibilités favorables en matière de marchés publics socialement responsables ;
- les fonds sociaux européens ;
 - la directive salaire minimum apporte un SMIC à 17 millions de tra-

vailleurs européens qui en sont privés et surtout oblige les États à favoriser la négociation collective et à monter la couverture en conventions collectives de leur pays à 80% ;

- la future directive diligence raisonnable engage la responsabilité des grosses entreprises donneuses d'ordres envers leurs sous-traitants, y compris sur les conditions de travail (directive issue de la loi sur le devoir de la vigilance française produite en partie d'un gros travail de la CFDT) ;
- la réforme du travail détaché.

Une série de mesures non législatives (« stratégie européenne », « recommandation » ou « ligne directrice ») sont enrichies par le dialogue social ou la Commission européenne en concertation avec les partenaires sociaux. Ces textes





non contraignants peuvent avoir une influence positive, comme la récente « stratégie européenne du soin », qui pointe du doigt la pénurie de travailleurs et travailleuses dans les services sociaux en Europe et la nécessité d'améliorer leurs conditions de travail.

Trois bonnes raisons d'aller voter et de faire voter

En tant que citoyen, le vote a un fort impact pour chacun d'entre nous. Le Parlement européen a beaucoup de pouvoir et l'Europe agit sur notre quotidien. Du résultat du scrutin dépend directement la politique qui sera menée par l'UE et appliquée ensuite dans tous les pays dont la France. Pourquoi laisser les autres décider pour nous ?

Le mode de scrutin proportionnel à un seul tour offre la possibilité à chaque citoyen de renforcer directement la représentation de la liste qui lui convient le mieux, sans avoir à exprimer de vote contre, puisqu'il

n'y a pas de deuxième tour !

En tant qu'adhérent CFDT, féministe, défenseur des droits fondamentaux, soucieux de la transition écologique votons pour empêcher l'extrême droite de prendre trop de place, car se serait un coup d'arrêt à l'Europe et donc à l'Europe sociale. Ce serait une période de vaches maigres concernant la transition écologique ; une régression sur le droit des femmes comme en Pologne et en Hongrie ; il n'y aurait plus d'action sociale et des politiques discriminantes pour certaines catégories de population seraient mises en place... Bien loin de nos valeurs !

Sur les 400 millions d'électeurs européens appelés aux urnes, 75 millions travaillent dans un service public. Il est important de rappeler que l'impact positif de l'Union européenne sur les droits des femmes peut encore être plus grand si une participation au vote lors des élections européennes du 9 juin est plus forte. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

- ¹ Voir le site internet touteurope.eu : ► <https://urlz.fr/pLiM>
- ² Le Socle Européen des Droits Sociaux : ► <https://est1.etuc.org/fr/>
- ³ 1) Directive Equilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (promulguée en 2019 et transposée en France le 9 mars 2023).
2) Directive Transparence des salaires (promulguée le 17 mai 2023 avec comme date limite pour la transposer : le 7 juin 2026) visant à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Voir les positions de la CFDT Fonctions publiques sur la mise en place de l'index : ► <https://urlz.fr/pLjP>
3) Directive Accès des femmes aux postes à responsabilité (promulguée le 7 décembre 2022 et transposition en France en 2023) qui institue au moins 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises cotées en bourse d'ici juillet 2026. À télécharger sur eur-lex.europa.eu : ► <https://urlz.fr/pLjs/>
4) Directive Violences faites aux femmes (un accord final sur cette Directive a été trouvé le 6 février 2024). Voir le site touteurope.eu : ► <https://urlz.fr/pLjE>
- ⁴ Voir sondage sur le site Euractiv : ► <https://urlz.fr/pLbR>
- ⁵ Voir le site de de la CFDT Fonctions publiques : ► <https://urlz.fr/pLjE>

AFFICHES ET VISUELS CFDT À PARTAGER

Dès à présent, la confédération propose sur son site cfdt.fr :

- des affiches et visuels pour les réseaux sociaux : ► <https://urlr.me/PsXY3>
- des fiches thématiques sur les avancées sociales lors de la mandature en cours : ► <https://urlr.me/sk9G4>

La confédération syndicale européenne a aussi créé ses propositions/revendications pour interpellier les candidats aux élections européennes : ► <https://urlz.fr/pL9H>



Le triangle institutionnel : décryptage

La Commission européenne, le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen font partie des sept institutions qui composent l'Union européenne. Plus communément appelées le triangle institutionnel, ces trois institutions participent activement au fonctionnement de l'Union européenne (UE).

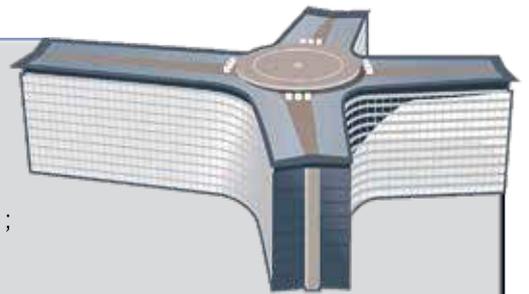
COMMISSION EUROPÉENNE

Située à Bruxelles, la Commission européenne défend l'intérêt général de l'Union européenne. Elle assume plusieurs rôles :

- ★ elle représente l'Union européenne au sein des organisations internationales ;
- ★ elle négocie les accords internationaux qui engagent l'UE ;
- ★ elle met en œuvre les politiques de l'UE ;
- ★ elle gère le budget ;
- ★ elle contrôle l'utilisation des fonds ;
- ★ elle propose des textes législatifs au Parlement et Conseil et veille à leur application.

Il y a 1 commissaire (élu pour 5 ans) par État membre.

Le président de la Commission est nommé par le Conseil européen et élu par le Parlement européen.



ATTENTION

Il ne faut pas confondre le Conseil de l'Union européenne (conseil des ministres des États membres selon les politiques traitées) avec le Conseil de l'Europe (organisation internationale) et le Conseil européen (réunion des chefs d'État et de Gouvernement).

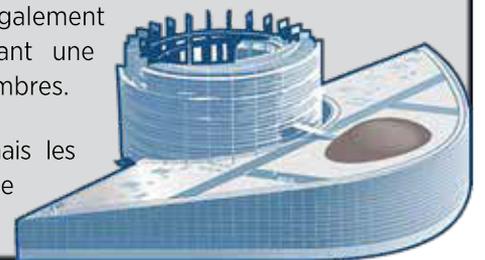
PARLEMENT EUROPÉEN

Le Parlement européen est la seule institution européenne élue par tous les citoyens de l'Union européenne. **Il est composé de 720 députés européens élus pour 5 ans au suffrage universel direct et répartis dans 7 groupes politiques transnationaux.**

- ★ Il adopte les lois proposées par la Commission européenne ;
- ★ il vote et contrôle le budget de l'UE ;
- ★ il élit le président de la Commission européenne (pour 2 ans et demi) et auditionne les membres de cette institution ;
- ★ il peut opposer un veto dans 16 domaines, comme pour l'adhésion d'un nouvel État membre ou la signature de traités internationaux.

Les députés du Parlement européen peuvent également renverser la Commission européenne en adoptant une motion de censure, avec l'accord des 2/3 de ses membres.

Le Parlement européen se trouve à Strasbourg, mais les députés se déplacent régulièrement à Bruxelles où se trouve la Commission européenne.





CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

Également basé à Bruxelles, le Conseil de l'Union européenne représente et défend les intérêts des États membres. Il est aussi appelé Conseil des ministres car il réunit les ministres des 27 pays de l'UE, selon les politiques traitées. Par exemple : pour les questions agricoles, le Conseil « Agriculture et pêche » va réunir seulement les 27 ministres de l'agriculture.

Parmi ses mandats principaux :

- ★ il négocie et adopte les textes législatifs de l'UE ;
- ★ il coordonne les politiques de l'UE ;
- ★ il conclut des accords internationaux ;

Il peut aussi faire des recommandations économiques à chaque État membre pour éviter un endettement trop fort.

Chaque État membre assure la présidence (dite tournante) du Conseil de l'UE pour une période de six mois. Pour assurer une continuité dans les dossiers, les États membres qui assurent la présidence travaillent par groupe de trois (« trio ») durant 18 mois.

L'adoption des décisions se fait par vote à la majorité qualifiée (soit 55% des États qui représentent au moins 65% de la population de l'Union européenne).



ÉLECTIONS EUROPÉENNES 2024

Lors des élections européennes - les prochaines auront lieu du 6 au 9 juin 2024 - les citoyens des pays de l'Union européenne élisent leurs représentants en tant que députés au Parlement européen. Rappel sur qui peut voter, comment voter et l'objectif de ces élections.

En France, qui peut voter ?

Tout citoyen français qui répond aux critères suivants :

- être âgé de 18 ans et plus,
- jouir de ses droits civils et politiques,
- être inscrit sur les listes électorales.

Les citoyens européens vivant en France (domicile principal) peuvent aussi élire leur représentant français au Parlement européen.

Chaque citoyen ne peut voter qu'une seule fois.

Le vote ?

En France, le vote a lieu le **9 juin 2024** et le **8 juin** pour les électeurs qui résident dans les départements et régions d'Outre-mer.

Pour pouvoir voter, vous devez être inscrit sur les listes électorales de votre commune avant le **vendredi 3 mai 2024** (ou mercredi 1^{er} mai pour une inscription en ligne).

Pour voter au bureau de vote de votre commune (dont l'adresse est inscrite sur votre carte électorale), vous devez vous munir de

vos cartes électorales et d'une pièce d'identité.

Si vous ne pouvez pas vous rendre au bureau de vote le jour J, vous pouvez donner procuration à un électeur inscrit sur les listes électorales d'une autre commune que la vôtre. La demande de procuration peut se faire en ligne :

► <https://www.maprocuration.gouv.fr/>

Le fonctionnement ?

Les électeurs français devront élire 81 candidats parmi ceux présentés par les partis et groupements politiques qui deviendront alors députés européens. En France, les partis politiques doivent obtenir au moins 5% des voix afin d'obtenir des sièges au Parlement européen.

Le vote est un droit et un devoir civique. Exprimez-vous.





Le dialogue social européen s'élargit au secteur des services sociaux

Héritage de Jacques Delors, le principe d'un dialogue social européen est inscrit dans le droit primaire de l'Union européenne. Il a démarré dans les années 90 au niveau intersectoriel, puis, au fil du temps, 45 comités de dialogue social sectoriels européens ont été établis. Le dernier créé, fin 2023, intéresse particulièrement notre fédération Interco CFDT puisqu'il concerne le secteur des services sociaux.

Le 12 décembre 2023, l'émotion était palpable dans l'une des grandes salles entourées de cabines de traduction mise à disposition par la Commission européenne, rue Borschette dans le quartier européen de Bruxelles. En effet, une cinquantaine de représentants, employeurs et syndicalistes de toute l'Europe, se retrouvait pour la toute première réunion officielle du comité de dialogue social sectoriel européen (CDSSE) dédié aux services sociaux.

Avec Jacqueline Fiorentino, secrétaire fédérale en charge du secteur travail social, et Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral en charge de l'Europe International, notre fédération était bien entendu partie prenante

de ce rendez-vous important pour les travailleurs des services sociaux et pour la construction de l'Europe sociale.

« On a assisté enfin à l'aboutissement de 13 années d'efforts et de négociations » analyse Jacqueline, avec, à ses côtés, Maryvonne Nicolle de la CFDT Santé Sociaux qui, dès 2010, a contribué aux premiers travaux de préfiguration de cette nouvelle instance.

« Cela faisait plus de 10 ans qu'il n'y avait pas eu de création d'un comité de dialogue sectoriel européen. C'est donc un petit événement pour tous ceux qui travaillent pour une Europe plus sociale » se réjouit Matthieu, lui-même vice-président du CDSSE du secteur Administration locale et régionale, créé en 2004.

Naissance d'un CDSSE

La création d'un CDSSE constitue un processus politique et institutionnel qui est souvent long. Il survient quand des organisations européennes patronales et syndicales d'un secteur en font la demande conjointement. Il est procédé alors (via l'agence Eurofound¹) à une étude approfondie de la représentativité de ces organisations, suivie d'une période de préfiguration, puis d'une décision de création par la Commission européenne.

Une fois l'instance en place, la Commission européenne contribue aux ordres du jour et prend en charge les frais de fonctionnement des réunions régulières (3 par an, avec traduction), et souvent ceux de réunions com-



Matthieu Fayolle et Jacqueline Fiorentino à la réunion du CDSSE des services sociaux



Matthieu Fayolle avec Eva-Lotta Nilsson, présidente suédoise du CDSSE du secteur Administration locale et régionale



plémentaires pour approfondir des thématiques ou en vue de mener des négociations.

Afin d'accompagner les règles du marché intérieur, les traités européens prévoient que les CDSSE soient obligatoirement consultés sur toute évolution pouvant avoir une incidence sur les normes et les conditions du travail dans leur secteur, au niveau communautaire.

Par ailleurs, les CDSSE ont la faculté de produire des textes de référence, y compris des accords qui peuvent être transcrits en directives européennes, même si depuis de nombreuses années, la Commission européenne a tendance à mettre des freins à cette faculté de colégislateurs des partenaires sociaux.

Les contributions d'Interco CFDT

La fédération Interco CFDT siège et participe activement à trois CDSSE : celui qui rassemble les partenaires sociaux du secteur Administration Locale et régional (fonction publique territoriale), celui pour l'Administration centrale (fonction publique de l'État) et désormais celui qui porte sur les services sociaux. Elle contribue ainsi à cocréer les normes sociales minimales applicables en Europe, et à faire prendre en compte nos exigences syndicales quant aux sujets sur lesquels l'échelle européenne est pertinente.

Dans ces différents comités, nous travaillons par exemple, avec les employeurs à des textes de références portant sur l'adaptation de nos services publics à la transition numérique, la prévention de la violence des usagers sur les agents publics et le soutien aux victimes de violence ou de harcèlement sur leur lieu de travail, ou bien encore la nécessité d'une gouvernance économique européenne qui prévoit des financements adéquats pour le service public et la transition écologique.

Le 12 décembre 2023, au cours de cette première réunion, les partenaires sociaux européens du secteur des services sociaux ont approuvé, à l'unanimité, le programme de

travail du nouveau comité de dialogue social sectoriel : les priorités porteront sur les conditions de travail ; l'évolution des emplois ; la question des compétences ; l'attractivité du secteur avec une ambition de fournir des services sociaux accessibles, abordables et de haute qualité partout en Europe.

Un secteur en tension

En 2022, les services sociaux représentaient près de 5% des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et le nombre de salariés du secteur a augmenté de 15,5% en 10 ans. « *Comme partout en Europe, à l'image de ce qui se passe en France, ce secteur est confronté à une pénurie de personnel et à l'augmentation des besoins d'accompagnement d'une population de plus en plus vieillissante. Il est vital de trouver une cohérence à l'échelle européenne pour accompagner un développement. À l'échelon hexagonal, nous en avons fait le constat, notamment à travers le livre blanc consacré à ce secteur²* », souligne Jacqueline Fiorentino.

Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, met en avant les défis et les difficultés de ce secteur³ de plus en plus précieux qui, s'il est créateur d'emplois, manque de main d'œuvre qualifiée et doit améliorer ses conditions emplois afin d'être attractif. Il souhaite que la récente stratégie européenne du soin, adoptée en 2022, - un texte accueilli favorablement par les syndicats - puisse se mettre en œuvre au travers du dialogue social, grâce à ce nouveau comité de dialogue social sectoriel.

Dans sa « Stratégie européenne sur les soins », la Commission invite les États membres à investir dans la main-d'œuvre des services sociaux et à promouvoir les négociations collectives, afin d'améliorer l'attractivité du secteur et de remédier aux pénuries de personnel.

La Fédération syndicale européenne des services publics (la FSESP, à laquelle les fédérations CFDT Santé Sociaux et Interco sont affiliées), qui représente les travailleurs

européens des services sociaux, sera particulièrement vigilante à ce que les discussions et négociations avec la Fédération des employeurs sociaux européens et le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) apportent des améliorations concrètes aux plus de 9 millions de collègues qui travaillent dans un service social au sein des pays de l'UE.

À l'occasion de la réponse positive de la Commission européenne pour la création du nouveau CDSSE, le secrétaire général de la FSESP, Jan Willem Goudriaan, avait d'ailleurs déclaré : « *Le secteur des services sociaux se caractérise depuis longtemps par des bas salaires, des conditions de travail pénibles, des emplois précaires et des stéréotypes sexistes préjudiciables. Il est largement reconnu que le dialogue social et la négociation collective constituent l'une des solutions les plus importantes à ce problème. Pour cela, nous attendons de la Commission qu'elle alloue les ressources essentielles nécessaires, comprenant à la fois l'engagement politique et le soutien pratique. Nous attendons avec impatience un dialogue ambitieux et constructif avec nos partenaires sociaux, les employeurs sociaux et le CCRE, afin d'apporter les changements profonds qui sont nécessaires* ».

Gageons que les avancées sociales, que nous peinons à obtenir en France dans ce secteur, nous viennent prochainement de l'Europe, comme cela fut parfois le cas dans le passé. ●

Jacqueline Fiorentino,
Matthieu Fayolle,
Marc Zajdenweber
Secrétaires fédéraux

¹ L'Eurofound est l'agence de l'Union européenne chargée de l'amélioration des conditions de vie et de travail : ► eurofound.europa.eu

² Télécharger le livre blanc du travail social sur le site [sante-sociaux.cfdt.fr](https://urlr.me/sHp8x) : ► <https://urlr.me/sHp8x>

³ Lettre de Nicolas Schmit adressée en réponse aux partenaires sociaux européens, à télécharger sur le site [epsu.org](https://urlr.me/PpScg) : ► <https://urlr.me/PpScg>



Comment la fédération Interco CFDT s'investit en Europe et à l'International

Depuis des dizaines d'années, la fédération Interco CFDT s'implique au niveau européen et mène des actions de solidarité internationale. Mais avec quels moyens et comment sont-elles mises en œuvre ?



Des membres du groupe GTEI présents à Paris, le 14 février 2024, lors d'une réunion d'échanges (de gauche à droite) : I. Trimaille, É. Fiévez, M. Chesta, M. Fayolle, C. Barbier, A. Nevejans, F. Bourleau, P. Malaisé, O. Belguellaoui et P. Berhault



Comme il est indiqué dans la résolution d'orientation de Dijon 2021 : « À l'instar de la confédération, la fédération a toujours pris sa part aux actions de solidarité internationales, aux combats en faveur d'une Europe plus sociale, et pour une mondialisation mieux régulée qui préserve la planète, la démocratie et les droits humains¹ ».

Pour orchestrer ce travail, un des secrétaires nationaux de la fédération s'est vu confier le pilotage politique du dossier Europe International. Depuis 2023 c'est Philippe Malaisé, notre actuel secrétaire général adjoint, et ancien secrétaire général du syndicat Interco du Bas-Rhin, qui en a la charge. La mise en œuvre est confiée à Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral issu du syndicat Interco de Seine-Saint-Denis. À eux deux, ils forment le pôle Europe International de la fédération.

De plus, la fédération a constitué un groupe de travail Europe International (GTEI) qui est une instance de réflexion et de proposition auprès du pôle Europe International. Il lui permet de s'assurer d'être en phase avec les préoccupations de nos militants. Ce GTEI est composé d'experts, de conseillers fédéraux et de représentants de six de nos syndicats. Suivant les sujets, d'autres pôles fédéraux s'impliquent dans le travail européen et mondial, comme notamment le secteur du travail social (voir article page 24). La secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, Ingrid Clément, se mobilise également pour que notre fédération soit bien représentée lors des grands événements, comme lors des congrès de nos partenaires internationaux et de la fédération syndicale européenne auquel elle est affiliée.

Interco CFDT, membre des fédérations syndicales européennes et internationales

Interco CFDT contribue à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)² avec qui elle

N'hésitez pas à consulter l'actualité du secteur Europe International sur le site internet fédéral, interco.cfdt.fr. Deux vidéos (action de la fédération au niveau européen, et bilan de huit ans de coopération avec la fédération syndicale tunisienne UGTT des municipaux) y sont déjà consultables.

QUI SONT LES MEMBRES DU GROUPE GTEI ?

(par ordre alphabétique)

- Miled Aissine, Interco 93 ;
- Carole Barbier, CFDT MAE (ministère des Affaires étrangères) ;
- Omar Belguellaoui, Interco 66 ;
- Philippe Berhault, chargé de mission Europe International à l'UFFA ;
- Catherine Blanc, secrétaire nationale - trésorière Interco CFDT ;
- Frédéric Bourleau, syndicat ERD 59 ;
- Fabrice Casareggio, conseiller fédéral, Interco 33 ;
- Michel Chesta, Interco 38 ;
- Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral Interco CFDT ;
- Éric Fiévez, conseiller fédéral, Interco SNCP (pénitentiaire) ;
- Véronique Lamoureux, section CFDT de l'ISP (Internationale des services publics) ;
- Philippe Malaisé, secrétaire général adjoint Interco CFDT ;
- Alexandre Nevejans, conseiller fédéral, Interco 41 ;
- Isabelle Trimaille, syndicat GEFORE (CNFPT).

mène des campagnes de communication, des actions de pression et des échanges de bonnes pratiques en collaboration avec des syndicalistes des services publics de toute l'Europe, la FSESP regroupant plus de 270 fédérations syndicales.

Avec la FSESP, notre fédération s'implique également dans le dialogue social mis en place au niveau européen, dans les secteurs de l'administration centrale, des services sociaux et de l'Administration locale et régionale.

Au niveau international, notre fédération s'implique et agit, via son affiliation à l'Internationale des services publics (ISP)³, pour défendre les valeurs syndicales, le service public et ses travailleurs

auprès des organisations internationales (ONU, OIT, OCDE...). Elle contribue à des actions de solidarité envers les syndicalistes réprimés dans le monde. L'ISP regroupe 700 fédérations syndicales dans 154 pays du monde.

Interco CFDT mène aussi ses propres projets de coopération, notamment au travers de « liens avec les syndicats du pourtour méditerranéen⁴ ».

Depuis 2013, elle construit une coopération fructueuse avec la fédération syndicale tunisienne UGTT des municipaux et entretient des liens d'amitiés étroits avec des organisations syndicales en Palestine et Israël. ●

Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

¹ Article 4.6.2 de la résolution d'orientation de la fédération Interco CFDT votée lors du congrès fédéral de Dijon en juin 2021.

² La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) - en anglais : European Federation of Public Service Unions (EPSU) - promeut les intérêts des travailleurs et travailleuses du secteur public et de leurs syndicats en Europe : ► epsu.org

³ L'Internationale des Services Publics (ISP) - en anglais : Public Services International (PSI) - rassemble plus de 20 millions de travailleurs et travailleuses, représenté-e-s par plus de 700 syndicats dans 163 pays et territoires. Elle se consacre à la promotion des services publics de qualité partout dans le monde : ► <https://publicservices.international/>

⁴ Article 4.6.4 de la résolution d'orientation de la fédération Interco CFDT votée lors du congrès fédéral de Dijon en juin 2021.



Manifestations des syndicats européens contre l'austérité

Les 13 octobre à Paris et 12 décembre 2023 à Bruxelles, les syndicats européens ont répondu à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour se mobiliser contre l'austérité.

S'inscrivant dans le mouvement européen syndical en faveur des salaires décents, la CFDT a appelé, en intersyndicale, à manifester le 13 octobre à Paris et partout en France, pour sortir des politiques d'austérité qui dégradent les moyens alloués à la fonction publique et qui contribuent à la dégradation des conditions de travail des agentes et agents. Cette mobilisation a permis de faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses en faveur de meilleures rémunérations, d'une augmentation du pouvoir d'achat et de l'égalité professionnelle

femmes/hommes. Les carrières des personnels des services publics sont dévalorisées au point de faire de l'attractivité de la fonction publique un sujet d'urgence qui engage la qualité du service public au profit de tous les citoyens et citoyennes, et porte atteinte à notre modèle social.

Dans la continuité de cette manifestation du 13 octobre organisée à Paris, les syndicats européens étaient appelés à manifester le 12 décembre, à Bruxelles. Ce sont plusieurs milliers de militants et de militantes qui se sont

rassemblés pour lutter « contre l'austérité et pour plus de justice sociale ». Interco, aux côtés d'autres structures de la CFDT, y était bien présente pour affirmer, avec les travailleurs et travailleuses européen-ne-s, un appel aux investissements publics pour soutenir les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'emploi, dans le respect d'une transition écologique et sociale juste.

Ensemble contre l'austérité

Lors de son congrès à Berlin en mai 2023,



Manifestation du 13 octobre 2023 à Paris - Vue du cortège



La Confédération européenne des syndicats (CES) - *European Trade Union Confederation (ETUC)* - qui s'est déroulé à Berlin, le mouvement syndical a exprimé son refus d'un retour aux politiques d'austérité qui nuisent aux travailleurs et travailleuses partout en Europe. L'un des moments forts de cette initiative s'est traduit par la manifestation de Paris du 13 octobre 2023, à laquelle se sont jointes de nombreuses délégations syndicales européennes.

La CFDT, résolument engagée pour l'Europe, a répondu à cette initiative de la CES. Il s'agit de promouvoir les attentes des travailleurs et travailleuses européen-ne-s, autour de la mise en place d'instruments financiers qui soutiennent une croissance durable de l'emploi. Nous avons besoin d'investissements publics pour soutenir des secteurs de l'éducation, de la santé et de l'emploi dans le respect d'une transition juste.

Pétition en ligne « Stop à l'Austérité 2.0 »

En parallèle à ces manifestations, une pétition en ligne a été mise en place par la CES, invitant chaque citoyen-ne européen-ne à la signer pour :

- construire une économie populaire et favorable à la planète ;
- placer les travailleurs et les travailleuses au premier plan ;
- reconnaître que le dialogue social est primordial ;
- refuser tout retour à l'austérité ;
- investir dans des emplois mieux rémunérés, durables et couverts par une convention collective ;
- ne pas donner de subventions publiques sans conditionnalité sociale ;
- une économie plus juste pour tous.

Cette pétition est toujours d'actualité et il est toujours possible de la signer¹. Arrêtons ensemble l'austérité 2.0 ! ●

Franck Bourgi
Secrétaire fédéral

¹ Pétition en ligne « Stop à l'Austérité 2.0 » sur le site de la CES, action-europe.org : ► <https://urlz.fr/nXBM>



Manifestation du 13 octobre 2023 à Paris - Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT avec des militant-e-s d'Interco dont la secrétaire générale, Ingrid Clément, à droite



Des militant-e-s d'Interco au départ de la manifestation du 12 décembre 2023 à Bruxelles



Manifestation du 12 décembre 2023 à Bruxelles - Vue du cortège



Un conseil fédéral immersif

Les objectifs du déplacement de nos conseillers fédéraux à Bruxelles en décembre dernier étaient doubles : partager ensemble une culture sur le fonctionnement des mécanismes européens et mieux appréhender le rôle des représentants de la fédération au sein des organes de dialogue social. Retour sur expériences.

Hébergés pour leurs travaux dans les locaux de nos homologues belges de la Centrale générale des services publics (CGSP), puis dans les bureaux du Conseil économique et social européen (CESE), les conseillers fédéraux ont pu mieux comprendre l'action syndicale menée au niveau européen et en connaître plus sur certains des acteurs.

Citons notamment – au cours de ce programme concocté par Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral secteur Europe International – les interventions d'Olivier Nyssen, secrétaire général de la CGSP, de Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de la fé-

dération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSSU), ainsi que celles de Nadja Salson et Paola Panzeri, respectivement en charge du secteur de l'administration d'État et de l'administration locale (EPSSU).

Autres représentants qui auront décrypté les enjeux syndicaux à l'échelon européen : Maria del Carmen Barrera Chamorro, conseillère économique et sociale européenne au syndicat espagnol UGT, ainsi que Jean Lapeyre, suppléant CDFT au CESE, intarissable à propos de l'histoire du dialogue social européen, dont il est l'un des acteurs de la création aux côtés de Jacques Delors, alors président de la Commission européenne.

Un conseil fédéral très motivant, riche en informations et contacts dans le cadre de l'engagement européen de notre fédération. Une action dans le droit fil de la résolution d'orientation de Dijon, comme l'a souligné Ingrid Clément, secrétaire générale de la fédération Interco CFDT.

L'après-midi dans les locaux du CESE a aussi été marqué par la visite « surprise » de Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, qui a tenu à venir saluer notre fédération lors de son déplacement professionnel à Bruxelles. ●

Marc Zajdenweber
Secrétaire fédéral



Les membres du conseil fédéral ont manifesté symboliquement leur solidarité avec les peuples et syndicats européens



RENCONTRER, PARTAGER ET CONVAINCRE

Fabienne Chambon, secrétaire générale du syndicat Interco 26-07, et Alexandre Nevejans, secrétaire général du syndicat Interco Loir-et-Cher, ont bien voulu témoigner de leur expérience commune, vécue lors du déplacement exceptionnel des conseillers fédéraux à Bruxelles en décembre dernier. Entretien croisé.



Fabienne
Chambon



Alexandre
Nevejans

Fabienne, comment as-tu vécu le conseil fédéral (CF) exceptionnel qui a eu lieu à Bruxelles en décembre ?

C'est une opportunité qui nous a été offerte par notre fédération de pouvoir nous rendre à Bruxelles dans des conditions d'hébergement et de logistique optimum. Elles ont contribué à la réussite de ce déplacement. Matthieu Fayolle, secrétaire fédéral sur le dossier Europe International, avait organisé - pas tout seul bien sûr car c'est le fruit d'un travail collectif - les déplacements et les visites, nous pouvons ici le remercier.

Et toi Alexandre, qu'a représenté ce CF « hors les murs » ?

Cette initiative m'a permis, lors de conférences et rencontres riches, de voir que l'avenir des droits européens, ainsi que l'avenir de l'Europe, consiste en une série de débats et de « combats ». Ils sont à mener chaque jour par et pour les citoyens et ont contribué à ce que des personnes de toute l'Europe puissent partager leurs idées et façonner notre avenir commun. L'Europe est démocratique ; débattre est l'une de ces priorités, les défis essentiels ne sont pas simples. Chacun oublie le projet européen. Parmi les 3 principales institutions européennes (Parlement européen, Conseil européen, Commission européenne), le Conseil reste pleinement attaché et déterminé à répondre rapidement aux préoccupations des citoyens. Cet organe a pris des mesures concrètes pour obtenir des résultats dans des domaines tels que l'économie, la justice sociale, les relations extérieures, l'énergie, le changement climatique et la santé. On oublie souvent que certaines avancées du droit social viennent de l'Europe et ne sont que retranscrites dans le droit français.

Fabienne, comment analyses-tu le rôle des syndicats - et en particulier celui de nos représentants au sein des instances - après ce déplacement ?

Entendre des militantes et militants s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent même si ce n'est pas rassurant, m'a permis de comprendre que la confédération, la fédération et les syndicats ont du travail sur la planche pour faire accepter toute la pertinence de la lutte syndicale. Pouvoir échanger avec des militants tels que Olivier Nyssen (secrétaire général de la Centrale générale des services publics belges) permet de constater que la lutte pour une reconnaissance des agents publics reste la même partout. Dialoguer avec Jan Willem Goudriaan (secrétaire général de l'EPSU), Jean Lapeyre ou encore María Carmen Barrera a été riche d'enseignements (voir ci-contre « Un conseil fédéral immersif »). La présentation du groupe de travail Europe International de notre fédération a complété cet enseignement.

Alexandre, quelle analyse retiens-tu de ces échanges ?

L'action syndicale européenne et le dialogue social dans l'Union européenne supposent, déjà, de définir l'action syndicale et les défis auxquels nous sommes confrontés actuellement. Si nous revenons à la source des fondements de la fondation des syndicats, à travers le monde, le syndicalisme se présente sous des formes extraordinairement diverses. Mais les organisations syndicales ont en commun de mettre au premier plan la défense des intérêts de leurs membres. Le syndicalisme est vu aussi comme un facteur important pour la démocratie sociale. Cela a abouti à plusieurs avancées dont une série d'accords européens

et plusieurs directives dans le domaine du travail. Citons notamment le congé parental (1996), le travail à temps partiel (1997), le contrat de travail à durée déterminée (1999), le télétravail (2002), le stress (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007), les marchés du travail inclusif (2010). Ont été adoptés aussi divers accords sectoriels...

Alexandre, penses-tu dès lors, que cela puisse enrichir tes échanges avec les adhérents de ton syndicat en vue du prochain rendez-vous électoral européen ?

Cela nous oblige, organisations syndicales, à avoir des avancées sociales que l'on défend chaque jour. Vivre l'Europe dans les territoires, c'est aussi contribuer au projet européen. Il faut donc en parler dans nos syndicats, montrer ce que l'Europe apporte chaque jour et pas seulement ce qui ne va pas.

Fabienne, partages-tu ce constat ?

Tout à fait. Faire comprendre dans un premier temps à nos militants les enjeux des prochaines élections européennes est pertinent et même indispensable. Leur donner des clés de lecture pour notamment lutter contre la progression des idées extrémistes et populistes me semble obligatoire. Leur faire entendre également que les services publics sont malmenés aussi hors de nos frontières. Pour moi, nous devons absolument retrouver le chemin du collectif, redonner du sens au mot politique et enseigner à nos militants pourquoi la CFDT s'engage et prend position sur des sujets sociétaux et politiques au sens noble du terme. ●

Propos recueillis le 2 février 2024 par
Marc Zajdenweber
Secrétaire fédéral

Les syndicats européens contre l'extrême droite

Lors du congrès de la Confédération européenne des syndicats en mai 2023 à Berlin, les syndicats européens, dans leur ensemble, ont rappelé le danger que représentent les idées d'extrême droite en Europe et l'importance de les combattre lors des élections européennes qui servent de tribune aux partis nationalistes.

Aujourd'hui, les partis d'extrême droite d'Europe sont rassemblés dans deux groupes au Parlement européen. D'un côté, le groupe des « conservateurs et réformistes » qui comprend les Français de Reconquête, les Italiens de Fratelli d'Italia, les Espagnols de Vox et les Polonais de Droit et justice (Prawo i Sprawiedliwość, PiS). De l'autre, le groupe « identité et démocratie »

qui comprend les Français du Rassemblement national, les Allemands de Alternative für Deutschland (AfD), les Belges du Vlaams Belang et les Italiens de Lega. Ces groupes représentent à eux deux 18,15% de l'hémicycle européen.

Ce sont des partis qui, au niveau national comme au niveau européen, fondent leur succès sur des discours populistes, en jouant sur

les peurs des gens, mais qui n'apportent pas de vraies réponses aux problèmes qu'ils mettent en lumière et parfois montent en épingle. Les politiques qu'ils mènent déjà dans les pays où ils participent à la coalition au pouvoir, ou celles qu'ils défendent au niveau européen doivent nous alerter du danger. Qu'il s'agisse de restriction du droit d'asile, restriction du droit des femmes, discrimination des personnes LGBTQIA+, attaques du droit du travail, ou encore des droits syndicaux¹, leurs

politiques portent atteinte aux droits des citoyens. Ils ont aussi pour objectif de casser le vivre ensemble, afin de mieux monter les populations les unes contre les autres avec la technique du bouc émissaire.

Le Brexit est un bon exemple des dérives que peuvent entraîner les discours populistes et simplistes basés sur de la désinformation. Bien que les syndicalistes du Royaume-Uni aient dénoncé les risques du Brexit sur le droit du travail et des travailleurs, les médias et les hommes politiques ont préféré reprendre les « fake-news » sur le coût de la participation au budget européen, quant au « diktat » européen sur le pays, ou relatif au besoin de rétablir leur souveraineté aux frontières. Résultat, les citoyens anglais sont aujourd'hui les premiers à souffrir du rétablissement des contrôles aux frontières, alors que l'immigration illégale s'est amplifiée depuis le Brexit. Ils souffrent aussi de l'inflation et de la chute des exportations dues à la sortie du marché européen. Aujourd'hui, 58% des Britanniques regrettent le choix du Brexit et constatent que la situation s'est dégradée pour eux depuis.

Prenons l'exemple des positionnements du Rassemblement national (RN) au Parlement européen. On constate qu'il déploie un vote hostile à la quasi-totalité des initiatives de l'Union européenne, même quand elles portent sur des sujets qu'ils affirment défendre en France. Par exemple, le RN a voté contre l'ensemble des textes qui concer-





©stockmotion - AdobeStock.com

naient le droit des femmes, comme celui sur la lutte contre les violences domestiques, celui sur un meilleur accès à l'avortement et à la contraception ou celui sur l'égalité salariale. Ses députés européens rejettent également systématiquement les textes concernant l'écologie, mais aussi, plus surprenant, ils se sont abstenus ou ont rejeté tous les textes concernant la lutte contre l'évasion fiscale et le *dumping* social.

L'extrême droite ne sera jamais majoritaire au sein du Parlement européen, mais

cela ne diminue pas son danger, car elle n'a pas besoin de cela pour compromettre les politiques communes. En effet, au Parlement européen, aucun groupe ne dispose de majorité, et c'est sujet par sujet que les partis négocient pour trouver des majorités de circonstances permettant d'accepter ou de rejeter les propositions. Si les deux groupes d'extrême droite prennent de l'ampleur, et par effet de vase communicant, affaiblissent les autres groupes, alors ces partis disposeront d'une minorité de blocage permettant d'enrayer complè-

tement la machine européenne. Leur stratégie en deux temps est simple : dans un premier temps, entraver le fonctionnement du processus démocratique de l'intérieur par des blocages systématiques, puis dans un second temps, se présenter comme les dénonciateurs d'un système « des élites » qui ne fonctionne plus et nécessite une reprise en main par leurs partis, soi-disant plus proches du peuple pour redéfinir une Europe vidée de son côté social, solidaire et démocratique.

En conclusion, citons cet extrait de la charte des valeurs de la Confédération européenne des syndicats (CES), adoptée en mai 2023, à propos de la lutte contre l'extrême droite³ : « *les valeurs et les idées d'extrême droite ne sont pas compatibles avec les valeurs fondamentales des syndicats. L'extrême droite constitue une menace sérieuse pour la démocratie et le mouvement syndical. Par conséquent, la CES combat tous les mouvements d'extrême droite, organisations et partis antidémocratiques, ainsi que toute autre association ou entité politique qui parle ou agit contre ses valeurs fondamentales et qui entend diviser les travailleurs* ».

Le 9 juin 2024, une victoire de l'extrême droite, représenterait un coup de couteau dans le dos des idéaux qui ont fondé l'Union européenne. ●

Philippe Malaisé

Secrétaire général adjoint,
en charge de la communication,
de l'Europe et l'International,
de la transformation numérique,
de l'égalité professionnelle et de la lutte
contre l'extrémisme et le communautarisme

¹ *Le Gouvernement Orban a supprimé en Hongrie l'abattement fiscal sur les cotisations salariales ; l'extrême droite en Suède essaie de restreindre le droit de grève, etc.*

² *Enquête What the UK things :*
▶ <https://urlr.me/f2sWx>

³ *Télécharger, au format pdf, la charte des valeurs de la CES sur etuc.org :* ▶ <https://urlz.fr/plmM>



Comité de groupe européen Veolia

Développer le dialogue social requiert des outils spécifiques et une application volontariste des acteurs de la vie économique. Exemple, chez Veolia¹, à travers le témoignage de Michaëla Sofer-Ayadi, élue CFDT au sein de son Comité de groupe européen.

Redynamiser les conditions d'un dialogue social européen - garant d'un développement social économique juste - reste d'autant plus d'actualité que la Commission européenne a inscrit cette démarche et propose récemment de réviser la directive relative aux comités d'entreprise européens (CEE), afin d'améliorer le dialogue social dans l'Union européenne². Ces textes normatifs visaient en effet à instaurer une dimension communautaire pour

l'information et la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension transnationale... Un rôle qui s'inscrit aussi pour le groupe Veolia dans une histoire, après la fusion avec le groupe Suez, au sein duquel un comité d'entreprise européen fonctionnait précédemment. « En pratique, cela constitue un vrai défi », reconnaît Michaëla Sofer-Ayadi, assistante de direction de formation, élue CFDT au sein

de ce Comité de groupe européen (CGE)³. « Pour le gagner, nous pouvons nous appuyer sur le soutien de Veolia. L'entreprise a réellement mis les moyens. Vous imaginez en réunion plénière que nous sommes 37 délégués, soit environ 13 langues différentes. 26 interprètes (2 pour chacune des langues à traduire) se relaient ainsi lors de nos réunions pour traduire les échanges. Les documents sont également transcrits pour tous. La CFDT a l'avantage d'y être présente et active depuis



Michaëla Sofer-Ayadi (au second rang et sixième en partant de la gauche) aux côtés de tous les membres du CGE (direction, experts, administrateurs salariés représentant l'Europe) réunis sur le campus Veolia de Jouy-le-Moutiers le 17 janvier 2024



plusieurs mandats », souligne encore l'élue qui entame, au sein d'un bureau composé de 7 membres (France, Pologne, Royaume-Uni, Espagne, République Tchèque, Belgique et Pays-Bas) un deuxième mandat de quatre ans. Ils sont ainsi 37 membres titulaires plus 37 membres délégués de 17 nationalités différentes⁴ à représenter plus de 120 000 salariés Veolia en Europe. « Nous travaillons au sein du Comité de groupe européen sur des sujets transversaux. La diversité de nos particularismes nationaux nous oblige à trouver un langage commun en dépit de nos cultures diverses. Le défi est en effet de faire consensus pour aboutir à un accord qui satisfasse tout le monde ».

La secrétaire - déléguée CFDT France - avec l'aide de son bureau veille au respect des accords ou engagements pris au niveau du groupe.

« Même si l'on pense que nous avons moins de poids qu'une organisation syndicale nationale » analyse Michaëla Sofer-Ayadi, « les rencontres instituées dans Espace Dialogue Social Pays [voir encadré] nous permettent souvent de faire remonter à la direction des problématiques. C'est aussi une source d'informations rapide. Nous rencontrons aussi deux fois par an la directrice générale, Estelle Brachlianoff, pour un échange ». Un bureau commun - Comité de groupe

Europe / Comité de groupe France - se tient une fois par an pour échanger autour des orientations stratégiques du groupe Veolia. Un nouveau plan sera annoncé fin février pour 2024/2027.

« Jusqu'à aujourd'hui, nos groupes de travail débouchaient sur des lettres d'engagement du groupe (prévention santé et sécurité en 2012 ; métiers et compétences en 2018 ; négociation de l'avenant Brexit, maintenant le Royaume-Uni de plein droit au CGE en 2019). Le dernier groupe de travail en cours, autour de la santé et la sécurité, devrait déboucher prochainement sur des résolutions communes à l'Europe » poursuit Michaëla Sofer-Ayadi.

« Grande première pour notre CGE chez Veolia, la négociation d'un accord européen consacré à la diversité et à l'inclusion accompagnée par l'EPSU (Fédération syndicale européenne des services publics) ».

Un dialogue constructif, où les représentants syndicaux CFDT ont toute leur place, bien dans l'esprit du Parlement européen qui, dans sa résolution du 2 février 2023, souligne qu'il est essentiel de renforcer les CEE et leur capacité à exercer leurs droits à l'information et à la consultation, ainsi que d'augmenter leur nombre. ●

Propos recueillis le 9 février 2024 par
Marc Zajdenweber
Secrétaire fédéral

¹ Veolia est une multinationale française spécialisée dans la gestion, l'optimisation et la valorisation des ressources en eau, matières et énergie des collectivités et industries.

² En savoir plus sur les comités d'entreprise européens, sur le site de la Commission européenne :
► <https://urlr.me/nsDPH>

³ Sofer-Ayadi Michaëla est également trésorière du Syndicat national des personnels de l'eau et de l'assainissement (SNPEA) rattaché à la fédération Interco CFDT.

⁴ Allemagne, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Royaume-Uni.

⁵ Télécharger, au format pdf, l'accord de comité de groupe européen Veolia sur le site de la Commission européenne : ► <https://urlr.me/ZXcBx>

⁶ Nouveau projet de directive des comités d'entreprise européens sur le site de la Confédération européenne des syndicats, etuc.org :
► <https://urlz.fr/pTZe>

⁷ Révision de la directive relative au comité d'entreprise européens sur le site du Parlement européen :
► <https://urlz.fr/pVI6>

⁸ L'espace de dialogue social pays (EDSP) est un lieu de dialogue, d'échange et d'information entre la direction et les représentants des salariés des pays composant le périmètre du Comité de Groupe Européen Veolia Environnement, notamment sur les sujets transverses. Il n'a pas vocation à négocier des accords, et ne peut se substituer aux structures de représentation du personnel existant dans le pays concerné, ni remettre en cause leurs prérogatives.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE)

Les CEE sont des organes d'information et de consultation qui permettent aux travailleurs d'être associés aux décisions portant sur des questions transnationales.

Le Comité de groupe européen (CGE) chez Veolia⁵ trouve justement son origine dans l'application d'une directive européenne du 22 septembre 1994 et de sa transposition dans la loi du 1^{er} novembre 1996, suivie également d'une nouvelle directive 2009/38/CE, révisée en 2015⁶.

Contrairement à l'ancienne directive européenne - elle ne prévoyait que l'information consultation sous forme d'échanges de points de vue - la nouvelle directive européenne⁷ devrait ouvrir la possibilité pour le Comité de groupe européen de rendre un avis officiel, certes consultatif, plus contraignant.

Particularité de l'accord du CGE chez Veolia : l'instauration « Espaces Dialogue Social Pays » (EDSP)⁸. Ce sont des organes de liaison, au sein desquels sont présentés et analysés les éléments économiques et sociaux du pays, transmis et débattus des sujets évoqués en réunion du CGE (comme la diversité, la solidarité, la santé et la sécurité, la mobilité, etc.), où l'on partage des bonnes pratiques et des informations des salariés de l'activité du Groupe Veolia au sein de leur pays.

Les congés annuels dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale

À l'approche d'une période estivale marquée notamment par les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le secteur juridique de la fédération a décidé de revenir sur le cadre juridique des congés annuels¹.

Le droit à congés annuels est l'un des droits les plus importants dont bénéficient les travailleurs. Il permet à tout travailleur, salarié de droit privé comme agent public (fonctionnaire, contractuel ou

stagiaire, à temps complet ou non) de bénéficier de jours de repos avec maintien d'une rémunération identique à celle d'un jour travaillé. Le droit applicable en matière de congés annuels n'est toutefois pas toujours

le même entre ces différentes catégories de travailleurs.

En ce qui concerne les salariés de droit privé, les dispositions juridiques relatives aux congés annuels sont contenues dans le Code du

BON, ON VA PROCÉDER
AUTREMENT POUR
LA RÉPARTITION DES
DATES DE CONGÉS



travail et les conventions collectives, reprises dans le contrat de travail du salarié, et sont ensuite complétées et interprétées par les juridictions civiles. Ainsi, la Cour de cassation a récemment jugé que les salariés malades ou accidentés continuent d'acquiescer des congés sur leur période d'absence, y compris en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel, alors que ce n'était pas le cas jusqu'à maintenant dans le secteur privé².

En ce qui concerne les agents publics, le droit aux congés annuels avec traitement est inscrit dans le Code général de la fonction publique (CGFP)³. Ses modalités sont précisées dans les textes réglementaires et interprétées ou complétées par les jurisprudences des juridictions administratives⁴.

Pour l'ensemble des travailleurs, la thématique des congés annuels suppose de porter une attention particulière au droit de l'Union européenne et notamment à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dont les apports sont nombreux et permettent de faire évoluer le droit français. À titre d'exemple, c'est la Cour de justice de l'Union européenne qui a précisé les conditions dans lesquelles un agent public pouvait percevoir une indemnité pour congés annuels non pris lorsque sa relation de travail prend fin. Le Conseil d'État en a ensuite fait application dans sa propre jurisprudence - aux agents publics uniquement - et en délimitant les contours de l'indemnisation⁵.

Si le droit aux congés annuels est bien affirmé dans notre droit, celui-ci fait régulièrement l'objet d'interrogations de la part des agents publics : combien de jours de congés annuels par an un agent public a-t-il droit ? Quelles sont les conséquences d'un arrêt de maladie sur le calcul des jours de congés ? Comment est fixé le calendrier des congés annuels ? Un agent public peut-il reporter ses congés non pris ? Qu'advient-il de son compte épargne temps (CET) s'il change d'employeur public ?...

Cette fiche abordera successivement, la durée des congés annuels (I), la fixation du calendrier des congés annuels (II) ainsi que les possibilités offertes à l'agent ne pouvant pas prendre l'intégralité de ses congés annuels (III).

I. LA DURÉE DES CONGÉS ANNUELS

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'agent public doit recevoir communication des informations relatives à ses droits à congés rémunérés dès son recrutement⁶ et donc être informé des modalités d'utilisation de ses congés annuels. Dans la fonction publique d'État (FPE), comme dans la fonction publique territoriale (FPT), les agents publics (titulaires, contractuels et stagiaires) bénéficient d'un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli** du 1^{er} janvier au 31 décembre⁷.

L'année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, qui sert de référence au calcul du nombre de jours de congés, comprend

certaines périodes pendant lesquelles l'agent en position d'activité n'est pas physiquement présent dans son administration : congés liés à l'état de santé, à la famille⁸, congés de formation professionnelle ou de formation syndicale... En d'autres termes, ces congés ne réduisent pas le nombre de jours de congés annuels dont l'agent public dispose chaque année⁹. À l'inverse, dans le secteur privé, cette reconnaissance pour les absences liées à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle vient tout récemment d'être affirmée par la Cour de cassation¹⁰.

● Situation de l'agent qui exerce ses fonctions sur toute l'année civile

Pour calculer le nombre de jours de congés d'un agent public qui travaille entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, il faut multiplier le nombre de jours travaillés par semaine par 5.

Exemples :

- lorsque l'agent public exerce ses fonctions à temps plein, soit 5 jours par semaine, il bénéficiera de 25 jours de congés annuels¹¹ ;
- si un agent public travaille à 80% d'un temps plein, soit 4 jours par semaine, il bénéficiera de 20 jours de congés annuels¹².

● Situation de l'agent qui ne travaille pas l'intégralité de l'année civile

Si un agent public ne travaille pas durant l'intégralité de l'année civile, alors le nombre de jours de congés annuels est calculé

¹ Cette fiche juridique n'aborde que les congés annuels qui sont à distinguer des congés octroyés pour des motifs autres que le repos : congés liés à l'état de santé, à la famille, congés de formation... Les autorisations spéciales d'absence ne sont pas davantage abordées ; elles sont détaillées dans la fiche juridique *Interco Mag* n° 246 de janvier/février 2021 (► <https://urlz.fr/pD4F>).

² Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.

³ Article L. 621-1 du Code général de la fonction publique (CGFP).

⁴ Le Conseil d'État, les 9 Cours administratives d'appel et les 42 tribunaux administratifs.

⁵ Voir Partie III de cette fiche : l'avenir des congés non pris.

⁶ Article 2 (10°) du décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions - voir fiche *Interco Mag* n° 257 octobre/novembre/décembre 2023 (► <https://urlz.fr/pD58>).

⁷ FPE : article 1^{er} alinéa 1^{er} du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État ; FPT : article 1^{er} alinéa 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

⁸ À noter : pendant un congé parental, l'agent n'est pas en position d'activité, il n'acquiesce donc pas de jours de congés annuels.

⁹ FPE : article 1^{er} alinéa 3 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 1^{er} alinéa 2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

¹⁰ Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n°22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.

¹¹ 5 jours de travail x 5 = 25 jours.

¹² 4 jours de travail x 5 = 20 jours.

¹³ FPE : article 2 alinéa 1^{er} du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 2 alinéa 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

¹⁴ $(25 \times 6) / 12 = 12,5$.

¹⁵ $(4 \times 5) \times 6 / 12 = 10$.

¹⁶ FPE : article 1^{er} alinéa 2 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 1^{er} alinéa 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

¹⁷ FPE : article 3 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

¹⁸ FPE : article L. 253-1 du CGFP ; FPT : article L. 253-5 du CGFP.

¹⁹ Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles, 22 novembre 2022, n°19VE00294 : un supérieur hiérarchique ne bénéficie pas d'une priorité sur un autre agent chargé de famille pour le choix des dates de congés, même s'il forme la demande antérieurement à cet agent.

²⁰ Conseil d'État (CE), 25 juin 2014, n° 354376 et CAA de Toulouse, 13 septembre 2022, n°19TL05036.

²¹ CAA de Bordeaux, 6 novembre 2003, n°99BX02762.

²² CE, 25 septembre 1987, n°64775.

²³ FPE : article 4 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

²⁴ FPE : décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée. FPT : décret n°88-168 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1^o de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique, DGAFP, 2021.

²⁵ Article 10 du décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique.

²⁶ Circulaire relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'État dans les territoires d'Outre-mer.

²⁷ Les conditions diffèrent selon le versant de la fonction publique dont relève l'agent et le territoire où se trouvent ses attaches.

²⁸ Article 4 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié précité.

²⁹ Article 6 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié précité.

³⁰ Article L. 621-2 du CGFP.

proportionnellement à la durée des services accomplis¹³. Pour calculer le nombre de jours de congés annuels d'un agent à temps plein, il faut donc multiplier 25 (pour un agent exerçant à temps plein) par le nombre de mois travaillés, et diviser le résultat par 12.

Exemples :

- si l'agent public travaille pendant 6 mois à temps plein dans la même année civile, il bénéficiera de 12,5 jours de congés annuels¹⁴ ;
- s'il travaille pendant 6 mois à 80% d'un temps plein, soit 4 jours par semaine dans la même année civile, il bénéficiera de 10 jours de congés¹⁵.

À noter : à ces jours, s'ajoutent des jours de congés supplémentaires, **les jours dits « de fractionnement »**. Un jour de congé supplémentaire est accordé aux agents publics dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5, 6 ou de 7 jours. Un deuxième jour est accordé si ce nombre est égal ou supérieur à 8¹⁶. En d'autres termes, l'agent public bénéficie d'un, voire deux jours de congés supplémentaires, s'il prend ses congés en dehors de la période citée ci-dessus. Ces jours supplémentaires ne peuvent pas être refusés à l'agent qui en remplit les conditions.

Chaque année, il revient à l'employeur public de fixer le calendrier des congés annuels en fonction des droits à congés de chaque agent. Comment ce calendrier est-il fixé ?

II. LA FIXATION DU CALENDRIER DE CONGÉS ANNUELS

L'agent public ne dispose pas d'une liberté totale dans le choix de ses jours de congés annuels.

- **Un calendrier des congés annuels fixé en tenant compte de l'intérêt du service**

Dans la FPE comme dans la FPT, il revient à l'employeur public de fixer le calendrier des congés après consultation des agents intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du

service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels¹⁷.

En d'autres termes :

- D'une part, le choix des dates de congés est nécessairement réalisé à la suite d'une consultation des agents. Cependant, les modalités de cette consultation (délai, forme) ne sont pas précisées dans les textes. En outre, le comité social d'administration (CSA) et le comité social territorial (CST) doivent être consultés dès lors que le calendrier des congés annuels concerne l'organisation des services¹⁸.
- D'autre part, pour fixer le calendrier des congés, l'employeur public doit tenir compte des « fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires



» et doit prioriser les demandes faites par les agents chargés de famille. En d'autres termes, un employeur public peut refuser une demande de congés. Néanmoins, ce refus ne peut être justifié qu'en raison de l'intérêt du service ou de la priorité donnée aux agents chargés de famille¹⁹ ou encore pour épuisement des droits à congés de l'agent. Pour les deux premiers motifs, il conviendra de rechercher de nouvelles dates.

À noter :

- Un employeur public ne peut placer d'office un agent public en congé annuel²⁰.
- Il revient toujours à l'agent public de demander à son employeur l'autorisation préalablement à son départ en congés²¹, dans un délai raisonnable pour l'instruction de sa demande (en

l'absence de texte précisant ce délai).

- Un agent qui se placerait en congés annuels de son propre chef s'exposerait à une sanction disciplinaire, il pourrait aussi faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste²². Un agent ne peut pas davantage écarter ou rallonger ses congés annuels de son propre chef.

- **Une limite de 31 jours de congés annuels consécutifs**

L'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf si l'agent obtient une autorisation exceptionnelle pour se rendre dans son pays d'origine ou s'il accompagne son conjoint qui se rend dans son pays d'origine²³, s'il bénéficie d'un congé bonifié, ou s'il s'agit d'un agent territorial originaire de Corse.

POINT SUR LE CONGÉ BONIFIÉ ET SUR LA SPÉCIFICITÉ CONCERNANT LE FONCTIONNAIRE TERRITORIAL ORIGINAIRE DE CORSE

- **Le congé bonifié**²⁴

S'ils satisfont aux conditions de durée de service (24 mois ininterrompus²⁵) et si les nécessités du service ne s'y opposent pas, les fonctionnaires des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) et agents contractuels de l'État en CDI (contrat de travail à durée indéterminée), dont le centre des intérêts matériels et moraux²⁶ se situent en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, Wallis et Futuna, Polynésie française, ou en Nouvelle-Calédonie et qui exercent leur activité en France métropolitaine ou ailleurs en Outre-mer, bénéficient d'une bonification de congés pour se rendre sur le territoire où se trouve le centre de leurs attaches²⁷. À l'inverse, le congé bonifié peut avoir lieu en métropole pour un agent qui exerce ses fonctions en outre-mer alors qu'il conserve le centre de ses intérêts en métropole²⁸.

Il a une durée maximale de **31 jours consécutifs**²⁹, auxquels peuvent s'ajouter les **délais de route**, la période d'absence peut donc être supérieure à 31 jours.

Dans le cadre de ce congé, l'employeur public accorde à l'agent qui remplit les conditions, un supplément de rémunération et prend en charge la totalité de ses frais de transport aérien et ceux de ses enfants, ainsi que ceux de son conjoint, partenaire ou concubin si le niveau de revenus de ce dernier n'excède pas un certain plafond.

- **Spécificité applicable aux fonctionnaires territoriaux originaires de Corse**³⁰

Le fonctionnaire territorial originaire de Corse peut bénéficier, sur sa demande, d'un cumul sur deux années de ses congés annuels, pour se rendre dans sa collectivité d'origine.



³¹ Certains employeurs publics procèdent automatiquement à cette conversion.

³² CE, 29 décembre 2004, n°262006.

³³ FPE : article 5 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

³⁴ Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), 20 janvier 2009, C-350/06, C-520/06 ; CJUE, 21 juin 2012, C-78/11.

³⁵ Avis du Conseil d'État rendu le 26 avril 2017, n° 406009.

³⁶ Exemple : un agent est absent pendant 3 mois en 2023 en raison d'une maladie et ne peut les reporter dans l'année civile : il pourra reporter ses congés non pris en raison de sa maladie s'il en fait la demande jusqu'au 31 mars 2025.

³⁷ FPE : article 5 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 modifié précité ; FPT : article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 modifié précité.

³⁸ Article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

³⁹ CJUE, 6 novembre 2018, n°C-569/16 : l'action sera ici menée par les ayants droits de l'agent.

⁴⁰ CE, 22 juin 2022, n° 443053.

⁴¹ CE, 7 décembre 2015, n° 374743.

⁴² CJUE, 18 janvier 2024, C- n°218-22.

⁴³ CE, 22 juin 2022, n° 443053.

⁴⁴ FPE : article 10 (II) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. FPT : article 5 alinéa 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

⁴⁵ Les stagiaires ne sont pas concernés par le CET.

⁴⁶ FPE : article 2 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. FPT : article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

⁴⁷ Un régime d'obligation de service est un régime dérogatoire qui impose à l'agent une organisation du temps de travail différente.

⁴⁸ FPE : article 1^{er} alinéa 2 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité. FPT : article 1^{er} alinéa 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁴⁹ Articles L. 621-6 et L. 621-7 du CGFP ; décret n°2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

La fixation du calendrier des congés annuels ne fait pas obstacle au report des jours de congés dont l'agent n'a pas pu bénéficier en raison de problèmes de santé ou à l'indemnisation des jours de congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail. Quelles sont les conditions relatives à ce report ou à cette indemnisation ?

III. L'AVENIR DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Des événements, tels que des problèmes de santé, peuvent entraîner des modifications du calendrier des congés annuels fixé par l'employeur public. Ainsi, par exemple, si des problèmes de santé surviennent pendant une période de congés annuels, que l'agent public dispose d'un arrêt de travail et qu'il en informe son employeur, alors il pourra demander à son employeur :

- de convertir les jours de congés annuels dont il n'a pas pu bénéficier en congés de maladie³¹ ;
- de reporter les congés annuels non pris en raison de son placement en congés de maladie, à une date ultérieure au cours de la même année civile, fixée avec l'accord de l'employeur public, dans l'intérêt du service³².

Qu'en est-il si l'agent ne peut pas reporter les jours de congés non pris dans la même année civile en raison d'une absence pour maladie prolongée ?

- **Le report des congés non pris pour raisons de santé lorsque l'agent se trouve dans l'impossibilité de les poser pendant l'année civile**

En principe, sauf autorisation exceptionnelle, ni les agents publics de l'État, ni les agents publics territoriaux ne peuvent reporter sur l'année suivante les congés qu'ils n'ont pas pris pendant l'année en cours³³. Cela signifie qu'un agent ne peut cumuler ses jours de congés de l'année en cours pour bénéficier de plus de jours l'année suivante.

Toutefois, la jurisprudence de l'Union européenne a ouvert, en 2009, la possibilité pour les agents publics de reporter leurs congés annuels non pris lorsqu'ils se trouvaient dans **l'impossibilité de prendre leurs congés en raison d'une absence prolongée pour raisons de santé**³⁴. Et le Conseil d'État a repris cette jurisprudence en fixant les conditions suivantes³⁵ :

- les congés non pris peuvent être reportés pendant une durée maximale de 15 mois après le terme de l'année de référence³⁶ ;
- la durée maximale des congés reportés ne peut dépasser 4 semaines. Les autres jours de congés annuels sont définitivement perdus.

NB : Le report des congés non pris est également possible en cas de congés de maternité. N'hésite pas à contacter ton syndicat pour en connaître les modalités.

- **L'indemnisation des congés non pris lorsque l'agent se trouve dans l'impossibilité de les poser avant la fin de sa relation de travail**

➔ En ce qui concerne les fonctionnaires

Comme pour le report, le versement d'une indemnité destinée à compenser les congés non pris n'est en principe pas autorisé³⁷. Toutefois, là encore, le droit de l'Union européenne a fait évoluer la législation en la matière : l'indemnisation des congés non pris lorsque l'agent n'a pas pu prendre tous ses congés annuels est possible, mais seulement **dans l'hypothèse où la relation de travail a définitivement pris fin**³⁸ : décès³⁹, congés de maladie suivis d'une mise à la retraite⁴⁰, mutation⁴¹, démission⁴², etc.

L'indemnisation est limitée à une somme équivalente à 4 semaines de congés annuels par année civile⁴³.

À noter : aussi bien pour l'indemnisation que pour le report, les décrets français n'ont pas été modifiés pour intégrer la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, mais cette dernière

est néanmoins applicable aux agents publics.

➔ En ce qui concerne les agents publics contractuels

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de son employeur, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels⁴⁴.

Ni le report, ni l'indemnisation des congés non pris ne seront possibles si l'agent s'abstient délibérément de prendre ses congés au cours de l'année civile. En revanche, l'agent pourra placer des jours de congés annuels sur son compte épargne-temps.

● La possibilité de placer des jours de congés non pris sur un compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif qui permet aux agents publics d'épargner des jours de congés, qu'ils pourront réutiliser sous différentes formes : jours de congés, monétisation ou prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

➔ Bénéficiaires

Sont concernés par le CET, les agents publics (fonctionnaires, contractuels, à temps complet ou non⁴⁵) qui en remplissent les conditions, à savoir⁴⁶ :

- être employé de manière continue ;
- justifier d'au moins une année de service d'ancienneté ;
- ne pas être concerné par un régime d'obligation de service (par exemple : dans la FPT, les professeurs et assistants d'enseignement artistique sont soumis à un régime d'obligation de service)⁴⁷.

Le CET est ouvert à la demande de l'agent sans que son employeur ne puisse s'y opposer. Il revient à l'employeur public

d'informer l'agent des droits épargnés et consommés chaque année⁴⁸.

➔ Alimentation et utilisation

Dans la fonction publique d'État (FPE),

et dans chaque ministère, un arrêté, pris après consultation du CSA compétent, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET,



POINT SUR LES DONS DE JOURS DE REPOS

Les jours de congés annuels et les jours de réduction du temps de travail (RTT) non pris peuvent également faire l'objet de dons anonymes et sans contrepartie à un autre agent ayant le même employeur, qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, à un agent qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, à un parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge, ou à un agent qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.⁴⁹

ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent⁵⁰.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), c'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du CST, qui détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent⁵¹. Ainsi, l'organe délibérant est libre de permettre l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des jours de congés placés sur le CET⁵².

Le CET est alimenté par les jours de congés annuels, les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT), et une partie des jours de repos compensateurs non pris⁵³. Toutefois :

- l'agent ne peut pas prendre moins de 20 jours de congés annuels par an⁵⁴ ;
- les 15 premiers jours placés sur le CET sont nécessairement utilisés sous la forme de jours de repos⁵⁵, dans les mêmes conditions que les congés annuels. Au-delà du 16^e jour, une monétisation ou prise

en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique est possible dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables. Dans la FPT, lorsqu'aucune délibération n'a prévu l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des jours épargnés sur le CET, l'agent ne pourra bénéficier que de jours de repos⁵⁶ ;

- le CET est en principe plafonné à 60 jours maximum ;
- nouveauté pour 2024 dans la FPT⁵⁷ et la FPE⁵⁸ : en vue des Jeux Olympiques et Paralympiques, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET est,

par dérogation au titre de l'année 2024, fixé à 70 jours au lieu de 60 jours.

À l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent public qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son CET⁵⁹.

Par ailleurs, le fonctionnaire admis à exercer une mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET et peut les utiliser en partie ou en totalité⁶⁰.

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit⁶¹. ●

Clara Monchy et Émilie Géraud
Secteur juridique fédéral



Cette fiche juridique t'informe de tes droits à congés annuels, sans toutefois être exhaustive. N'hésite pas à contacter ton syndicat Intercu CFTD qui demeure à ta disposition pour te conseiller et t'aider sur ce sujet.

⁵⁰ Article 8 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité.

Exemple : arrêté du 30 décembre 2009 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps pour les agents du ministère de la Justice et des Libertés, de la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur et pour les magistrats de l'ordre judiciaire.

⁵¹ Article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁵² Article 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 précité.

⁵³ En ce qui concerne les jours de repos compensateurs : si l'arrêté dans la FPE ou la délibération dans la FPT prévoit la possibilité de les épargner : article 3 alinéa 3 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité. FPT : article 3 alinéa 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁵⁴ FPE : article 3 alinéa 1^{er} du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité. FPT : article 3 alinéa 1^{er} du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁵⁵ FPT : article 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁵⁶ Article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 précité et suivants.

⁵⁷ Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ; arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

⁵⁸ Arrêté du 22 février 2024 créant des dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature en raison de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques.

⁵⁹ FPE : article 8 alinéa 2 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité. FPT : article 4 alinéa 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.

⁶⁰ Article L. 621-4 du CGFP.

⁶¹ FPE : article 10-1 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié précité ; FPT : article 10-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié précité.



La Macif de nouveau élue Marque Prémférée des Français.

Merci à :

Iona, Félix, Sandra, Kourréa,
Jacques, Mehdi, Tristan,
Thibault, Valérie, Clara,
Guillaume... et **vous!**



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

*Étude réalisée du 3 au 4 janvier 2024 par OpinionWay auprès d'un échantillon représentatif de 1005 personnes de la population française de 18 ans et plus, dans la catégorie compagnies d'assurance.

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.

CHAQUE VOTE CONSTRUIT L'EUROPE



LE 9 JUIN, JE VOTE POUR
UNE EUROPE AMBITIEUSE

