



INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°250 • janvier-février-mars 2022

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : À VOS MARQUES...



ACTU
Des référents laïcité dans la fonction publique

REPUBLIQUE
DÉMOCRATIQUE
LIBRE L'ÉGALITÉ
FRANÇAISE
SOCIALE
SANS DISTINCTION D'ORIGINE DE RACE
OU DE RELIGION, BELLE RESPECTE
TOUTES LES CROYANCES.

DOSSIER
Élections professionnelles dans la fonction publique

ÉLECTIONS

EUROPE
L'Union européenne et le service public

FICHE JURIDIQUE
La représentation des agents publics

LE 8 DÉCEMBRE, VOTEZ ! Cfdt: Wingz

SOMMAIRE



ACTU

4

- Des référents laïcité obligatoires dans les trois versants de la fonction publique 4
- Parlons engagement 7



ACTU REVENDICATIVE

8

- Notre fédération Interco est compétente pour tous les métiers du funéraire



DOSSIER : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

10

- Tous aux urnes en 2022 ! 10
- Interview d'Ingrid Clément, secrétaire générale adjointe en charge du secteur élections fédéral 11
- Vous avez dit représentativité ? 14
- Interview de Christèle Cordier, secrétaire générale d'Interco 37 17
- Interview de Didier Di Giovanni du syndicat Interco-CFDT Pénitentiaire 19
- Élections DREETS - DRIEETS IDF - DDETS - DDETS-PP 21



EUROPE

27

- L'Union européenne et le service public



FICHE JURIDIQUE

31

- Droits de participation, de représentation et droits à la défense des agents publics

INTERCO MAG

n°250 - janvier • février • mars 2022

Trimestriel de la fédération Interco CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar,

75 950 Paris cedex 19

Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663

ISSN 2780-223X

Prix du numéro : 1 €

Prix de l'abonnement : 6,80 €

Tirage : 69 350 ex.

Directeur de la publication :

Jacques Lager

Responsable de la rédaction :

Sandrine Langenecker

Maquette et impression :

INCKÔO • Paris 17^e

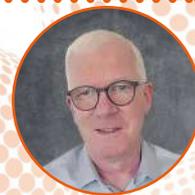
Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Crédits photos : Pages 1 à 34 : © nnnnae - 123RF

Crédits illustrations : Pages 1-31-32-34 : Wingz

Page 8 : Forcadell

Chères adhérentes, Chers adhérents,



Nous commençons 2022 dans un contexte sanitaire, certes toujours incertain, mais plein d'espoir. La crise n'est pas encore derrière nous mais il est raisonnable de penser, de plus en plus de spécialistes le disent, que nous allons vers un retour à une vie sociale moins contraignante.

Si l'activité fédérale, comme celle des syndicats, a été contrainte en termes de rassemblements et de convivialité, elle a été et est encore très chargée et les revendications ne manquent pas.

Les travailleurs dit « essentiels », que la société ne voit pas et que la crise a révélé, ne trouvent pas la reconnaissance qui leur est due. Ils étaient là avant la crise et seront encore là après, ne les laissons pas retomber dans l'oubli ces invisibles qui font le lien de notre société. Les salariés du secteur du funéraire, souvent dispersés dans de petites entreprises peinent à se faire entendre tout comme ceux du secteur des OPH. Ceux œuvrant dans les entreprises de l'eau et de l'assainissement, même s'ils sont moins isolés, n'ont pas plus voix au chapitre. Nous portons leur voix et, comme nous l'avons fait en collaboration avec plusieurs fédérations et la confédération le 3 février, poussons les employeurs et décideurs à les traiter comme ils le méritent.

Les fonctionnaires ne sont pas mieux lotis. Les conditions de travail et d'accueil dans bon

nombre d'établissements publics sont dégradées sans parler du foncier souvent hors d'âge, ne respectant pas les normes. La crise a mis en lumière l'état inacceptable du secteur de la santé mais il n'est pas exagéré d'affirmer que toute la fonction publique est malade. Sans le sens des responsabilités et du service des agents, titulaires ou sous contrat, la continuité du service serait rompue.

Une conférence sociale, annoncée sous la pression des syndicats, et particulièrement celle de la CFDT, devait se tenir en janvier, elle a été repoussée et programmée sur une seule journée. Nous y tiendrons notre place. Nous maintiendrons la pression sur le Gouvernement et les ministères comme nous l'avons fait le 2 février lors du rassemblement « C'est nous qui faisons l'école ». Ce mercredi soir, une délégation d'Interco, du SGEN et de la FEP a rencontré le directeur de cabinet et la conseillère sociale du ministre de l'Éducation nationale durant plus d'une heure. La présence de notre fédération a permis de mettre l'accent sur les difficultés quotidiennes rencontrées par les agents. Difficultés souvent induites par la double tutelle, État et collectivité, et la libre administration des collectivités territoriales dernière lesquelles les uns et les autres se retranchent trop souvent pour ne pas assumer leurs responsabilités en matière de gestion des ressources humaines mais aussi de qualité de vie au travail et de gestion des moyens matériels et d'entretien du foncier.

Dans les services sociaux et médico-sociaux, les sages-femmes ne sont toujours pas traitées comme leurs homologues de la fonction publique hospitalière. Nous avons interpellé le Gouvernement afin d'obtenir gain de cause tout comme pour les agents du maintien à domicile.

Si les négociations ont porté leurs fruits en matière de protection sociale complémentaire (PSC) pour le secteur de l'État et ont abouti à la signature d'un accord, il n'en va pas de même pour la fonction publique territoriale. Les propositions faites lors d'un semblant de dialogue social sont inacceptables. La territoriale ne doit pas être le parent pauvre de la fonction publique et les employeurs doivent assumer la responsabilité d'un rejet du décret par les organisations syndicales.

Je n'ai pas été exhaustif, mais comme vous pouvez le constater, la fédération est sur tous les fronts et les atermoiements du Gouvernement ne facilitent pas la tâche. Néanmoins nous restons optimistes et poursuivons les actions tant au niveau national qu'au niveau local avec l'aide de toutes les militantes et tous les militants.

Grâce à vous, la CFDT confortera sa place de leader, ensemble et par nos actions, nous porterons la voix des travailleuses et des travailleurs. À très bientôt sur le terrain. ●

Jacques Lager
Secrétaire général

SCANNEZ
pour lire directement le
Journal sur votre tablette



<https://bit.ly/3JKUD1T>

RETROUVEZ
toutes les infos de la
fédération Interco CFDT



<https://interco.cfdt.fr>



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



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

Des référents laïcité obligatoires dans les trois versants de la fonction publique

En application de la loi du 24 août 2021 confortant les principes de la République, un décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique a été publié au Journal officiel le 26 décembre 2021.

En l'inscrivant dans la loi statutaire du 13 juillet 1983 (son article 28 a été modifié en ce sens), l'objectif affiché du Gouvernement est de conforter cette fonction, qui avait déjà été instituée en 2017 par une circulaire d'Annick Girardin alors ministre de la Fonction publique

mais dont l'application dans les faits avait été assez faible. Le décret détermine les modalités et les critères de désignation de ce référent laïcité.

Les référents laïcité sont choisis parmi les magistrats, fonctionnaires et militaires, en

activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels en contrat à durée indéterminée. Ils bénéficient d'une formation adaptée à leurs missions et à leur profil. Le référent laïcité est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. À relever que pour les petites collectivités obligatoirement affiliées, c'est le centre de gestion qui désigne le référent laïcité.

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

- le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;

La laïcité est un des principes définissant la République qui est « indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Inscrite dans la Constitution, la laïcité figure parmi les droits et libertés fondamentaux au même titre que l'égalité ou la liberté.

Selon le Conseil constitutionnel résultent du principe de laïcité :

- le respect de toutes les croyances et l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion ;
- la garantie du libre exercice des cultes ;
- la neutralité de l'État ; l'absence de culte officiel et de salariat du clergé.

**LA FRANCE EST UNE RÉPUBLIQUE
INDIVISIBLE, LAÏQUE, DÉMOCRATIQUE
ET SOCIALE. ELLE ASSURE L'ÉGALITÉ
DEVANT LA LOI DE TOUS LES CITOYENS
SANS DISTINCTION D'ORIGINE, DE RACE
OU DE RELIGION. ELLE RESPECTE
TOUTES LES CROYANCES.**

CONSTITUTION FRANÇAISE DU 4 OCTOBRE 1958

CE QUE DIT LA LOI 83 64 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Article 6 :

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires :

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;
- 2° le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Article 25 :

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article 28 ter :

Les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 désignent un référent laïcité.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'État détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.

L'article 32 précise les dispositions applicables aux contractuels.

• l'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Cette date n'a pas été choisie au hasard, le 9 décembre étant la date anniversaire de la promulgation de la loi de 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.

Il peut aussi être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

Il établit un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés.

Dans les collectivités, ce rapport est transmis au comité social, à l'assemblée délibérante et au préfet.

Pour les ministères, une synthèse nationale est transmise au Comité interministériel de la laïcité ainsi qu'aux membres du Conseil

commun de la fonction publique. Au moment de l'examen du décret par le Conseil commun, les organisations syndicales se sont abstenues sauf l'UNSA qui a voté pour. La CFDT avait notamment déposé des amendements pour que soient mieux garantis le caractère volontaire de la fonction, la définition des missions et du temps accordé pour remplir celles-ci et pour que soient renforcés la formation et l'accompagnement des référents.

C'est le ministère de l'Intérieur qui organise le réseau des référents laïcité pour la fonction publique d'État. Dans la fonction publique territoriale le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), qui organise déjà depuis 2015 des sessions de formation et qui a diffusé des MOOC et des clips de sensibilisation, va être mobilisé pour accompagner les référents des collectivités.

Une fiche de fonction référent laïcité est en cours d'élaboration à l'instar de ce que le CNFPT a déjà fait pour les référents déontologue. À noter que ce sont assez souvent les mêmes personnes qui exercent ces deux fonctions. •

Monique Gresset
Secrétaire fédérale

DES LIENS VERS LES SITES OFFICIELS ET VERS LE SITE DU CNFPT :

- ▶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000044560491>
- ▶ <https://www.gouvernement.fr/qu-est-ce-que-la-laicite>
- ▶ <https://www.gouvernement.fr/les-referents-laicite-dans-la-fonction-publique>
- ▶ <https://www.cnfpt.fr/laicite/national>
- ▶ <https://www.cnfpt.fr/sinformer/bouquets-ressources/laicite/national>



Parlons engagement

Parce que l'engagement évolue et prend de nouvelles formes, la CFDT a souhaité vous donner la parole pour mieux appréhender votre rapport à l'engagement, vos aspirations, vos craintes, etc.

Parlons engagement est une enquête ouverte à tous et à toutes, quel que soit votre degré d'engagement associatif, politique, syndical, citoyen.



Après Parlons travail et Parlons retraites, la CFDT vous donne une nouvelle fois **la parole** avec **Parlons engagement**.

Rendez-vous le 11 janvier pour découvrir notre enquête.

CFDT - Service Information Communication - Graphisme UPIAN - Décembre 2021.

Cette enquête se déroule en trois temps :

- un **grand questionnaire en ligne** qui couvre tous les principaux aspects de l'engagement, de l'associatif au syndicalisme en passant par le militantisme. Son objectif est de mesurer la perception du syndicalisme et de l'engagement militant ;
- un **portrait documentaire** constitué des témoignages de personnes d'horizons divers partageant leur histoire et rapport à l'engagement ;
- une **page de résultats enrichie en temps réel** par les chiffres recueillis via le questionnaire en ligne.

Cette enquête s'inscrit dans la suite de **Parlons travail** et **Parlons retraites**, les deux grandes enquêtes de la CFDT, en 2016 et 2018, et ayant réuni respectivement plus de 200 000 et 120 000 répondants.

Les résultats de l'enquête seront restitués au grand public lors du congrès confédéral de la CFDT qui se déroulera du 13 au 17 juin 2022. ●

**CLIQUEZ
ET PARTICIPEZ !**

► <https://www.parlonsengagement.fr/>

Notre fédération Interco est compétente pour tous les métiers du funéraire

Dans le secteur public

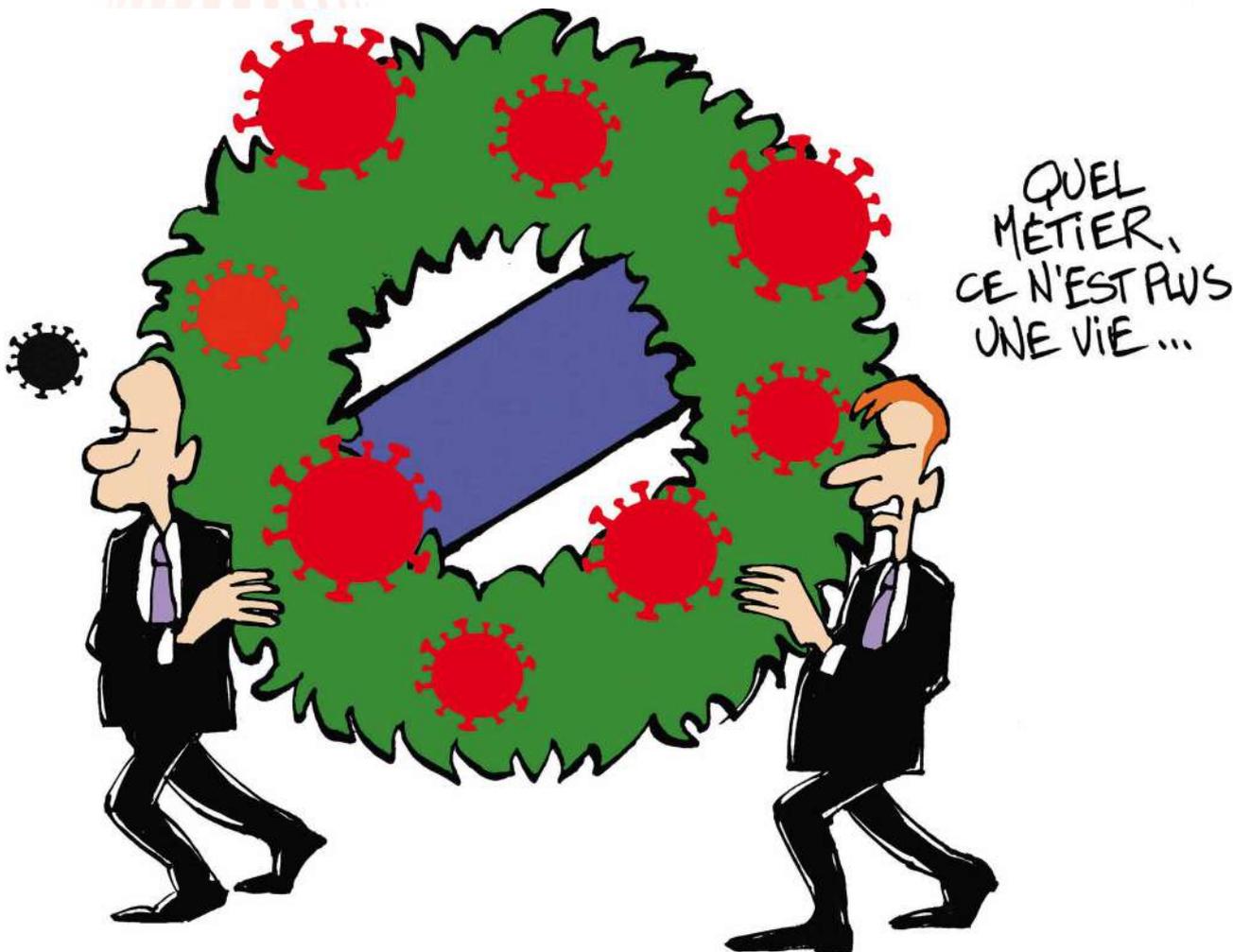
Elle s'en occupe au sein des 35 000 communes, des intercommunalités, des gardiens aux responsables de conservation, en passant par les jardiniers qui travaillent dans les cimetières proprement dits, mais aussi les employés administratifs des services de l'état-civil et des affaires générales qui rédigent les actes de décès, les autorisations de fermeture de cercueil, de trans-

port de corps et d'inhumation, qui vendent et renouvellent les concessions funéraires. Il y a aussi des agents qui travaillent dans des régies communales ou intercommunales du service public funéraire. Tous ces agents relèvent de la fonction publique territoriale. Il est impossible d'en connaître le nombre exact, dans les petites communes, les agents exerçant en tout ou partie ses métiers funéraires sont très souvent polyvalents comme les jardiniers, les agents des

services d'état-civil. Ils voteront comme tous agents de la fonction publique territoriale en décembre prochain.

Dans le secteur privé (délégation de service public)

Notre fédération s'occupe aussi des personnels qui travaillent au sein des entreprises privées, de marbrerie et de pompes funèbres dont les métiers sont aussi très



divers : conseiller funéraire (l'interlocuteur privilégié des familles en deuil), vendeur de cercueil et de pierre tombale, marbrier, fossoyeur, porteur et/ou chauffeur, thanatopracteur (qui apprête les défunts), maître de cérémonie, agent et responsable de crématorium, dirigeant d'établissement, etc.

Un secteur funéraire hétérogène

Ils sont entre 20 000 et 24 000 salariés, travaillant au sein de 3 500 entreprises environ. Il s'agit principalement de petites et moyennes voire très petites entreprises, 90% comptent moins de 10 salariés. Il y en a, a contrario, de très grandes comme OGF, la plus grosse entreprise du secteur avec 5 800 salariés, suivie de Funecap, holding en cours de structuration, avec environ 2 500 salariés. Existente aussi quelques sociétés d'économie mixte, de sociétés publiques locales. Ces salariés voteront comme tous les salariés du secteur privé dans les deux années qui viennent pour renouveler leur comité social et économique (CSE). Les grandes entreprises, et principalement OGF, contribuent pour la plus grande part au calcul de la représentativité des organisations syndicales dans la branche.

Un secteur funéraire en progression, mais des salariés isolés, particulièrement touchés par la crise sanitaire

Un chiffre d'affaires en augmentation constante depuis 2010 (+30%) et une évolution des effectifs du même ordre. Au-delà de la controverse sur l'évolution du prix des services funéraires, la principale explication est la forte hausse des décès observée qui est liée à l'arrivée de la génération des « baby-boomers » aux limites de l'espérance de vie (550 000 décès en 2010, plus de 600 000 depuis 2017). Dans le même temps, le taux de crémation atteint désormais 40% des obsèques avec 230 crématoriums recensés sur le territoire métropolitain qui fragilisent les entreprises de marbrerie stricto sensu. Situés au bout de la « chaîne sanitaire »,

les opérateurs funéraires ont été particulièrement impliqués dans la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19, plus encore qu'en 2003, année de la canicule. Les emplois de la branche dans leur grande majorité ne sont évidemment pas éligibles au télétravail et les travailleurs conscients de leur rôle dans ces circonstances, se sont engagés dans un contexte émotionnel fort pour accompagner les familles endeuillées, avec des règles sanitaires particulièrement strictes qui ont pesé sur l'organisation des funérailles lorsque le défunt était supposé ou avéré atteint de la Covid-19 (obligation de fermer le cercueil sans délai, interdiction de pratiquer des soins, limitation du nombre de personnes présentes aux cérémonies, etc.). En dépit de cela, les pouvoirs publics ont reconnu tardivement leur rôle.

De plus, nombre d'emplois du secteur sont des emplois précaires, peu qualifiés et mal payés, il y a beaucoup de turn-over. Ceci expliquant cela, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est rarement pris en compte. La multiplicité des très petites entreprises rend difficile la diffusion d'informations syndicales et l'identification de relais fiables d'information et de conseils aux salariés.

Il reste encore beaucoup à faire dans cette branche pour développer le fait syndical et la présence de la CFDT au-delà des plus grosses entreprises. Il le faut pourtant pour contrecarrer les pratiques antisyndicales et la culture conservatrice et paternaliste de beaucoup d'employeurs, pour défendre et soutenir nos élus et militants.

La CFDT y est plus que jamais présente

Aujourd'hui, la CFDT est, dans ce secteur, représentative à 21,28% (troisième organisation de la branche), avec une progression de 2%. Il faut noter la progression de la CGT

Un site internet Interco CFDT en direction des salariés des services funéraires a été créé :

► cfdt-services-funeraires.fr

(+2%) et de l'UNSA, qui avec 24,15% a remplacé la CFCTC comme première organisation syndicale de la branche. En septembre 2019, l'enjeu majeur pour la fédération a été d'aider les militants CFDT d'OGF à gagner leurs élections professionnelles. Leurs efforts ont permis de reconquérir une partie du terrain perdu en 2016. Compte tenu de l'importance des effectifs de cet employeur, cela a amélioré la représentativité nationale de la CFDT.

Les prochaines élections à OGF se dérouleront fin 2022/début 2023. Le contexte syndical au sein de l'entreprise est très difficile et le dialogue social particulièrement tendu. Il nous faut maintenir notre position de deuxième OS dans cette entreprise, avec aussi l'objectif de passer première. Il faudra aussi nous intéresser aux entreprises de tailles intermédiaires comme Funecap, STG, PFFPA, Hygeco et saisir les opportunités de conquêtes dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Que retenir ? Il n'est heureusement pas nécessaire de perdre un proche pour rencontrer ces personnels des métiers du funéraire, il suffit d'aller à leur rencontre, pour nos collègues du public en, poussant tout simplement la porte de la mairie, ou des établissements publics comme certains funérariums ou crématoriums communaux ou intercommunaux. Pour nos collègues du privé, il suffit de pousser la porte des entreprises de marbrerie et de vente de fleurs naturelles et artificielles, situées le plus souvent aux abords des cimetières, tout comme celle des entreprises funéraires proprement dites, qu'elles soient familiales ou succursales d'un grand groupe. Quoiqu'il en soit, nul doute que la visite d'un-e adhérent-e CFDT représentera pour ces personnels une pause bienvenue dans la succession de familles endeuillées qu'ils reçoivent tous les jours. ●

Tous aux urnes en 2022 !

2022 : année électorale ! Élections présidentielles en avril, élections législatives en juin et élections professionnelles dans la fonction publique en décembre...

Afin de nous projeter tous ensemble sur cette échéance capitale qui va se dérouler en décembre 2022, nous vous proposons un dossier spécial élections professionnelles dans la fonction publique.

Si notre dossier trimestriel, porte avant tout sur les élections professionnelles dans la fonction

publique, il est nécessaire de pointer le danger démocratique, quelle que soit l'élection, qu'est le désintérêt qui engendre l'abstention.

La fragmentation de notre société, parfaitement décrite par Jérôme Fourquet dans son ouvrage « *l'Archipel Français* » tend à nous éloigner des valeurs collectives et de la dé-

fense de l'intérêt général. Exacerbés par les réseaux sociaux, la banalisation des propos violents et racistes, la montée des extrémismes, les complotismes sont de véritables bombes pour la démocratie.

La CFDT, libre et engagée, tiendra sa place dans le débat démocratique et portera les valeurs qui nous animent dans tous les différents scrutins que nous allons vivre et tout particulièrement dans les élections professionnelles du 8 décembre qui vont représenter un enjeu majeur et fondamental pour les services publics et ses agents.

Nous sommes aujourd'hui la première organisation syndicale par le cumul des résultats privé/public mais encore deuxième si on isole les résultats du secteur public. Nous allons donc tout faire pour progresser et conforter notre position nationale.

49,8% des agents, toutes fonctions publiques confondues se sont exprimés dans les urnes aux précédentes élections professionnelles de 2018. Il faut progresser et faire comprendre à tous nos collègues leur intérêt à se déplacer le 8 décembre ou à « cliquer » du 1^{er} au 8 décembre pour les votes électroniques.

Le taux de participation est essentiel pour légitimer les résultats ! En effet, seul un taux important sera le gage de notre crédibilité et la possibilité d'avoir un véritable rapport de force.

Adhérent-es, militant-es CFDT, nous avons tous un rôle à jouer : promotion de nos valeurs, encourager nos collègues à voter et surtout ne pas oublier d'aller, nous aussi, voter. 😊

Donc oui... Tous aux urnes en 2022 ! ●

Sandrine Langenecker
Secrétaire nationale

Interview d'Ingrid Clément

Ingrid Clément, secrétaire générale adjointe en charge du secteur élections fédéral, présente la stratégie d'Interco CFDT pour les élections de décembre 2022

Peux-tu nous rappeler les enjeux de ces élections à venir ?

Dans la résolution d'orientation votée lors du congrès de Dijon en juin 2021, il est clairement inscrit que l'on souhaite être la première organisation syndicale dans les fonctions publiques territoriale et d'État. Pour cela, il nous faut déposer des listes sur tout le territoire pour que chaque agent public puisse avoir la possibilité de voter CFDT. Il en va de notre crédibilité. Être plus représentatifs nous permet de renforcer nos capacités de négociation face à nos employeurs. Ce syndicalisme basé sur le dialogue social que prône la CFDT a déjà prouvé que nous obtenons des résultats concrets en faveur de la rémunération des agents publics, par exemple : la mise en place du PPCR¹, la majoration des heures complémentaires des temps non complets, le passage en catégorie B des auxiliaires ou récemment la participation des employeurs à la complémentaire santé, la CFDT ayant signé le 26 janvier l'accord interministériel pour les agents de la fonction publique de l'État.

Comment abordes-tu ces élections ?

Nous redoutons le moment des résultats qui en sortiront en connaissance du travail à réaliser d'ici là. Et en même temps, nous le voulons ce moment pour les mêmes raisons : partir en tournée, discuter, rencontrer des collègues et finalement concrétiser notre travail quotidien dans les urnes. On y va pour gagner ! Alors, allons-y avec légèreté. Cette légèreté qui fait du bien aux autres et qui donne envie. Envie de nous rejoindre en s'engageant comme candidat, comme adhérent, militant. Quand je me déplace à l'invitation des syndicats, je me rends compte du travail qu'ils effectuent sur le terrain malgré cette période difficile de crise sanitaire. Cette proximité auprès des adh-

rents Interco donne l'occasion à ces derniers d'être candidats et aux agents encore non syndiqués de devenir adhérents pour être acteurs de leur travail et des conditions d'exercice de leurs missions. Toute cette dynamique de syndicalisation est lancée depuis plus d'un an. C'est pourquoi je suis aussi confiante et presque sereine. D'ailleurs c'est en ayant un état d'esprit serein que nous pouvons appeler nos collègues à voter pour la CFDT le 8 décembre prochain, et dès le 1^{er} décembre en cas de vote électronique.



Comment travaille la fédération avec les syndicats ?

Dès mars 2021, Claire le Calonnec, alors secrétaire générale d'Interco CFDT, avait rassemblé les syndicats pour une première visioconférence sur la préparation des élections fonction publique. Depuis, les secrétaires généraux (SG) et les responsables de syndicalisation (RS) sont réunis chaque mois via nos écrans, pour débattre sur des thématiques liées aux élections, agrémentées de sujets proposés par les syndicats. Une commission fédérale

développement a été créée fin 2020. Les trois composantes du développement (syndicalisation, élection et renouvellement militant) y travaillent avec la communication, la formation et parfois le secteur juridique pour y coordonner nos actions. Cela a permis de dégager une stratégie fédérale, validée par le conseil fédéral et transmise aux syndicats lors du rassemblement de janvier. La création d'une mission spécifique de secrétaire fédéral dédié aux élections a renforcé l'accompagnement des syndicats, pour qu'ils organisent au mieux leurs plans d'action en fonction de leur ciblage. En parallèle, la formation fédérale "Préparer et gagner les élections" est dispensée dans les sections, en plus de celle proposée par les unions régionales interprofessionnelles (URI).

Quels sont les outils mis à disposition des syndicats ?

En réponse à la question précédente, j'ai évoqué le ciblage. Pour l'affiner, un outil de ciblage désormais en ligne permet aux syndicats d'avoir une vision très précise du nombre d'instances sur leur périmètre, de savoir si une liste CFDT y a été déposée ou pas lors des précédentes élections et de connaître aussi les organisations syndicales (OS) présentes et leurs positionnements. Les indications sur le taux de participation laissent aussi entrevoir les possibilités d'implantations. Le croisement des résultats de 2018 avec ceux des élections de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) de 2020, met en regard l'abstention et donne le nombre de voix obtenu par les autres OS. L'analyse de toutes ces données met en lumière les cibles prioritaires pour les équipes syndicales. Par exemple, nous nous sommes rendu compte que dans certaines collectivités où il n'y avait pas eu de liste CFDT en 2018, les

agents ont voté pour nos candidat-es pour les représenter à la CNRACL. C'est ce type de potentiel qu'il faut exploiter car rien n'est perdu d'avance même si localement nous sommes moins présents que d'autres OS.

Côté communication, la livraison des « ha-maçons » est en cours. Ce sont des fiches présentant chaque instance représentative de la fonction publique territoriale, de l'État et du privé, concernée par ces élections. S'y ajoutent d'autres fiches expliquant l'intérêt d'être candidat Cfdt. L'ensemble constitue un argumentaire pour faciliter l'approche

des futurs candidats lors de la constitution des listes. Pour les aspects juridiques, le fil orange publié tous les quinze jours dans Interco Actus, la publication fédérale pour les militant-es, constitue en fait une fiche juridique qui aide les syndicats à répondre aux questions posées au cours de l'année. Pour en faciliter l'emploi, chaque fil orange est publié à part dans l'espace élections fonction publique ouvert sur Interconnectés, l'intranet collaboratif en ligne de la fédération. Les syndicats y sont invités à y déposer leurs publications pour partager leurs actions au cours

de la campagne électorale. La fédération envisage de créer un gabarit de profession de foi qui, nous l'espérons, sera facilement utilisable pour permettre aux syndicats et à leurs sections d'y mettre les photos des candidats. Des tracts modifiables pour y ajouter de l'actualité locale et prêts à l'impression seront proposés à partir du revendicatif remonté par les syndicats, notamment lors du Rassemblement élections du 19 janvier dernier.

Peux-tu nous en dire plus sur ce rassemblement ?

Nous aurions préféré qu'il se déroule en présentiel comme c'était prévu, pour faciliter les échanges en dehors des temps de travail. Nous avons besoin de retrouver ce contact direct avec les militants des syndicats. Cependant, la distanciation physique de la visioconférence n'a pas empêché les plus de 200 militant-es représentant 75 syndicats Interco d'y participer. Même si la dynamique avait débuté bien avant, ce rassemblement des secrétaires généraux, des responsables élections et des responsables syndicalisation des syndicats, l'a renforcée en constituant un lancement de l'année électorale. Les échanges ont été intéressants lors des huit ateliers suivis successivement en groupes par chacun-e. Les thèmes abordés montraient l'éventail des enjeux électoraux, avec du revendicatif sur l'ensemble des champs couverts par la fédération Interco (justice, intérieur, territorial, affaires sociales, eau et OPH) et des ateliers dédiés aux pratiques syndicales : communication, outil de ciblage et organisation d'une tournée de tractage. Beaucoup de questions ont émergé, ce qui montrent que les syndicats Interco sont déjà dans l'action des élections. Pratiques sur le terrain et idées mobilisatrices ont été partagées tout au long de cette journée. Cela a permis aux syndicats de prendre conscience de l'intérêt d'investir certains secteurs moins connus, en sachant qu'ils seraient accompagnés par la fédération. Avec leur envie de balayer l'ensemble des revendications, les syndicats ont produit beaucoup de revendicatif dont la fédération doit effectuer un tri car la liste des problématiques est longue.



Ingrid Clément présente le hashtag pour les publications liées aux élections professionnelles de 2022 sur les réseaux sociaux.

Le fait est que la fédération Interco regroupe beaucoup de travailleurs et travailleuses, de la naissance (avec les sages-femmes territoriales) à la mort (avec les services funéraires), aux professions très diverses et pratiquant leurs missions dans des champs ayant leurs propres spécificités, qu'ils et elles soient du public ou du privé.

D'autres rendez-vous sont-ils prévus dans l'année ?

Le vendredi 25 mars prochain, les syndicats sont invités à participer au grand séminaire des structures CFDT, organisé par la confédération. Le but est de renforcer la dynamique collective entre les syndicats, les fédérations, l'union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (UFFA), les URI et la confédération. Mieux se connaître et se mobiliser ensemble avec pour seul objectif, gagner les élections ! La Journée mondiale des services publics constituera, le 23 juin, un temps fort pour rendre visible les métiers et missions des agents publics. La fédération envisage de créer un événement pour mettre en avant ses secteurs, mais il est encore trop tôt pour en parler. Entre temps, les visioconférences élections se poursuivent et les syndicats doivent continuer à nous remonter les difficultés sur le terrain et les sujets d'action syndicale du moment, afin d'y répondre.

Comment s'effectue le travail avec l'UFFA et la confédération ?

Depuis au moins deux ans, la confédération est très investie sur ces élections et l'UFFA pilote. Chaque trimestre, un séminaire est proposé aux fédérations et aux URI, le prochain étant d'ailleurs celui du 25 mars, en présence des militants chargés des élections dans les syndicats. Le partage avec les autres fédérations CFDT est fructueux. Interco n'est pas la seule fédération concernée par ces élections. Via le personnel des écoles, des préoccupations sont communes avec le Sgen. Il en est de même avec les Santé-Sociaux. On parle le même langage et nous avons les mêmes objectifs. Confronter nos revendicatifs nous renforce tou-tes.

L'UFFA organise des visioconférences mensuelles auxquelles participent les référents communication des fédérations du secteur public, pour une mutualisation de production de documents sur des thèmes transversaux. Ainsi des vrai/faux sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle seront fournis à nos syndicats respectifs sur tout le territoire. Et je n'oublie pas le travail de coordination de l'UFFA auprès des syndicats ultramarins.

Quelle est la place des adhérents dans tout ce dispositif ?

L'élection ne se gagne pas uniquement au niveau des structures organisées de la CFDT. L'adhérent a aussi un rôle à jouer par sa proximité avec ses collègues. On compte sur chacun et chacune pour partager nos idées et défendre notre syndicalisme basé sur le dialogue social. On obtient du mieux en étant à la table des négociations et non pas en pratiquant la chaise vide comme le font certaines OS. Pendant la campagne électorale, les adhérent-es participent pleinement aux élections, déjà en allant voter pour les candidat-es CFDT mais aussi en invitant leurs collègues à en faire de même. À Interco, on considère les adhérents comme des ambassadeurs de la CFDT car ils connaissent nos convictions et les actions que nous défendons. Ce sont aussi des représentants en quelque sorte. Bien sûr, je les encourage à s'investir dans les instances où leurs conditions de travail, leurs missions et leur avenir personnel sont discutés, en se proposant comme candidats sur les listes CFDT. Toute la CFDT compte sur chaque adhérent pour s'engager dans ces élections afin que le soir du 8 décembre prochain, le syndicalisme prôné par la CFDT sorte premier des urnes. ●

Propos recueillis le 4 février 2022
par Interco Mag

¹ Le protocole parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) a été signé par la CFDT en 2017 et est appliqué depuis 2018. La CFDT a ainsi obtenu la création d'une grille de catégorie A pour les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants.

CHACUN SA PART

En étant adhérent, vous êtes la personne la mieux placée pour parler de la CFDT autour de vous, pour proposer à vos collègues, à vos proches, à vos amis,... de rejoindre la 1^{ère} organisation syndicale de France.

Ce n'est pas rien ! Et ce n'est pas tout : vous pouvez aider votre équipe, votre section locale ou votre syndicat départemental pendant les prochains mois de campagne électorale.

Chacun-e peut prendre sa part à cet enjeu primordial, que ce soit en se portant candidat-e ou en convainquant des collègues de l'être.

Votre équipe a certainement besoin de vous pour participer aux tournées, à la distribution de tracts, à l'affichage sur les panneaux syndicaux.

Pour tout cela, vous êtes importants. Votre aide permettra à la CFDT d'agir sur le terrain, de toucher le maximum de travailleurs.

Enfin, en décembre vous aurez un rôle majeur pour la fin de campagne en votant et en faisant majoritairement voter pour la CFDT.

Depuis 2018, la CFDT est devenue la 1^{ère} organisation syndicale en France.

Grâce à vous et à vos actions, faites en sorte qu'elle le devienne aussi dans vos collectivités ou votre administration. ●

Sophie Le Port
Secrétaire nationale
Florence Krajka
Secrétaire fédérale



Vous avez dit représentativité ?

L'histoire de la représentativité de notre pays s'inscrit en parallèle de l'histoire de France sur fonds de services rendus pendant la deuxième guerre mondiale.

Cette période a profondément marqué l'histoire syndicale. En effet, l'arrivée du Gouvernement de collaboration dirigé par Pétain dès juin 1940 est suivi de la dissolution des organisations syndicales et de la mise en place d'un syndicat unique lié à l'appareil d'État.

Des militantes et des militants syndicaux entrent en Résistance et participent aux travaux du Conseil National de la Résistance (CNR). Le programme du CNR (« *Les jours heureux* ») est adopté le 15 mars 1944. Il comporte une deuxième partie détaillant « *les mesures à adopter dès la libération du territoire* ». Ce programme, symbolisant la démarche transpartisane de la Résistance, a façonné les réformes économiques et sociales mises en place après la Libération dont notamment « *la reconstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale* ».

La représentativité des syndicats après-guerre est donc déterminée par les critères suivants : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté et **l'attitude patriotique pendant l'Occupation**.

Seules cinq confédérations syndicales ont bénéficié de cette présomption irrefragable de représentativité au niveau national de 1944 à 2008 : CGT, CFTC, FO (née en 1947 d'une scission d'avec la CGT), CGC et CFDT (à la suite de son congrès de scission de 1964).

Quelques années plus tard, cette situation pose question car certaines structures syndicales, constituées postérieurement, ne peuvent y prétendre. Débats et rapports se succèdent pour proposer une réforme ambitieuse, soutenue par la CFDT et dont certaines réflexions et propositions ont vu le jour aux congrès confédéraux de Grenoble et de Tours.

Les bouleversements de la loi du 20 août 2008 pour le secteur privé...

Issus des accords de Bercy du 23 mai 2008, ces deux lois vont profondément changer le dialogue social et notamment la définition de la représentativité en France.

La loi du 20 août 2008 supprime la présomption irrefragable de représentativité et institue de nouveaux critères de représentativité dont la notion de recueillir, au premier tour, une part minimale des suffrages valablement exprimés fixée à 10% dans les entreprises et les établissements et à 8% dans les branches pour le secteur privé.

La représentativité d'un syndicat dans le secteur privé résulte aujourd'hui de sept critères légaux qui sont cumulatifs : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant la négociation, l'audience électorale, l'influence et un nombre d'adhérents et de cotisations suffisants pour mener des actions et les financer.

... et pour le secteur public...

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie également les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques. Les cinq confédérations qui ont bénéficié de la présomption irrefragable de représentativité ont longtemps formé les syndicats majeurs de la fonction publique en France.

L'article 9bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonction-

naires modifiée précise les nouveaux critères de représentativité.

Mais pourquoi vouloir être représentatif ?

C'est la possibilité de présenter des listes dans les élections professionnelles. C'est la capacité à parler au nom des salariés et agents quand on est élu. C'est disposer de prérogatives exclusives quant aux moyens (avoir des représentants syndicaux) et à la faculté de négocier (seules les organisations syndicales représentatives peuvent signer des accords collectifs).

C'est la consécration de l'élection comme source de légitimité des syndicats et qui en fonction du taux de participation et des résultats permettra un rapport de force plus ou moins important.

Cette représentativité permet également à ces organisations de siéger dans les instances nationales comme le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et dans les différents Conseils supérieurs.

Votre mission ?

Jouer un rôle majeur dans notre représentativité le 8 décembre en votant et en faisant voter pour la CFDT. 😊 ●

Sandrine Langenecker



EXTRAIT DU GUIDE DES PROCÉDURES ÉLECTORALES RÉDIGÉ PAR NOTRE SERVICE JURIDIQUE

2 - LES QUALITÉS REQUISES DES ORGANISATIONS POUR ÊTRE ADMISES À PRÉSENTER UNE LISTE

Selon les dispositions de l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée,

« Ne peuvent se présenter aux élections professionnelles que :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

2° Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1° ».

Ainsi, il convient non seulement d'avoir effectivement la qualité d'organisation syndicale de fonctionnaires (2.1) mais aussi de remplir d'autres conditions tout aussi indispensables (2.2).

2.1. La qualité d'organisation syndicale de fonctionnaires

Ne peuvent se présenter aux élections que les organisations syndicales constituées (2.1.1) et déclarées (2.1.2) conformément aux dispositions du Code du travail.

2.1.1. Être une organisation syndicale de fonctionnaires constituée régulièrement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1 du Code du travail, les organisations syndicales doivent avoir « pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts ».

En conséquence, ici, seules les organisations syndicales dont les statuts précisent qu'ils défendent les droits des fonctionnaires et des agents contractuels de la fonction publique peuvent se présenter aux élections des représentants du personnel au sein des IRP de la fonction publique. En outre, pour être constituées juridiquement, les statuts à jour de ces organisations syndicales doivent avoir été déposés à la mairie de la localité où le syndicat est établi.

Sont donc exclues :



- les organisations constituées en référence à d'autres textes (comme par exemple la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association) ;
- les organisations dont les statuts définiraient un objet autre que celui défini par l'article L. 2131-1 du Code du travail ;
- les organisations qui respecteraient formellement les articles en question, mais dont l'activité ne s'y conformerait pas dans la pratique.

2.1.2. Être une organisation syndicale de fonctionnaires déclarée régulièrement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2131-3 du Code du travail, les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction, à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Ce dépôt doit être renouvelé en cas de changement de direction ou des statuts.

C'est pourquoi, la période qui précède les élections est plus que jamais celle où s'imposent certaines vérifications qui peuvent éviter bien des ennuis. En particulier, il est impératif de vérifier que les dernières modifications des statuts du syndicat et les dernières modifications concernant les personnes dirigeantes du syndicat ont bien fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 131-3 et R. 2131-1 du Code du travail.

En cas de congrès du syndicat dans l'année des élections et bien qu'aucun délai pour déposer les nouveaux statuts et la liste des dirigeants en mairie ne soit imposé, il est recommandé de le faire juste à l'issue du congrès et avant les élections.

2.2. Être une organisation syndicale de fonctionnaires admise par la loi à présenter une liste

Pour pouvoir présenter une liste de candidats aux élections des IRP de la fonction publique, il est impératif d'obéir, soit aux critères de l'article 9 bis 1° (2.2.1), soit aux critères de l'article 9 bis 2° (2.2.2) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

2.2.1. Les critères de l'article 9 bis 1° de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée

Selon les dispositions de la loi, seules les organisations

...Suite page suivante

syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts (2.2.1.1) et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (2.2.1.2) peuvent se présenter aux élections.

2.2.1.1. Être légalement constituée depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts dans la fonction publique où est organisée l'élection

Ne peuvent se présenter aux élections que les organisations syndicales de fonctionnaires qui sont légalement constituées et déclarées depuis au moins deux ans dans la fonction publique où est organisée l'élection. S'est posée la question en 2014 de l'interprétation de la formule « dans la fonction publique où est organisée l'élection ». Selon la DGCL, « un syndicat peut présenter des listes à une élection professionnelle organisée dans une collectivité territoriale s'il justifie de deux ans d'ancienneté non pas à l'échelle de cette collectivité mais à celle de la FPT. Ce critère sera satisfait dès lors que ce syndicat aura, au plus tard deux ans avant la date

des élections professionnelles, déposé des statuts lui donnant notamment vocation à défendre les intérêts matériels et moraux des personnels de la FPT ».

2.2.1.2. Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance

Afin de pouvoir se présenter aux élections professionnelles de la fonction publique, l'organisation syndicale doit respecter les valeurs républicaines et être indépendante. Le respect des valeurs républicaines, qui s'apprécie par rapport aux statuts est présumé assuré. En cas de contestation, c'est donc à celui qui conteste le respect de ces valeurs par un syndicat, d'en apporter la preuve. L'indépendance se mesure principalement à l'égard de l'employeur et également financièrement. L'organisation syndicale doit être un authentique syndicat de travailleurs.

En droit privé, d'autres critères sont nécessaires pour se présenter aux élections professionnelles comme notamment la transparence financière explicitement énoncée à l'article L. 2121-1 du Code du travail. Mais ce critère n'est pas énoncé à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. Ainsi, pour pouvoir se présenter aux élections professionnelles de la fonction publique, cette condition n'a pas à être vérifiée même si, bien évidemment, les dispositions relatives à la transparence financière des syndicats s'appliquent aux syndicats de fonctionnaires.

À défaut de ne pas satisfaire aux critères de l'article 9 bis 1° de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, l'organisation syndicale doit être affiliée à une union de syndicats qui, elle, doit y satisfaire.

2.2.2. Les critères de l'article 9 bis 2° de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée

Peuvent se présenter aux élections professionnelles de la fonction publique, les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats

de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires, que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante, et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres. Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté de deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts, est présumée remplir elle-même cette condition. Les syndicats affiliés à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.

En conséquence, tous les syndicats Interco Cfdt régulièrement affiliés à la Cfdt peuvent se présenter à ces élections.

Interview de Christèle Cordier, secrétaire générale d'Interco 37

Christèle, comment se prépare la campagne de ton syndicat d'Indre-et-Loire, c'est-à-dire en Touraine pour gagner les élections en décembre prochain ?

En fait, nous sommes restés en campagne après les élections de décembre 2018 !

Peux-tu nous en dire plus ?

Notre premier objectif après 2018 était bien sûr d'augmenter notre représentativité : confirmer et renforcer notre présence au Conseil départemental (2 800 agents) et à Tours Métropole Val de Loire (1 700 agents), prendre la première place à la mairie de Tours (2 300 agents) et confirmer notre première place au CCAS de la ville de Tours (350 agents) et à la commune de Chambray-Lès-Tours (180 agents).

Nous avons également pour objectifs d'être présents dans les communautés de communes du département en priorisant les trois plus grandes : Loches Sud Touraine, Touraine Est Vallée, Chinon Vienne Loire et aussi celle de Castelrenaudais, où nous avons déjà obtenu un siège.

Dès janvier 2019, nous avons fait le bilan de nos résultats électoraux : présences confirmées dans certains comités techniques (CT), arrivées dans d'autres y compris dans ceux relevant du centre de gestion. Nous avons aussi dès cette période, recenser les CT où hélas nous n'étions pas encore ou, pire, où nous n'étions plus.

Ce bilan réalisé, nous sommes tout de suite repartis en campagne avec comme objectif, atteint, de faire au minimum trois passages : une campagne de tractage sur l'actualité revendicative, tant nationale que locale, un deuxième passage avec l'annonce d'une date de réunion d'information syndicale et enfin les réunions d'informations proprement dites dans les communautés de com-



Christèle Cordier

munes et dans les sites du conseil départemental : collèges, maisons départementales de l'autonomie (MDA), etc.

C'est alors que la Covid est arrivée ?

Oui, à partir de mars 2020, il y a eu le confinement, et nous étions comme tout le monde en grande difficulté. Trois militants seulement sont restés actifs. Notre priorité était alors de donner un maximum d'informations, tout d'abord à nos adhérents, et de rester en contact téléphonique avec ceux qui en ressentaient le besoin. Nous chargions les adhérents participant au plan de continuité d'activité (PCA) de donner des informations aux agents non pourvus d'adresse mail (notamment nos collègues des services techniques). Nous profitions des informations déposées sur Interconnectés et notamment les foires

aux questions (FAQ) que nous transmettions à tous les agents disposant de mails professionnels. Merci à la fédération Interco et tout particulièrement à son service juridique !

Résultats : un seul passage en 2020 et seulement deux passages en 2021, et encore, pas dans tous les secteurs du Conseil départemental.

Depuis, la situation s'améliore. Allez-vous plus au contact de vos adhérents et des agents, surtout ceux qui n'ont pas encore d'élus CFDT sur leur lieu de travail ?

Nous tentons de nous adapter à la situation et notamment au télétravail actuel de trois ou quatre jours par semaine pour les cadres et administratifs. Grâce aux chartes informatiques négociées avec la ville de Tours, la métropole et le conseil

départemental, nous déposons des documents sur l'espace intranet et diffusons les liens à l'ensemble des 3 800 agents disposant d'une adresse électronique professionnelle. Nous ne nous « autocensurons pas ». Nous priorisons les visites sur le terrain, qui demeurent primordiales malgré l'envoi d'informations via l'intranet.

Nous nous efforçons d'être le plus possible réactifs pour donner des informations justes sur l'actualité CFDT nationale, mais aussi locales intéressant les agents, comme par exemple les mobilisations de la CFDT sur le Ségur de la santé, le passage en catégorie B des aides soignant-es (AS) et auxiliaires de puériculture, les demandes de revalorisation des catégories C, les demandes de reconnaissance de la Covid comme maladie professionnelles, etc.

Cela vous a amené à sillonner le département d'Indre-et-Loire ?

Oui, lors du dernier trimestre 2021, nous avons commencé les visites des secteurs en binôme avec un membre de la Commission exécutive et, selon les lieux, un membre du conseil ou un adhérent isolé voire même un retraité. Nous avons ainsi été à la rencontre des agents de Joué-Lès-Tours, La Riche, Tours, son CCAS, sa Métropole, Les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) mais aussi des villes plus éloignées du chef-lieu, comme Chinon, Château-Renault, Vernou, etc. Nous y avons distribué 6 000 calendriers avec nos coordonnées et 5 000 plannings de poche commandés à la fédération. Nous avons aussi diffusé avec le soutien de militants de l'Interpro des « Réponses à emporter » au sein des services du conseil départemental.

Quels sont vos projets pour 2022 ?

Comme pour 2021, nous avons établi et adopté en conseil syndical pour 2022 un planning de nos déplacements avec les moyens humains et matériels que nous allons y consacrer, moyens indispensables pour faire campagne.

Cela prend la forme de tractages, de visites de services, de réunions d'informations. Nous avons réparti les sites à visiter entre « priorité forte » ou « priorité moyenne ».

Cette répartition faite, nous avons prévu de visiter ces sites d'une à quatre fois dans l'année : au moins une fois, par exemple pour chacun des 54 collèges, mais jusqu'à quatre fois pour la Communauté de Communes de Chinon Vienne et Loire où nous avons l'ambition de nous implanter durablement.

Pour Tours, sa métropole et son CCAS, les militants de la section de Tours se sont engagés à tracter sur tous les sites au moins une fois par mois. Nous avons aussi prévu de visiter dès février 2022, la plupart des 40 lycées avec la coordination régionale (UPR) dont la secrétaire est également secrétaire de la section du Conseil régional.

En avril, avec le soutien de Stéphane, le secrétaire général d'Interco 18, lui-même sapeur-pompier professionnel, nous organiserons trois réunions d'information auprès des personnels des SDIS dans les centres de Tours-Nord, Tours-Sud et Joué-lès-Tours.

Pour toutes ces actions, on envisage d'acheter des goodies, via un achat groupé avec le syndicat des Santé-Sociaux pour en diminuer le coût.

Quels soutiens avez-vous ou attendez-vous pour cette campagne ?

Pour nos frais de déplacement, déjà estimés entre fin 2021 et 2022 à 9 736 euros, l'URI Centre-Val de Loire s'est engagée à nous soutenir à hauteur de 2 813,32 euros.

En ce qui concerne la fédération, nous savons pouvoir compter sur elle via le pôle revendicatif pour nous aider pour le contenu de nos tracts, son service communication avec le guide de l'agent public, et son service juridique avec Émilie et Clara, étant moi-même référente juridique de la région.

Nous entretenons de très bonnes relations avec Serge, secrétaire fédéral en charge de la police municipale, qui nous a déjà proposé son aide si besoin pour les polices municipales du département. Nous comptons aussi participer aux prochaines visio

sur les élections organisées par Ingrid. Jean-Marc Thourel, secrétaire national qui suit les syndicats de la région, nous a assuré de son soutien et nous a proposé de venir à un prochain conseil ou une assemblée générale si nous parvenons à la maintenir en septembre 2022. Notre AG a été annulée en 2020 (prévue en avril avec 150 adhérents inscrits), non prévue en 2021 et annulée en février 2022. Cette assemblée nous permettrait de combler éventuellement les listes mais surtout d'éviter des abstentions chez nos propres adhérents.

Nous envisageons enfin de budgéter une campagne de publicité dans les radios locales.

Dans quel état d'esprit es-tu en cette année d'élections ?

Nous disposons de temps syndical, mais certains de nos militants n'arrivent pas ou ne savent pas se rendre disponibles pour mener campagne. L'excuse « c'est à cause de la période Covid » me semble pour certains, être une excuse trop facile ! Nous faisons aussi face à un vieillissement des militants, alors même que nous avons du mal à motiver les plus jeunes, même si on y arrive quand même un peu !

Ce qui nous rassure, mais doit-on s'en féliciter, c'est que les autres organisations syndicales ne semblent pas mieux loties que nous en matière de militants.

Tout repose sur une petite équipe de 10 militants¹, mais qui eux, heureusement sont et demeurent motivés.

Il faut positiver et continuer nos actions jusqu'aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.

À nous de faire en sorte que les agents se sentent plus concernés et éviter un taux d'abstention notamment chez nos adhérents et sympathisants. ●

Propos recueillis le 28 janvier 2022
par Interco Mag

¹ Dimitri M., Laurence B., Bruno C., Khadija G., Isabelle T., Nathalie L., Cécile D., Gérald R., Olivier P., Baptiste G. et Alain F.

Interview de Didier Di Giovanni du syndicat Interco-CFDT Pénitentiaire

Didier, quand es-tu entré à la pénitentiaire ?

Je suis entré en 1990, comme surveillant. Comme beaucoup, j'ai exercé en début de carrière dans plusieurs établissements : Fresnes, Fleury-Merogis, Marseille, Grasse et Draguignan jusqu'à sa destruction en 2010 suite aux inondations. J'ai alors été affecté sur Toulon avant de revenir en 2017 sur le nouvel établissement de Draguignan.

Quand as-tu adhéré à la CFDT ?

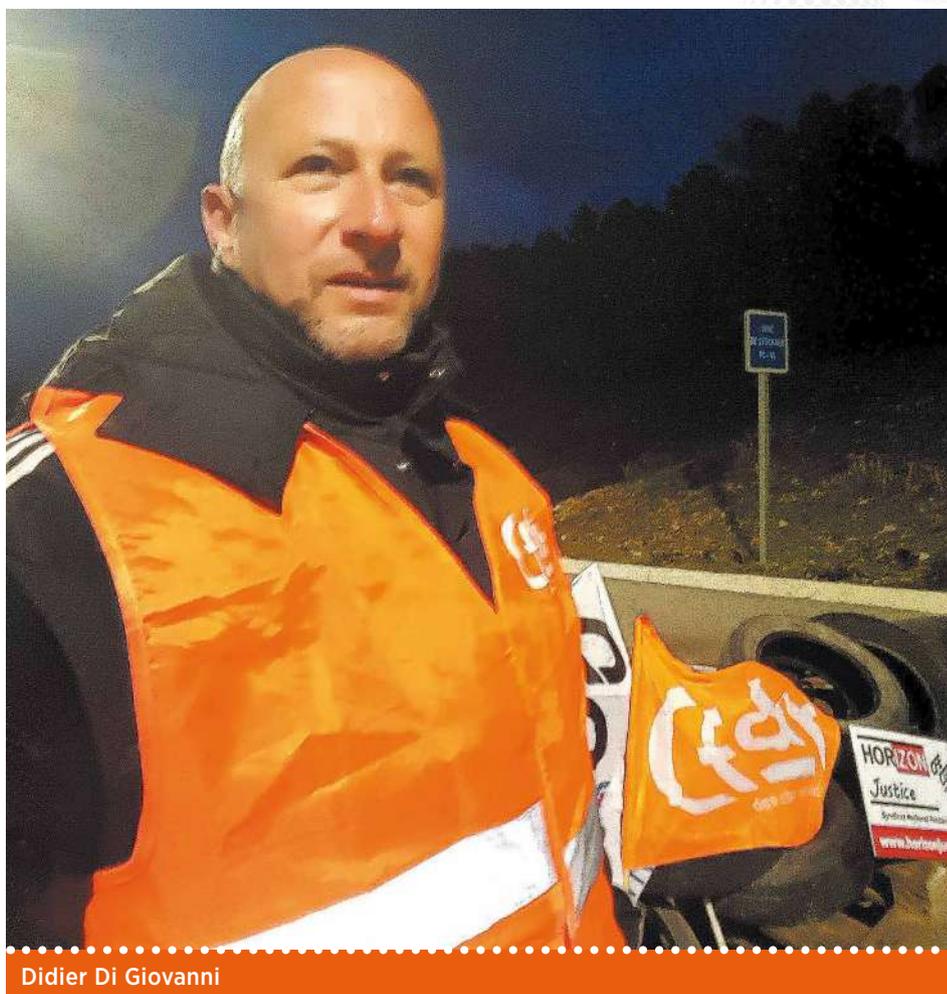
J'ai adhéré en 2009 quand j'étais au centre pénitentiaire de Draguignan. Affecté sur Toulon en 2010, j'y ai créé une section CFDT et ai tout de suite gagné un siège au comité technique spécial (CTS) d'établissement. C'est dans ce centre que j'ai eu l'honneur d'accueillir Laurent Berger.

Dans quel établissement es-tu aujourd'hui ?

Je suis à nouveau depuis 2017, à la maison d'arrêt de Draguignan où je suis syndicalement reparti de zéro. J'y ai recréé une section CFDT et gagné les élections en 2018 qui me permettent aujourd'hui de siéger au CT de l'établissement où nous avons gagné deux sièges sur quatre. La CFDT y est désormais majoritaire, devant FO et l'UFAP-UNSA, un siège chacune. Les listes de la CGT et du SPS, syndicat corporatiste, n'ont eu aucun siège.

Cette représentativité en CT t'a-t-elle permis de développer la CFDT au sein de ton établissement ?

Il m'a d'abord permis de me faire reconnaître avec d'autres collègues CFDT par la direction



Didier Di Giovanni

qui nous a donné les moyens de fonctionner avec un local dédié, un équipement informatique, du mobilier, une imprimante. Ensuite, j'ai pu intervenir pour améliorer les conditions de travail de mes collègues en matière de tenue vestimentaire et de matériel. Je me suis particulièrement attaché à améliorer la vie de mes collègues travaillant la nuit, en obtenant divers aménagements dans la salle de repos comme par exemple l'installation d'un canapé et à optimiser les conditions

d'accueil des élèves stagiaires. J'ai aussi participé à la négociation sur la charte du temps de travail.

As-tu une activité syndicale au-delà de ton établissement ?

Bien sûr, d'autant que je suis permanent depuis 2017 et aussi l'adjoint de notre responsable régional, Hassan Benatiya, affecté sur Tarascon, permanent comme moi. Il gère la

partie ouest et moi la partie est de la région. La période de la Covid n'a pas facilité l'action syndicale. Cependant, la création le 17 novembre 2020, d'un syndicat national qui nous est propre, le syndicat Interco CFDT Pénitentiaire est de bon augure et devrait nous aider pour mener la campagne. Depuis sa création, le syndicat a créé une dizaine de sections. Au niveau national, la CFDT n'est que la cinquième organisation syndicale à l'administration pénitentiaire et elle n'est pas non plus présente au niveau de la direction régionale.

Comment faire reconnaître la CFDT en région, malgré cette faible représentativité nationale et même locale ?

Je visite autant que possible les établissements de la région, accompagné à chaque fois d'un adhérent CFDT, souvent différent. Nous rencontrons nos collègues, les écoutons, répondons au mieux à leurs questions, les conseillons. Nous rencontrons aussi la direction à la fin de chaque visite pour nous faire connaître comme interlocuteur fiable et aussi respecter les usages « pénitentiaires ».

Nous nous débrouillons pour obtenir les adresses professionnelles de nos collègues y compris les nouveaux recrutés pour communiquer avec eux et surtout les informer de notre venue sur site. Nous arrivons à

rencontrer plusieurs fois dans l'année la direction régionale pour aborder la situation d'un agent en difficultés ou exposer un problème grave dans un établissement qui nous semble devoir être connu et traité par la direction régionale.

Hassan et moi donnons aussi de la visibilité à la CFDT lors des visites d'établissements par le préfet, le bâtonnier, ou des parlementaires qui souhaitent rencontrer les organisations syndicales, en obtenant audience auprès des procureurs en cas de surveillants agressés, etc.

Les prochaines élections professionnelles auront lieu en décembre prochain. Tout comme Hassan, forts de vos mandats, de vos expériences et de vos places au sein de la délégation régionale de votre syndicat, comment participez-vous à la campagne ?

Ces élections représentent effectivement une formidable opportunité d'implanter la CFDT dans un maximum d'établissements de la direction régionale pénitentiaire qui englobe la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse et d'y obtenir un siège au CSA.

Pouvez-vous compter sur vos adhérents pour vous aider ?

Oui, une partie de nos adhérents s'investit avec nous dans cette campagne, notamment ceux de la section de Draguignan. Cependant faute d'un nombre suffisant de représentants CFDT sur certains établissements, comme Nice, Grasse, Toulon, Marseille, on y a peu d'adhérents. On espère nous faire connaître sur la région PACA grâce à nos visites.

Pouvez-vous compter sur d'autres structures CFDT, les unions départementale et régionale interprofessionnelles (UD et URI), la coordination des syndicats de la région, le syndicat ?

Nous avons une aide conséquente de la

coordination régionale des syndicats interco de la région PACA qui subventionne son réseau justice (qui regroupe les services judiciaires, la protection judiciaire de la jeunesse et la pénitentiaire). D'autant plus qu'Éric Fiévez, secrétaire général du syndicat CFDT Pénitentiaire, est partie prenante de la coordination et qu'Hassan Benatiya, son délégué, nous aide à travers elle. Nous avons donc une prise en charge de nos frais de déplacement et pouvons compter sur la coordination pour être approvisionnés en stylos et guides de l'agent public ! J'espère aussi pouvoir obtenir des pochettes siglées CFDT pour nos cartes professionnelles dont les collègues sont friands. Je ne connais pas trop les aides attendues de l'Interpro, surtout que nous sommes maintenant un syndicat national. Quant à notre syndicat, nous avons une visio avec le bureau national dont je suis d'ailleurs membre, le 7 février prochain qui devrait être l'occasion d'échanges utiles pour la campagne, y compris les « remontées de terrain », de communications diverses sur ce qui est prévu au niveau fédéral et confédéral et d'échanges d'expériences avec les collègues militants de toute la France.

As-tu déjà en tête des objectifs prioritaires ?

L'objectif premier est d'asseoir notre représentativité au niveau de la région. Cela passe par la constitution d'une liste fiable dans laquelle chaque agent se sentira bien représenté. Ensuite, nous travaillons à obtenir des sièges dans la majorité des établissements de la région ce qui nous permettra d'être présents dans les instances interrégionales malgré la concurrence des autres organisations syndicales. Paradoxalement, il est aussi à craindre que l'abstention atteigne des records, surtout si le scrutin est compliqué. Lors de nos tournées, nous sensibilisons les agents sur l'importance d'aller voter... et voter CFDT ! ●

Propos recueillis le 28 janvier 2022
par Interco Mag



Élections DREETS – DRIEETS IDF - DDETS – DDETS-PP

Quand cinq fédérations se mobilisent pour faire gagner la CFDT au niveau des régions et des départements.

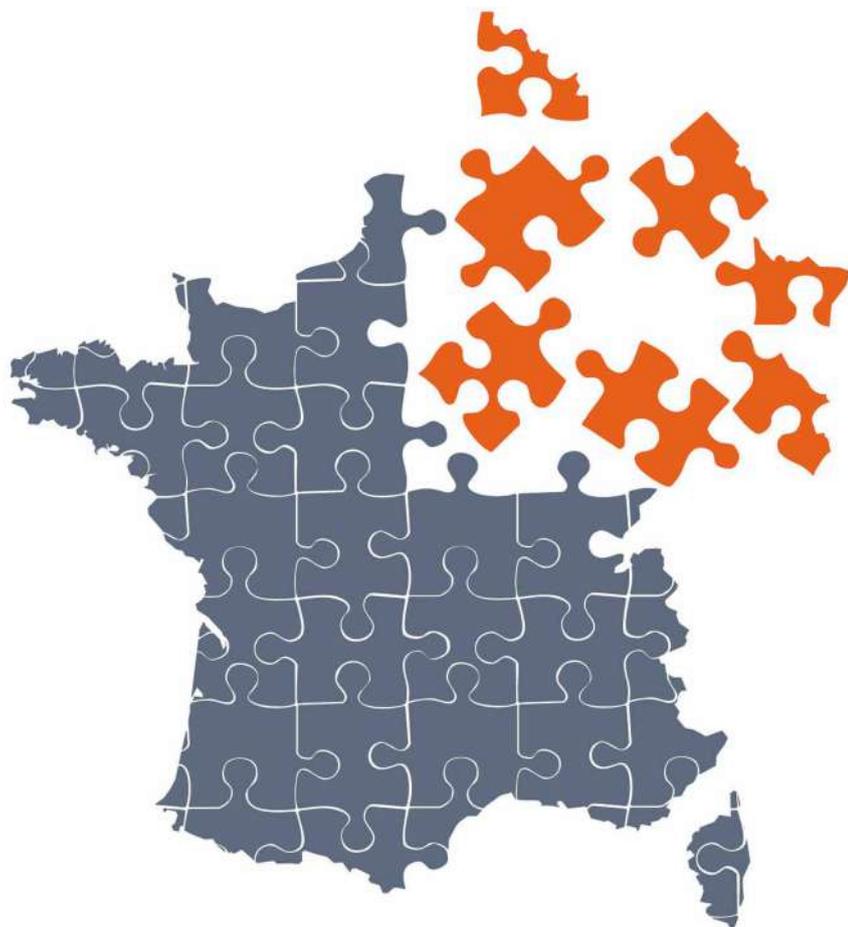
La réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) a créé le 1^{er} avril 2021 des nouvelles structures régionales, les DREETS (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) issues de la fusion des DIRECCTE (directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et des services de la cohésion sociale des DRJSCS (directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale).

Au niveau départemental ont été créées les DDETS et les DDETS-PP (directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations) regroupant les missions exercées par les DIRECCTE et par les DDCCS-PP (services chargés de la cohésion sociale, avec la protection des populations dans les départements ruraux, des directions départementales de la cohésion sociale, et directions de la cohésion sociale et de la protection des populations).

Suite à cette réorganisation, ont eu lieu le 14 décembre dernier les élections professionnelles des DREETS (scrutin électronique), DDETS et DDETS-PP (scrutin à l'urne ou par correspondance) dans un contexte difficile notamment au regard de la situation sanitaire mais aussi des difficultés structurelles de ces nouvelles directions.

Cette aventure a débuté dans la confusion puisqu'initialement les élections devaient se tenir plus tôt dans l'année 2021. Un courrier conjoint de la CFDT et de FO du 13 avril a mobilisé tous les acteurs concernés y compris les employeurs pour en repousser l'échéance ! Pour la CFDT, plusieurs fédérations ont été mobilisées dans ces élections : Interco pour la branche Cohésion Sociale, la PSTE et plus précisément son syndicat national le SYNTEF dont le champ de syndicalisation concerne les personnels du ministère du Travail et de l'Emploi, la fédération des Finances (particulièrement les syndicats auprès des agents CCRF), la fédération agriculture agroalimentaire par son syndicat national le SPAGRI et de façon marginale la FGTE par sa branche l'UFETAM.

L'Union des fédérations des fonctionnaires et assimilés (UFFA) a coordonné les élections en lien avec les fédérations afin de « mettre autour de la table » tous les acteurs concernés lors de réunions régulières en mixte présente et visio. Une équipe de militant-e-s a effectué l'état des lieux de la représentativité dans chaque secteur, le repérage des points forts et des points faibles, puis l'identification et la mobilisation des militants et des adhérents dans les différentes structures.



Pour la fédération Interco, une équipe de référents régionaux s'est mobilisée, composée de Jean François Barruel (Interco 34), Cathy Auger Dubois (Interco 44), Maryan Rychlinski (Interco 83), Mauricio Espinosa Barry (Interco 69), Albert Bertranet (Interco 51), Georges Amaranthe (Interco 76), Sonia Henlée, Lydie Welsch Duray et Damien Durand (SASS IDF) pour mener la campagne et le travail de terrain.

La mise en œuvre des étapes électorales et principalement la recherche des candidatures a permis, excepté en Bretagne, de déposer une liste dans 16 des 17 DREETS dont 2 sur sigle (Corse et Mayotte au regard des effectifs sous la barre de 100). Sur les 93 directions départementales où la CFDT pouvait présenter une liste, 73 ont été déposées dont 3 listes communes, sur les 58 autres directions départementales l'UFFA a déposé le sigle CFDT.

Notre campagne électorale nous permet de devenir la première organisation syndicale sur l'ensemble de ces nouvelles DREETS et la troisième sur le périmètre DDETS et DDETS-PP

Pour les Directions régionales (DREETS)

La CFDT a obtenu pour l'ensemble des DREETS le résultat de 30,51% des voix exprimées et arrive en tête devant les autres organisations syndicales.

Ce vote va permettre à la CFDT de renforcer son action au sein de la nouvelle instance nationale du réseau des DRIEETS qui devrait se mettre en place dans les prochaines semaines.

Au total, la CFDT obtient 34 sièges de titulaires et sera présente dans 14 des 17 directions régionales. La CFDT ne sera pas présente en Bretagne, en Corse et à Mayotte. Il est à noter que la CFDT n'a déposé que des listes sans alliance au niveau régional, contrairement à la CGT.



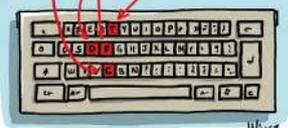
CFDT:
DRIEETS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DRIEETS DU 7 AU 14 DÉCEMBRE 2021

AGIR ENSEMBLE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE RESPECT DU SERVICE PUBLIC

**VOTE ÉLECTRONIQUE :
LA PROCÉDURE EST SIMPLE !**

LÀ LÀ LÀ ET LÀ...



**VOTE ÉLECTRONIQUE :
LA PROCÉDURE EST RAPIDE !**

0,33 SECONDE
RECORD À BATTRE !



MOBILISONS-NOUS, ENSEMBLE !!!

Voter pour vos représentants CFDT au Comité Technique, c'est aussi voter pour vos représentants en CHSCT locaux et au CT Spécial National des DREETS.

Vote électronique depuis les messageries professionnelles et tout autre support numérique.

VOTEZ CFDT LA LISTE N°4

CONTACT CFDT

 idf.syndicat-cfdt@drieets.gouv.fr

 06 67 85 56 84

 cfdt.fr



VOTRE VOIX NOTRE ACTION

VOTEZ CFDT !

Tract diffusé pour les élections DRIEETS de 2021

La CFDT arrive en tête dans 5 DREETS : en Auvergne-Rhône-Alpes (5 sièges/10), Guadeloupe (4/5), Occitanie (4/8), Normandie (3/6) et Hauts-de-France (3/9 dans une compétition à 4 listes).

La CFDT obtient de très bons scores en Centre-Val de Loire (2 sièges/5 à 2 voix près face à SUD), en Île-de-France (deuxième avec plus de 20% des voix et 2 sièges/10 derrière la CGT très majoritaire dans le sec-

teur Travail qui obtient 5 sièges) et en PACA (deuxième également avec 2 sièges/7) avec 32,12% des voix.

Dans certaines régions, la capacité à présenter une liste CFDT était loin d'être acquise, au regard des effectifs notamment. À l'image des Pays de la Loire, la stratégie a été payante, la CFDT arrive troisième avec 27 voix et 1 siège. En Bourgogne-Franche-Comté, la CFDT décroche également 2 sièges.



Les militants CFDT de la DRIEETS de G. à D. : Pierre Yves Poulard (CFDT Finances), Sébastien Morvan (SYNTEF), Sonia Henlée (SASS Interco – tête de liste), Jean Marc Divay (SYNTEF) et Damien Durand (SASS Interco)

Autre région très serrée, la Nouvelle-Aquitaine où la CFDT arrive troisième (2 sièges) dans un mouchoir de poche avec les autres organisations syndicales. Même scénario à la Réunion qui présente la particularité d'avoir le plus grand nombre d'organisations représentées soit cinq au total et sans alliance où la CFDT décroche 1 siège sur 6.

Pour les Directions départementales (DDETS)

Ces élections en directions départementales concernaient toutes les DDETS-PP (92) et la DDPP d'Ille-et-Vilaine. À noter qu'en Île-de-France, les quatre départements de la « petite couronne »¹ n'étaient pas concernés puisqu'intégrés dans la DRIEETS (Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Les agents ont ainsi pu voter pour la CFDT dans plus de 78% des directions départementales concernées. Avec une participation moyenne de plus de 76%, les résultats de la CFDT (1 066 voix soit 16,64%) permettent d'obtenir 64 sièges sur les 410 en jeu (soit

plus de 15% des sièges) dans 43 DDETS-PP soit près de 60% des directions où la CFDT s'est présentée.

La position interfédérale était de se présenter seule, fruit de stratégies locales. La CFDT ne s'est engagée qu'exceptionnellement sur des listes communes. Sur trois listes d'alliance, la CFDT a récupéré à chaque fois 1 siège (DDETS-PP du Doubs, de l'Isère et de l'Essonne).

Dans certaines DDETS, la CFDT n'a pu déposer de liste faute de mobilisation et d'usure de ses adhérent-es, à l'image de la DDETS de la Moselle, où seule la CGT a déposé sa liste et raflé les 5 sièges !

Il est à souligner les très bons scores des équipes lorsque la CFDT a pu déposer une liste nominative. À la seule exception de la DDETS de Haute-Garonne où nous n'avons jamais réussi à déposer une liste depuis la création des DDCCS en 2010, une analyse approfondie doit être menée avec les militants locaux dans la perspective des élections 2022, toutes les autres listes CFDT obtiennent au moins 1 siège à l'image des DDETS 13 et 3 sièges (avec 67% des voix) en

DDETS du Calvados et 4 sièges sur 5 dans les Alpes-Maritimes et la Dordogne !

Les résultats des élections sur sigle en DDETS-PP demeurent plus mitigés à l'image des DREETS. En effet, lorsque **la CFDT dispose d'un ou plusieurs militant-e-s repéré-e-s et de délégué-e-s de liste de proximité, les résultats sont plus favorables** à l'image de ceux dans la direction de la Manche avec 3 sièges sur 4 à l'équipe CFDT.

La configuration est très éclatée dans certains départements de moins de 100 agents pouvant quelquefois être dispersés sur plusieurs sites, ce qui peut expliquer le manque de connaissance par les électeurs du travail de nos militants. Plus que pour une organisation syndicale, les agents ont tendance à voter pour une personne qu'ils reconnaissent.

Au-delà de ces premières explications, nous devons aborder ces résultats au plus près des territoires, région par région.

¹ Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne.

Région Île-de-France :

Le lancement de la campagne électorale a débuté dans le cadre des journées Orange (Melun-77 et Cergy-95) orchestrées par l'union régionale interprofessionnelle d'Île-de-France (URI IDF). Cette campagne de terrain a mobilisé pour la première fois des adhérents qui ont pu apprécier la prise de contact avec les militants CFDT et leurs collègues futurs électeurs. Les tournées de bureaux ont été réalisées sur la majorité des sites franciliens, de mi-septembre à début décembre. L'URI a apporté un soutien précieux par sa participation au financement de la campagne et par l'implication de l'équipe de Michèle Berrada notamment sur le volet communication avec Judith Boumendil et Marina Pen.



En DDETS, la situation est très contrastée pour la CFDT. Nous sommes absents dans deux départements et fragiles sur les deux autres où nous sommes représentés.

Dans les Yvelines, faute d'adhérents CFDT, seules FO et la CGT ont réussi à déposer une liste et se partagent les 5 sièges. La CFDT en 2018 n'avait pas réussi non plus à déposer de liste en DDCCS 78 et avait obtenu moins de 10% des voix en DIRECCTE UD 78 (pas de siège au CHSCT de proximité). De plus, en 2021, les équipes de la nouvelle DDETS sont durablement « dispersées » sur plusieurs sites : Préfecture de Versailles et Saint-Quentin-en-Yvelines pour les deux principaux sites. Notre implantation est à construire.

En Seine-et-Marne, la CFDT disposait d'une équipe issue de la DDCCS 77 (2 sièges sur 4 lors des élections de 2018). La réorganisation et la crise COVID (une de nos militantes a été en arrêt maladie dans la dernière ligne droite pour boucler la liste) nous ont empêchés de déposer une liste. La CFDT espère pouvoir revenir dans les instances lors des élections de 2022.

En DDETS de l'Essonne, la CFDT qui disposait d'1 siège au sein de la DDCCS s'est alliée à l'UNSA « travail ». Cette alliance a permis d'obtenir 49 voix, soit près de la moitié.

En DDETS du Val d'Oise, nous sommes dans une situation plus favorable, la CFDT disposant d'une bonne implantation au sein de la DDCCS et d'une militante aguerrie, Lydie Welsch-Duray siégeant depuis plus de trois ans au sein des instances nationales des DDI. Trois listes ont été déposées : la CFDT obtient 2 sièges avec 32 voix (plus de 36%).

En DRIEETS, les résultats sont encourageants. Ils confirment l'implantation de la CFDT, devenant la deuxième organisation syndicale. Nous connaissons nos forces et nos faiblesses dans cette nouvelle direction de plus de 1 100 agents. Le travail entrepris collectivement va se poursuivre tout au long de l'année avec l'objectif de progresser lors des élections 2022.



Tournée de campagne en IDF de G. à D. : Henri Jannes (SYNTEF), Sonia Henlée (SASS Interco) et Lionel Gomez (SYNTEF)



Tournée de bureaux en DRIEETS IDF de G. à D. : Dominique Balmes (SYNTEF), Sonia Henlée et Damien Durand (SASS Interco)

DE QUELQUES RÉGIONS

Région Bretagne :

La CFDT conforte son positionnement dans les Côtes-d'Armor avec 2 sièges sur 4, ainsi qu'un siège chacun dans le Finistère et le Morbihan. En revanche, elle n'a pas été en mesure de déposer de listes sur le département de l'Ille-et-Vilaine ni sur la DREETS, la DDETS et la DDPP.



Région PACA :

Dans cette région, l'aventure a débuté par une première réunion le 8 juin organisée par l'URI sur la sollicitation de la coordination des Interco PACA pour réunir tous les acteurs concernés. Ces temps d'échanges ont permis d'effectuer l'état des lieux sur la représentativité dans ces secteurs, relever les points forts et les points faibles, identifier les adhérents et les militants dans les différentes structures ainsi que d'élaborer le plan de travail pour la mise en œuvre des étapes électorales.

Dès l'été, les militants ont entrepris la recherche des candidats pour l'établissement des listes électorales au sein de la DREETS et des DDETS 06, 13 et 83. Concernant les DDETS 04, 05 et 84, le vote était sur sigle, aussi nous avons prospecté pour identifier des délégués de liste.

Nous nous sommes réunis à nouveau le 23 septembre pour faire le point sur le montage des listes, repérer les difficultés et proposer des solutions. Nous avons défini nos priorités et planifié nos plans d'action par département appuyé de trois diffusions de tracts pour la campagne.

Première victoire à la fin du mois d'octobre : nous avons déposé des listes partout. Nous avons entrepris nos actions de terrain du 29 octobre au 6 décembre pour conquérir des voix.

La CFDT est présente dans toutes les instances des départements de notre région à l'exception des Alpes-de-Haute-Provence. **La CFDT avec 35,13% des voix est largement devant ses concurrents.**



Région Occitanie :

La CFDT progresse globalement en passant de 16,56% des voix en 2018 à 19,11% en 2021, de 6 sièges en 2018 à 11 sièges en 2021, en gagnant 5 sièges en DDETS-PP et a maintenant ses 4 sièges en DREETS dans laquelle la CFDT est première.

Dans cette région, tout a démarré avec l'identification et la prise de contact individuel des adhérents des fédérations et des syndicats affectés dans les DDETS-PP et la DREETS d'Occitanie. Ensuite, l'URI a organisé une réunion des syndicats et des militants le 6 juillet pour lancer la mobilisation. Les syndicats Interco ont été informés dans le cadre de la coordination régionale. Certains se sont impliqués avec les quatre militants régionaux des principaux syndicats et fédérations concernés (Finances, Syntef, SPagri) et Interco pour effectuer une campagne de tournée des services sur trois mois, de septembre à décembre.

Douze des treize DDCS-PP d'Occitanie ainsi que la DREETS ont été visitées une à trois fois selon qu'une liste devait être déposée ou non et en fonction du potentiel de candidats devant être trouvés. Seule la DDETSPP de l'Ariège n'a pas été visitée, faute d'adhérent identifié et de voix obtenue en 2018 à la DDCSPP. Les militants ont été accueillis chaleureusement par les agents dans toutes les directions.

Nous avons réussi à déposer des listes dans 2 des 4 DDETS-PP qui avaient des effectifs supérieurs à 100 agents et à la DREETS, dans les 9 autres DDETS-PP le sigle CFDT a été déposé par l'UFFA.

Les résultats ont validé notre démarche. **En Occitanie, la CFDT est passée de la troisième place en 2018 à la deuxième**, de 16,6 à 19,1% des voix et de 6 à 11 sièges obtenus dans les comités techniques. La CFDT est représentée dans 4 DDETS-PP alors que nous ne l'étions que dans 2 en 2018. De plus, nous sommes les premiers en DDETSPP 11 et 48 ainsi qu'en DREETS, et ce, à 1 voix de la première place en DDETS 30 et deuxième en DDETS 34 avec 2 sièges. Merci à l'URI qui a pris en charge les frais de la campagne.



OUVRAGE À LIRE POUR MIEUX COMPRENDRE... ET AGIR



Franca, militante bien connue de la CFDT Cadres est l'auteur d'un ouvrage qui traite d'un sujet passionnant : l'intelligence artificielle.

Ces deux mots accolés évoquent irrésistiblement la science-fiction et la robotisation aussi flippante qu'inéluctable de notre société.

Au-delà de ces images d'Epinal, cet ouvrage enrichi des interventions de nombreux témoins du monde de la Recherche et du travail, déconstruit les idées reçues

tout en soulignant les opportunités mais aussi les dangers bien réels, de cette technologie qui ne serait pas gouvernée. En particulier dans le monde du travail, des biais discriminatoires ; l'atteinte à la vie privée, un contrôle permanent ou être l'objet de décisions prises exclusivement par un algorithme, représentent des enjeux qui doivent faire l'objet d'une négociation et d'un dialogue social ! Tout comme l'évolution des métiers, qu'il faut accompagner si nous ne voulons pas que des travailleurs restent sur le bord du chemin. Dans les collectivités locales, comme ailleurs, l'introduction de cette technologie et le processus de numérisation accéléré qui est à l'œuvre, doit se faire en informant et en formant les représentants des agents, les syndicats, et les managers. Sans sombrer dans une paranoïa stupide, sans angélisme béat, sans diabolisation inepte, Franca nous aide par cet ouvrage à faire avec elle le tour de la question et nous invite à agir en conséquence... ●

José Porceddu
Secrétaire fédéral

Pour en savoir un peu plus :

- ▶ <https://www.cadrescfdt.fr/actualites/un-guide-juridique-pour-une-ia-de-confiance>

Pour découvrir des passages du guide :

- ▶ <https://www.larevuecadres.fr/articles/nos-droits-face-aux-algorithmes/6904>

Pour voir les webinaires sur le sujet :

- ▶ <https://youtu.be/7TfzSZIHGhI>
- ▶ <https://youtu.be/UIODEJdsM5o>
- ▶ <https://youtu.be/DjIkmoVN4E>

Pour passer commande :

- ▶ <https://bit.ly/3hO2dwT>

Région Auvergne-Rhône-Alpes :



Une équipe de coordination régionale avec la représentation des fédérations CFDT concernées a été mise en place. Elle s'est réunie régulièrement en amont du dépôt des listes pour définir une stratégie de campagne et un plan d'action sur le terrain.

Concrètement, il a été validé une stratégie volontariste d'aller à la rencontre des agents des différentes directions qui s'est traduit sur le terrain par une mobilisation des militants CFDT Interco et Syntef. Des tournées dans les bureaux ont été organisées avec les militants locaux et l'appui du coordinateur régional Interco.

Ce travail a permis un premier résultat avec le rapprochement des militants du réseau Interco et Syntef qui ont mené campagne ensemble. Un réseau de militants CFDT dans les DDETS, DDETS-PP et DREETS existe, même s'il doit encore être conforté. Néanmoins, c'est de bon augure pour les élections de 2022.

La mobilisation collective pour monter les listes puis faire une campagne de terrain, certes pas simple à organiser, a été payante sur le plan des résultats électoraux. Ainsi, **la CFDT est arrivée en tête à la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes avec 50% des voix exprimées** et 5 sièges sur 10 à la clé. Pourtant, l'incertitude a pesé sur le dépôt d'une liste CFDT, il a fallu solliciter les adhérents et les sympathisants pour boucler la liste avec 16 noms.

Dans les DDETS et DDETS-PP nous avons maintenu nos positions dans trois départements (Ain, Cantal et Puy-de-Dôme) et progressé en nombre de voix et de sièges dans deux départements (Haute-Loire et Rhône) avec des adhésions à la clé. Une particularité a permis d'obtenir 2 sièges à la DDETS 38 avec le dépôt d'une liste commune avec l'UNSA et la CFDT en tête de liste.

En Auvergne-Rhône-Alpes, la CFDT a près d'une trentaine d'élus titulaires ou suppléants dans les instances représentatives du personnel. Afin de maintenir notre dynamique de réseau, une première session de formation des nouveaux élus est organisée le 27 janvier avec l'appui de l'URI Auvergne-Rhône-Alpes.

Les électeurs CFDT sont bien là... allons les chercher ! Félicitations à toutes et à tous. Pour conclure : une belle aventure collective difficile et de bons résultats à consolider en décembre 2022. ●

L'ensemble des référents régionaux du secteur Santé-Cohésion sociale

L'Union européenne et le service public

Le service public ne fait pas partie des missions traditionnelles de l'Union européenne. Son organisation et ses contours relèvent du choix des États et des collectivités locales. Toutefois, étant chargée de l'établissement de règles du marché intérieur et agissant en faveur de la cohésion économique, sociale et territoriale des États, l'Union prend des décisions et des initiatives qui impactent le secteur public.

À l'heure de la Présidence française de l'Union européenne, cet article interroge la notion de service public en Europe, et revient sur les revendications et les combats du mouvement syndical européen en faveur des services publics et de leurs agents.



Pourquoi l'Europe parle de services d'intérêt général (SIG) plutôt que de services publics ?

En France, le langage courant désigne par Service public à la fois la nature du service

rendu, le régime et le statut du fournisseur, comme aussi celui des salariés. Mais notre conception n'est pas commune à tous les États, chacun ayant forgé dans son histoire son propre modèle spécifique de services publics.

Finalement, seule la nature du service rendu permet de s'entendre en Europe pour désigner ce qui relève d'un service public. C'est pourquoi l'Union européenne (UE), contrainte de faire une synthèse des différentes conceptions en vigueur dans les États, centre sa définition du service public sur les missions plutôt que sur la nature du fournisseur. Dans un contexte où de surcroît, la libre concurrence est érigée en règle générale, l'UE préfère parler de service d'intérêt général (SIG), voire plus couramment de service d'intérêt économique général (SIEG)¹ pouvant être alors soustraits au marché.

CE QUE PORTENT LA CFDT ET LE MOUVEMENT SYNDICAL EUROPÉEN DANS LE CADRE DE LA PRÉSIDENTIE FRANÇAISE DE L'UE (PFUE)

La CFDT et ses partenaires européens soutiennent la volonté affichée par la Présidence française de l'UE de renforcer le projet européen et son lien avec les citoyens (à partir des résultats de la Conférence en cours sur l'avenir de l'Europe), ainsi que le dialogue social européen (même si nous constatons que en France même, le président Macron et sa majorité n'ont pas œuvré au renforcement du dialogue social).

Les ambitions affichées par la PFUE en matière de nouvelle gouvernance économique, d'accompagnement des transitions numériques et écologiques, correspondent également à nos attentes. Néanmoins nous restons très vigilants contre toute tentation d'un retour à l'austérité budgétaire et revendiquons un effort plus important de l'UE en matière de taxation des multinationales et pour combattre l'évasion fiscale qui sont autant de ressources perdues pour le service public.

Par ailleurs, la CFDT estime qu'en matière de politique migratoire, l'ambition affichée n'est pas à la hauteur du problème et des enjeux.

De manière très concrète, la CFDT et le mouvement syndical pensent et espèrent que la présidence française sera l'occasion d'aboutir concernant certains projets de directives qui sont sur la table :

- Il y a bien sûr la directive, dont on parle beaucoup, visant à instaurer un salaire minimum dans chacun des États membres de l'UE. Même si cette directive n'aura pas d'impact direct en France, elle pourrait permettre de rehausser le salaire de près de 17 millions de salariés en Europe.

Plus impactant pour nous en France, citons en particulier :

- Le projet de Directive « *transparence salariale* », qui s'adresse au privé et au public et obligerait les entreprises à publier les écarts de salaire entre homme et femme. Pour la Confédération européenne des syndicats, avec le soutien du Parlement européen, le combat consiste à abaisser cette obligation à toute entreprise comptant au moins 10 salariés, alors que le seuil d'application proposé par la Commission européenne est actuellement à 250 salariés. En outre il s'agirait d'obtenir une obligation de correction en cas d'écart de salaire supérieur à 5% ce qui n'existe pas pour le moment en droit français. Rappelons qu'en Europe, il demeure 14% d'écart de salaires entre les femmes et les hommes ; 16% en France.
- Le projet de Directive « *devoir de vigilance* ». Elle serait le prolongement en Europe d'une loi dont la France est pionnière avec sa législation adoptée en 2017¹, grâce à un immense travail mené par la société civile, CFDT en tête. Cette directive rendrait les entreprises multinationales responsables des conditions de santé et de sécurité des travailleurs, y compris dans leur chaîne de sous-traitance partout dans le monde.

¹ ► <https://bit.ly/347qFWM>

Quel est le statut des SIG et SIEG en Europe ?

Le traité de Lisbonne de décembre 2007², dernier traité en vigueur, a fait des SIEG une catégorie juridique à part entière, là où



ils n'étaient auparavant qu'une valeur commune. Si les États sont libres de définir les services qu'ils souhaitent qualifier de SIEG et de les organiser comme ils l'entendent - via des opérateurs et des agents publics ou privés -, le droit européen pose néanmoins la nécessité pour ces services publics de garantir un niveau élevé de qualité, de sécurité, une accessibilité, une égalité de traitement et un accès universel. Le traité de Lisbonne dans son article 14 et la Charte des droits fondamentaux³ dans son article 36 soulignent clairement l'importance des SIEG.

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

Il est possible pour la Commission européenne (institution garante des traités) de remettre en cause les décisions des États en matière de SIEG en cas d'atteinte manifeste

à la concurrence, ou *a contrario*, si les gouvernants ne mobilisent pas suffisamment de moyens pour que la mission de SIEG soit accomplie.

Soucieuse de la santé économique, de la zone euro en particulier, l'UE intervient également par des mesures visant à limiter les déficits publics et par là même s'insère dans le débat à propos des financements des services publics.

Dès lors, la défense des services publics, en particulier dans leur acceptation « à la française », est l'objet d'un dialogue permanent avec les parties prenantes, en premier lieu entre les institutions européennes et les États ; un dialogue dans lequel s'insèrent aussi les syndicats d'autant que l'UE est en capacité juridique de légiférer sur les règles de l'emploi, qui s'appliquent également, quand ils n'en sont pas exclus, aux agents publics en tant que travailleurs au sein de l'espace européen.

Défendre nos services publics en Europe

L'Union est donc un espace de conquête de nouveaux droits pour les agents, et un terrain sur lequel se jouent des questions importantes pour l'avenir des services publics. C'est pourquoi, notre fédération et notre confédération s'impliquent au niveau européen en collaboration avec la Confédération syndicale européenne (CES)⁴ et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)⁵.

Le constat de ces instances est celui d'une Europe qui a négligé ses services publics au cours des quatre dernières décennies, en donnant la priorité à la déréglementation libérale et à la consolidation budgétaire par la réduction des dépenses publiques plutôt que de faire le choix de recettes nouvelles. La pandémie est venue modifier la donne en démontrant que les pays dotés de services



publics forts ont mieux résisté à la crise, laquelle aura aussi mis en avant l'importance de l'intervention de la puissance publique dans l'économie.

Nos revendications au niveau européen

Le combat principal du mouvement syndical au niveau européen est de plaider pour un investissement européen dans les services publics. Nous militons pour qu'un nouveau pacte de stabilité et de croissance (PSC)⁶ voit le jour qui permette de financer une croissance durable et de mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux⁷ (série d'engagements pris en 2017 par les États membres et les institutions européennes afin d'améliorer les droits, les garanties, et la protection sociales des travailleurs et citoyens en Europe).

Un des grands enjeux est de sortir du calcul des déficits tout ce qui relève de l'investissement public en faveur notamment de la transition écologique et plus globalement de l'atteinte des objectifs de développement durable de l'ONU⁸, ce qui inclut un haut niveau de services publics et de protection des

droits sociaux.

De l'avis même de notre confédération CFTD, le moment est propice pour un contrat renouvelé au sein de l'Union européenne qui place au premier plan l'ambition sociale. Cette ambition passe nécessairement par une reconnaissance du rôle prioritaire des services publics.

Pour porter ces revendications, la Fédération syndicale européenne des services publics, a engagé tous ses affiliés (dont Interco CFTD) depuis deux ans pour faire de la journée mondiale du service public, le 23 juin, une grande journée d'action de défense des services publics en Europe⁹.

En conclusion

La vision européenne des services publics est traversée de forces contradictoires ; d'un côté une tendance libérale portée sur la marchandisation des services publics et la réduction de la puissance publique au profit du marché, de l'autre une réelle ambition de construire un nouveau modèle de développement économique, social et écologique.

Les services publics (quel que soit le nom qu'on leur donne dans les États membres) sont un pilier du modèle social européen, mais ils doivent sans cesse être défendus d'autant que les responsables politiques nationaux s'attaquent parfois aux services publics au prétexte de mesures européennes, en se gardant bien d'indiquer qu'ils en ont été décisionnaires et en allant parfois bien au-delà des préconisations venues de l'UE. ●

Matthieu Fayolle

Secrétaire fédéral

¹ Les SIEG : ► <https://bit.ly/3gfeGc9>

² Traité de Lisbonne : ► <https://bit.ly/35HN7WX>

³ Charte des droits fondamentaux de l'UE : ► <https://bit.ly/3rrSgLn>

⁴ CES : ► <https://www.etuc.org/fr>

⁵ EPSU : ► <https://www.epsu.org/>

⁶ Pacte de stabilité et de croissance : ► <https://bit.ly/3oh49kZ>

⁷ Socle européen des droits sociaux : ► <https://bit.ly/32S5toW>

⁸ Objectifs de développement durable : ► <https://bit.ly/3riql7b>

⁹ Actions du 23 juin 2021 : ► <https://bit.ly/3lUklkd>



Droits de participation, de représentation et droits à la défense des agents publics

« **T**out travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »¹.

Ce principe constitutionnel est également affirmé dans le statut de la fonction publique pour les agents publics².

Pour ce faire les agents publics peuvent mandater des élus des organisations syndicales et la CFDT est notamment là pour les représenter !

En effet, la liberté syndicale est également un principe constitutionnel : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* »³.

Ce principe de liberté syndicale, réaffirmé dans le statut général des fonctionnaires pour l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels, recouvre ainsi⁴ :

- la liberté de constituer des organisations syndicales ;
- la garantie d'adhérer au syndicat de son choix et d'y exercer des mandats ;
- et la possibilité pour les organisations syndicales d'ester en justice.

Le statut de la fonction publique garantit aussi un principe de non-discrimination à

TOUS UNIS !



¹ Le 8 du Préambule de la Constitution de 1946 : ► <https://bit.ly/3vGS6ID>

² Article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

³ Le 6 du Préambule de la Constitution de 1946.

⁴ Article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée (fonctionnaires) et article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée (agents contractuels).

⁵ Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁶ Article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

⁷ Article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique modifié et article 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale modifié.

⁸ Articles 15 et 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 précité et articles 14 et 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 précité.

⁹ Articles 8 bis et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

¹⁰ Article 14 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée et article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

¹¹ Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

¹² Article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

l'égard des syndiqués ou des non syndiqués dès lors que les employeurs publics ne peuvent tenir compte d'une appartenance syndicale en matière de recrutement, de titularisation, de formation, d'avancement, d'affectation, de rémunération, d'appréciation de la valeur professionnelle, de discipline, de promotion et de mutation ⁵.

Les agents publics disposent bien sûr du droit à la participation par l'intermédiaire des représentants du personnel qu'ils élisent (I). À côté de cela, les organisations syndicales, et notamment la CFDT, bénéficient de moyens pour négocier de nouveaux droits et assurer la défense col-

lective et individuelle des agents publics (II).

I. LE DROIT À LA PARTICIPATION ET À LA REPRÉSENTATION DES AGENTS PUBLICS : L'ACTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La participation des agents publics dans l'organisation du service public passe par l'action des **représentants du personnel** et la concertation auprès des instances représentatives du personnel dont le renouvellement interviendra le 8 décembre prochain. Il faudra alors bien penser à voter CFDT pour que des



mandatés CFDT soient élus et représentent aux mieux les intérêts des agents publics !

1. Le contenu du droit à la participation ⁶

Le droit à la participation est expressément reconnu aux agents publics et porte sur :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics ;
- l'élaboration des règles statutaires ;
- la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines ;
- l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ;
- la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

2. Les représentants du personnel

Le droit des fonctionnaires à la participation s'exerce par l'intermédiaire de représentants du personnel siégeant dans des instances représentatives du personnel (IRP), renouvelées le 8 décembre 2022 ;

Ces IRP sont :

- le conseil commun de la fonction publique (CCFP), le conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pour tous les projets de décret concernant les 3 fonctions publiques ou l'une d'entre elles ;
- les comités techniques (CT) qui seront remplacés par **les comités sociaux d'administration (CSA) et comités sociaux territoriaux (CST)** au renouvellement général de décembre 2022 - pour les questions d'ordre collectif ;
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui seront remplacés par **les formations spécialisées** au renouvellement général de décembre 2022 - pour les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- **les commissions administratives paritaires (CAP)** pour les questions d'ordre individuel des fonctionnaires et qui

peuvent maintenant être saisies à leur initiative pour certaines décisions ;

- **les commissions consultatives paritaires (CCP)** pour les questions d'ordre individuel pour les agents contractuels.

Ces IRP comprennent des représentants du personnel, ainsi que des représentants de l'employeur public intéressé. Elles sont dites consultatives car elles n'émettent que des avis. En effet, si l'employeur public est dans l'obligation légale de consulter ces IRP dans tous les cas prévus par les textes, il n'est pas tenu de suivre l'avis donné par l'instance concernée lorsqu'il prend sa décision finale.

Ces représentants du personnel sont :

- soit désignés par les organisations syndicales dans la limite des sièges attribués pour le CCFP, le CSFPE et le CSFPT ainsi que le CHSCT et prochainement les formations spécialisées ;
- soit élus à partir de listes présentées par les organisations syndicales. Tel est le cas pour les CT (**CSA et CST** à partir de décembre 2022), les CAP et les CCP.

Des autorisations d'absence sont accordées aux représentants du personnel qui participent aux travaux des différentes IRP aussi bien pour la préparation, les délais de route ainsi que pour la participation aux réunions et le compte-rendu des travaux ⁷.

II. LA DÉFENSE COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE DES AGENTS PUBLICS : L'ACTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Ce sont **les représentants syndicaux** qui vont négocier des accords collectifs avec les employeurs publics et assurer la défense collective et individuelle des agents publics. Ils disposent pour cela de temps syndical sous forme d'autorisations d'absence ou de décharge d'activité de service ⁸.

1. La négociation d'accords collectifs ⁹

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ont qualité pour participer, avec les représentants du Gouvernement et les employeurs publics, à des négociations nationales sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat.

Elles ont également qualité pour conclure et signer des accords au niveau national, local ou à l'échelon de proximité dans d'autres domaines statutaires.

2. L'assistance dans les procédures et la rédaction des recours administratifs ¹⁰

Les agents publics peuvent se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle ¹¹.

En outre, ils peuvent également choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de promotion interne, d'avancement de grade et de mutation ainsi que pour la fonction publique territoriale l'avancement à un échelon spécial.

Lorsque les fonctionnaires exercent les recours précités et s'ils le demandent, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont obligatoirement communiqués ¹².

Un recours administratif est une procédure de réclamation non juridictionnelle ¹³ qui vise à demander le retrait de la décision litigieuse. Il s'agit d'un recours gracieux lorsqu'il est adressé à l'employeur public qui a pris la décision contestée ou bien d'un recours hiérarchique, uniquement possible dans la fonction publique de l'État, lorsqu'il est adressé au supérieur hiérarchique de l'auteur de l'acte. Ce recours administratif permet bien souvent d'obtenir gain de

¹³ Article L 410-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

¹⁴ Article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

¹⁵ Tribunaux administratifs ; cours administratives d'appel et Conseil d'État.

LA CFDT NÉGOCIE DES AVANCÉES CONCRÈTES POUR LES AGENTS

JE VOIS QUE VOUS NE MAÎTRISEZ PAS ENCORE TOTALEMENT L'ART SUBLIL DE LA NÉGOCIATION !



VOTEZ CFDT !

Cfdt:

Wingz

cause et de prévenir un recours contentieux parfois long et coûteux.

3. Les actions en justice ¹⁴

Les organisations syndicales peuvent former des recours devant les juridictions administratives compétentes ¹⁵ contre les

actes réglementaires concernant le statut du personnel (exemples : délibération relative au temps de travail ou au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale) et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics (exemples : nomination illégale d'un agent).

SPÉCIFICITÉ DE LA DÉFENSE INTERCO CFDT

La fédération Interco CFDT s'est dotée d'un réseau de défenseurs syndicaux (69 défenseurs à ce jour) bien formés par notre service juridique et dont les connaissances sont actualisées tous les deux ans, pour conseiller et assister les adhérent-es dans leurs démarches précontentieuses (recours administratifs) auprès des employeurs publics et contentieuses auprès des tribunaux administratifs.

En cas de litige avec son employeur public, il est préférable de ne pas affronter seul-e les méandres d'une éventuelle procédure contentieuse complexe. Le mieux est de faire appel au syndicat Interco CFDT de son département qui saura apporter des conseils, une assistance ou bien transmettre ta problématique au défenseur syndical ou à un avocat du réseau CFDT. N'hésite donc pas à contacter ta section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département qui demeurent à ta disposition. La CFDT est là pour te conseiller sur tes droits aussi bien lorsqu'elle siège dans les instances que lorsqu'elle te défend auprès de ton employeur public !

Les représentants syndicaux peuvent également accompagner les agents publics dans leurs actions contentieuses individuelles (exemples : refus d'avancement, refus de nouvelle bonification indiciaire ou NBI).

Un recours contentieux consiste à saisir une juridiction compétente d'une requête, le tribunal administratif dans la plupart des cas pour les litiges des agents publics, afin de lui demander d'annuler la décision litigieuse. ●

Émilie Géraud
Juriste fédérale



mon réseau militant

MILITANT·E·S CFDT DÉCOUVREZ VOTRE ESPACE DE RESSOURCES ARC, LE SITE DES ÉLUS DE LA CFDT

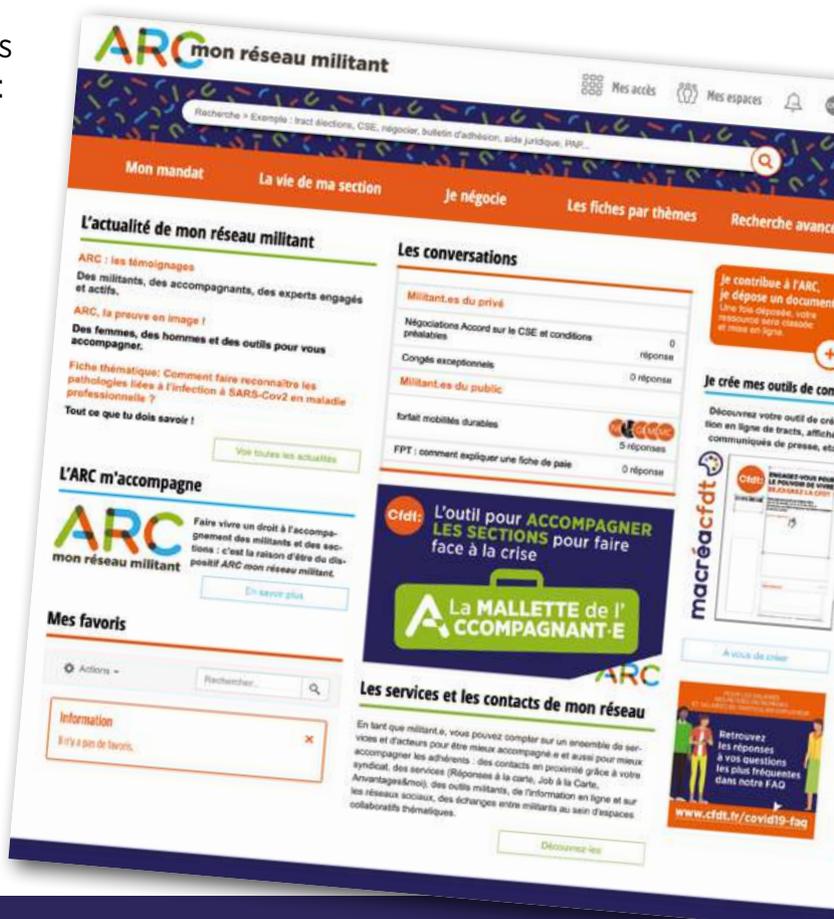
Vous y trouverez des informations pratiques et juridiques régulièrement complétées sur :

- **le fonctionnement de vos instances (privé ou public)** dans « Mon mandat » : CSE, CT, CHSCT etc.

- **de nombreuses thématiques** au plus près de vos réalités de terrain : QVT, NAO, égalité professionnelle femmes/hommes, formation etc.

- **la gestion de la crise Covid-19** dans votre entreprise ou votre administration : l'organisation du travail, le télétravail, l'activité partielle, le droit de retrait etc.

Élu·e·s du CSE et élu·e·s des fonctions publiques : rendez-vous sur **les espaces de discussion** pour échanger en direct avec d'autres militants et partager des coups de main, conseils, accords d'entreprise etc.



Rendez-vous sur :

arc.cfdt.fr

Pour pouvoir accéder à l'espace ressources de l'ARC,
vous devez avoir activé au préalable votre espace adhérent.

Si vous ne l'avez pas encore fait, connectez-vous sur : monespace.cfdt.fr



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —



**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTEZ CFDT —