

# UNSA TERRITORIAUX MAGAZINE

Pages spéciales UNSA Magazine N°203 septembre-octobre 2019



## L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

JURISPRUDENCE SUR LE PRIX  
DES FORMATIONS CHSCT



## UNE FILLE À L'UNSA

SANDRINE GEILLER  
LE SUPPORT BOURGUIGNON



## AU COEUR DES TERRITOIRES

NOUVELLE COLLECTIVITÉ  
ALSACIENNE

# Loi de transformation de la Fonction publique

**Vous êtes là POUR TOUS.**

**Nous sommes là**

**POUR CHACUN  
D'ENTRE VOUS.**



**LA PREUVE :**

**6 MILLIONS D'EUROS\* PAR AN CONSACRÉS  
AUX ACTIONS SOCIALES POUR NOS ADHÉRENTS.**

**Notre engagement :** Offrir une complémentaire santé de qualité, accessible à tous les agents territoriaux quels que soient leurs revenus. Solidarité intergénérationnelle, minorations de cotisation, aides exceptionnelles, prêt santé à taux zéro... La MNT s'engage à faire vivre la solidarité au quotidien.

**ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER.**

En savoir plus :



• [mntetvous.mnt.fr](http://mntetvous.mnt.fr)

• **09 72 72 02 02**

(prix d'un appel local)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.

**MNT**  
GROUPE **vyv**

**L'ACTU EN BREF 4-5****SONDAGE LECTEURS 6****LE DROIT DES AGENTS 7  
LES CONDITIONS D'ACCÈS POUR  
LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS****LE MOT DE L'AVOCAT 8  
LA MÉDIATION ADMINISTRATIVE****L'ACTUALITÉ JURIDIQUE 9  
JURISPRUDENCE SUR LE PRIX  
DES FORMATIONS CHSCT****LA CENTRALE 10-11  
LOI 2019-828 DE TRANSFORMATION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE****DÉCRYPTAGE 12  
L'IRCANTEC****MODE D'EMPLOI 13  
ORGANISER UNE RÉUNION D'INFORMATION  
SYNDICALE****UNE FILLE  
UN GARS À L'UNSA 14-15  
SANDRINE GEILLER  
LE SERVICE SUPPORT BOURGUIGNON****CHRISTOPHE CHEVALIER-PICHON  
POUR DES PATS PLUS VISIBLES****AU CŒUR  
DES TERRITOIRES 17-19  
FORMATIONS CAP & FICHE DE PAIE  
SARCELLES  
VALLÉE SUD GRAND PARIS  
NOUVELLE COLLECTIVITÉ ALSACIENNE****UNE PAGE  
SE TOURNE**

La Fonction publique que nous avons connue subit de profondes modifications.

■ La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 concerne tous les agents : dialogue social réduit, fin de la commission de recours disciplinaire, recours accru aux contractuels, temps de travail harmonisé, rupture conventionnelle...

■ La réforme des retraites fait actuellement l'objet de négociations avec les organisations syndicales. S'il n'existe pas actuellement de simulateurs pour comparer le système actuel et celui envisagé, il est certain que ceux qui touchent peu de primes seront pénalisés. C'est le cas des catégories B et C de la Fonction publique territoriale.

Notre conseil fédéral de novembre comportera une formation spécifique sur ces questions. Et en juin 2020 à Brest, notre congrès constituera une étape importante dans la vie de notre fédération.

L'externalisation des services publics programmée est une erreur. Elle participe au désaveu des agents qui les servent et est source d'inégalité pour les administrés.

Certes, une page se tourne. Mais notre Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) ne jouera pas la politique de la chaise vide. Il y a tant à faire pour sauver notre modèle social français et préserver ses piliers :

- le droit à une retraite pour tous,
- la gratuité des soins,
- l'assurance chômage,
- la reconnaissance des syndicats,
- le statut de la Fonction publique,
- la politique d'assistance aux personnes handicapées,
- l'instauration d'un salaire et d'un revenu minimum.

Les choix politiques qui nous sont imposés ne doivent pas nous faire renoncer. Il faut convaincre, siéger dans toutes les instances et argumenter les amendements que nous portons auprès des employeurs locaux comme du gouvernement pour influencer sur le contenu des décrets d'application et ordonnances à venir qui auront leur importance dans la mise en œuvre de la loi Fonction publique. C'est notre combat.

Plus que jamais, soutenons nos militants syndicaux qui s'investissent pour préserver notre avenir.

**SYLVIE MÉNAGE**  
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



## Égalité professionnelle femmes-hommes

Le 19 juillet s'est tenu le **deuxième Comité de suivi de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**. Trois projets de documents d'appui au déploiement de l'accord signé en 2018 étaient soumis : la circulaire pour la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, qui servira de référence pour celles de la territoriale et de l'hospitalière ; une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de

violences sexuelles, de harcèlements sexuel ou moral et d'agissements sexistes ; un référentiel des plans d'actions à mettre en œuvre dans les trois versants de la fonction publique.

L'UNSA, porteuse dès le protocole 2013 de la mise en place des référents Égalité, a aussi insisté sur la formation des gestionnaires des dispositifs de signalement, sur l'animation du dispositif, sur la mise en place d'une charte déontologique et sur le rôle des instances représentatives.

## Le congrès 2020 à Brest

Quatre collectivités étaient en lice pour le congrès de juin 2020. À l'ouest, Brest la bretonne, Hérouville-Saint-Clair et Rouen les normandes. À l'opposé, dans le quart sud-est de l'Hexagone, la ligérienne Saint-Etienne. Présentées au bureau fédéral de juillet, les candidatures comprenaient notamment le détail des postes budgétaires et des moyens dévolus à l'accueil des centaines de congressistes attendus. C'est la candidature bretonne présentée par le secrétaire général de l'UR, Jean-Roger Guiban, qui a finalement été retenue.

## Les pompiers professionnels se fâchent

En juin, sept organisations syndicales représentant 85% des sapeurs-pompiers professionnels déposaient un préavis de grève jusqu'à fin août. Les revendications portaient notamment sur la revalorisation de la prime de feu,

l'instauration d'un dispositif de portabilité pour les agents de la catégorie active, la priorisation des préoccupations relatives aux questions de santé et de sécurité et le recrutement d'emplois statutaires. Cette grève faisait suite

à l'absence de réponse du ministère, mais aussi de l'association des départements de France et celle des maires de France. Face au mutisme persistant du gouvernement, les OS ont prévu de manifester le 15 octobre prochain.

## Les chiffres-clés de la rémunération en France

Source : *INSEE, 2019 pour l'année 2017*

### Salaire net mensuel moyen :

1944 € en EOTP

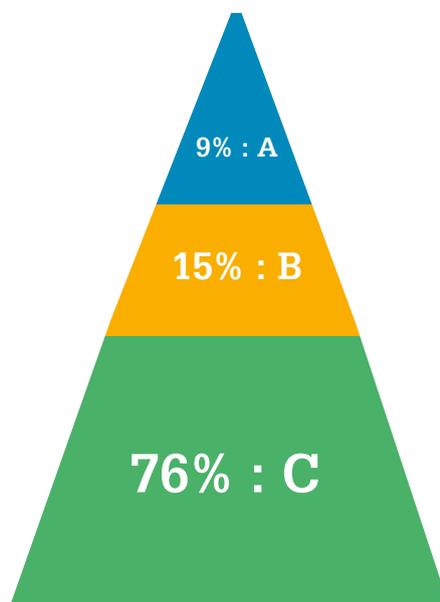
### Fonctionnaires :

2026 euros nets en moyenne par mois (+1%)

### Contractuels :

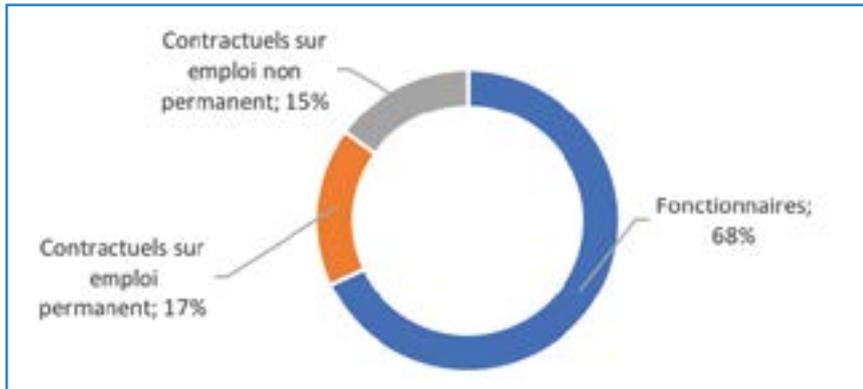
1633 euros nets moyens mensuels (+1,2%)

### Répartition des agents par catégorie

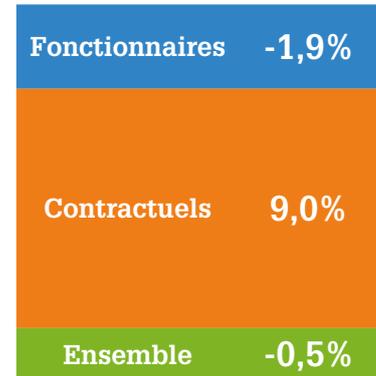


## Les chiffres-clés en Ile-de-France

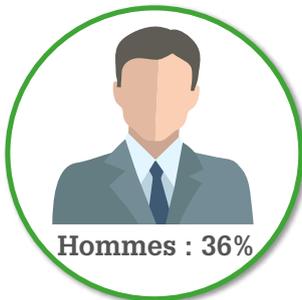
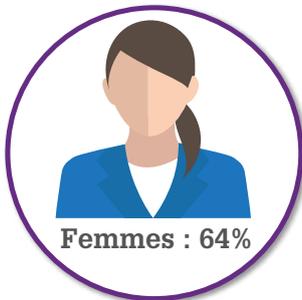
### Statut et emploi des agents



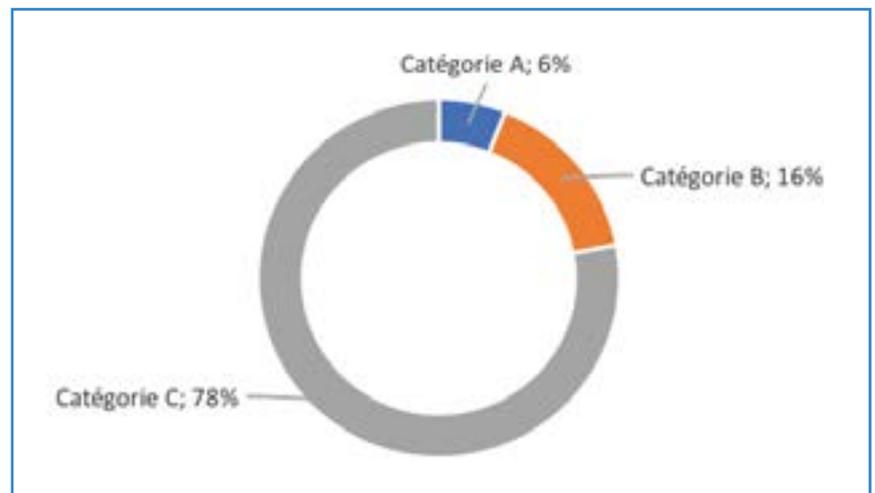
### Variation des effectifs en 2017



### Répartition des agents

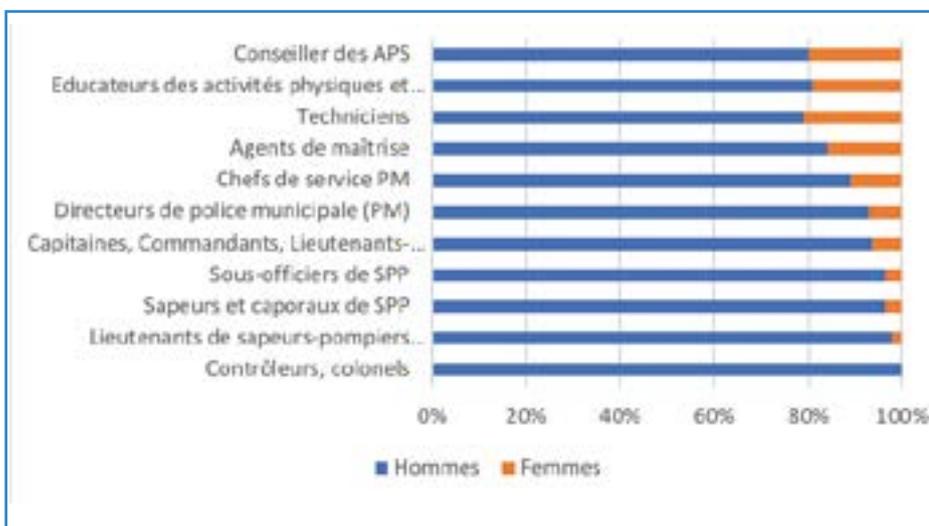


### Répartition des agents sur emploi permanent



## Féminisation des cadres d'emplois

### Cadres d'emplois les plus masculinisés



### Cadres d'emplois les plus féminisés



Source : l'observatoire bisannuel de l'emploi territorial en Ile-de-France relatif à l'année 2017, publié par les trois centres de gestion franciliens.

## DONNEZ-NOUS VOTRE AVIS !

Le magazine UNSA Territoriaux est l'un des nombreux outils de communication de la fédération. Cette dernière souhaitant mieux connaître les attentes des lecteurs, elle a annoncé, lors du dernier conseil fédéral, lancer un sondage. Ce sondage est sous format électronique ([lien sur le site de la fédération, dans la version pdf de ce supplément](#)) et sous format papier.

Ci-dessous, le sondage que vous pouvez renseigner et renvoyer par courrier à la fédération, ou par email à [communication@unsa-territoriaux.org](mailto:communication@unsa-territoriaux.org).

Tous les membres de l'équipe de la rédaction vous remercient de vos réponses.

### Lisez-vous l'UNSA Magazine Interprofessionnel ?

- Je le lis totalement,
- Je le lis partiellement,
- Je le feuillette,
- Je ne l'ouvre pas

### Lisez-vous l'UNSA Territoriaux Magazine ?

- Je le lis totalement,
- Je le lis partiellement,
- Je le feuillette,
- Je ne l'ouvre pas

### Quelle rubrique vous intéresse le plus ?

.....

### Mettez-vous l'UNSA Territoriaux Magazine à disposition de vos collègues, y compris non adhérents (par exemple en lecture dans la salle à café) ?

- Oui
- Non
- Parfois

### Pensez-vous que l'UNSA Territoriaux Magazine est un support de communication efficace au sein de votre collectivité ?

- Oui
- Non
- Parfois

### Si oui, préférez-vous lire le Magazine UNSA Territoriaux :

- Imprimé (adressé personnellement par courrier comme actuellement)
- Édité sur le site et l'application de la Fédération Unsa-Territoriaux
- Édité sur une newsletter (abonnement par mail personnel)

### Quelle offre prioritaire attendez-vous de votre fédération UNSA Territoriaux ?

- Assistance juridique
- Offre de services et de loisirs
- Guide statutaire annuel
- Autre : .....

# LES CONDITIONS D'ACCÈS POUR LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS

L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE EST FIXÉ PAR LE STATUT ET RÉSERVÉ AUX PERSONNES DE NATIONALITÉ FRANÇAISE. CE PRINCIPE COMPORTE DES EXCEPTIONS POUR LES RESSORTISSANTS EUROPÉENS AINSI QUE POUR LES AGENTS RECRUTÉS PAR CONTRAT.

## 1 Les conditions de devenir fonctionnaire relèvent du statut des fonctionnaires.

Un premier principe est qu'une personne qui n'est pas française ne peut pas devenir fonctionnaire. Comme l'article 5 de loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les conditions de recrutement sont communes à l'ensemble des fonctions publiques : de l'État, territoriale et hospitalière.

« Sous réserve des dispositions de l'article 5 bis, nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : 1° S'il ne possède la nationalité française »

## 2 Les concours ouverts aux ressortissants européens

Pour les ressortissants des 28 États membres de la Communauté européenne et de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège, les trois États partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE), les emplois dits de « souveraineté » ou concourant à la puissance publique ne leur sont pas ouverts comme indiqué dans l'article 5 bis de la loi 83-634. Il s'agit d'emplois régaliens dans la Défense, le Budget, l'Économie et les Finances, la Justice, l'Intérieur, la Police et les Affaires étrangères. Tous les emplois dans ces ministères ne sont toutefois pas considérés comme relevant de la souveraineté nationale.

A contrario, ces ressortissants en revanche peuvent accéder aux postes statutaires des trois versants de la fonction publique par voie de concours ou par détachement, voire d'intégration après ce dernier.

En 2009, la Halde a publié une délibération demandant la suppression des conditions ne permettant pas à des ressortissants étrangers à la CEE ou l'EEE d'accéder aux emplois statutaires. Un projet de loi consécutif n'a finalement pas vu le jour.

## 3 Un recrutement des contractuels moins restrictif.

Pour le recrutement en qualité d'agent non titulaire, le candidat peut avoir une nationalité extra-UE, pourvu qu'il soit en règle vis-à-vis de la législation relative à l'immigration. C'est le décret 88-145 portant dispositions statutaires pour les agents contractuels de la FPT qui fixe les conditions du recrutement. Son article 2 détermine les modalités de recrutement des contractuels.

À plusieurs reprises est évoquée la situation du recrutement des étrangers et les conditions qu'ils doivent remplir. Il en ressort qu'une personne de nationalité étrangère peut être recrutée comme contractuelle : qu'importe qu'elle soit en CDD ou en CDI ! D'ailleurs, les dispositions relatives à l'obligation de recruter en CDI au-delà de six ans s'imposent dans les mêmes conditions que pour un ressortissant français.

Le maire, ou tout agent, qui imposerait des critères non prévus par le décret précité ferait une discrimination contre un étranger et s'exposerait à des poursuites pénales fondées sur l'article 225-1 du code pénal ....discrimination fondée sur l'appartenance à une nation, ce qui constitue un délit !

Quels sont les recours ? Il est possible

de saisir le procureur d'une plainte pour discrimination après mise en demeure de la collectivité de régulariser la situation. Il est aussi possible de saisir le défenseur des droits par téléphone ou en allant sur le site Internet. A noter que le défenseur des droits possède des pouvoirs de mise en demeure.

En cas de problème, le syndicat peut également rappeler les textes indiqués au maire ou au Président, à l'amiable, avant de passer à l'étape supérieure.

### Références :

- *Articles 5, 5 bis, 5 ter et 5 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emploi ou un emploi de la fonction publique française.*
- *Délibération n°2009-139 du 30 mars 2009 de la Halde relative aux emplois fermés pour les étrangers, à raison de la nationalité, ou le Comité consultatif recommande la suppression de cette restriction de la condition de nationalité.*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*
- *Article 225-1 du code pénal.*
- *Site internet du défenseur des droits : <https://defenseurdesdroits.fr/>*

# LA MÉDIATION ADMINISTRATIVE

L'ARTICLE 5 DE LA LOI N° 2016-1547 DE MODERNISATION DE LA JUSTICE A MODIFIÉ ET COMPLÉTÉ LE CODE DE JUSTICE ADMINISTRATIVE QUI DISPOSE DÉSORMAIS D'UN CHAPITRE RELATIF À LA « MÉDIATION ». CE CHAPITRE COMPREND LES NOUVEAUX ARTICLES L. 213-1 À L. 213-10 DU CODE DE JUSTICE ADMINISTRATIVE.



S/O  
smith d'oria

**François GRENIER**

Expert en droit  
de la Fonction publique

**Cabinet SMITH D'ORIA**

15 rue du Temple  
75004 PARIS

 [fgrenier@smithdoria.com](mailto:fgrenier@smithdoria.com)

 01 58 80 80 00

 <https://www.avocat-fonction-publique.fr>

## Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation est un mode alternatif de règlement des litiges. Il s'agit d'une alternative au contentieux classique se voulant plus constructive. En médiation, les parties tentent de trouver un accord afin de régler amiablement leur litige, avec l'aide d'un tiers, qui n'est pas un Juge mais un Médiateur. La philosophie est ici différente : il s'agit de dépasser le conflit par des discussions ouvertes mais confidentielles en vue de trouver une solution raisonnable et non une solution purement juridique.

## Quelles garanties offre le médiateur ?

Il doit bien entendu être compétent

dans le domaine du litige (par exemple en droit de la fonction publique) et justifier de la maîtrise des techniques de médiation. Le médiateur doit surtout être indépendant, neutre et impartial. A cet égard, la « Médiation préalable obligatoire », instituée par la loi précitée interroge, dans la mesure où les centres de gestion sont ici obligatoirement désignés en qualité de médiateurs.

## Quand demander une médiation ?

Il est possible de demander une médiation avant tout recours judiciaire mais également, à tout moment, en cours de procédure contentieuse. Dans le premier cas, les parties organisent la médiation avec, au besoin et à leur demande, l'appui de la juridiction administrative qui

peut l'organiser intégralement. Dans le deuxième cas, en cours de procédure, les parties peuvent demander au Tribunal d'organiser une médiation pour tenter de solder le litige. Le Tribunal peut également proposer une telle médiation aux parties quand il le juge opportun, sans pouvoir les y contraindre.

## Comment se déroule la médiation ?

Le processus de médiation est couvert par la confidentialité. L'accord de médiation se dessine au fur et à mesure des discussions : accord sur le principe de recourir à une médiation ; accord sur l'objet de la médiation ; accord sur les solutions possibles ; accord final des parties. Les parties peuvent mettre un terme à tout moment à ce processus et revenir, le cas échéant, à la procédure contentieuse qui aura alors été suspendue pendant le processus de médiation.

## LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Instaurée à titre expérimental par l'article 5 de la loi 2016-1547, elle est effectuée par les centres de gestion et précède obligatoirement le recours contentieux. 46 départements sont concernés, y compris en Outre-mer (arrêté du 2 mars 2018). Le prochain numéro du magazine détaillera ce dispositif.

# JURISPRUDENCE SUR LE PRIX DES FORMATIONS CHSCT

A LA RÉUNION, UNE FORMATION CHSCT FACTURÉE AU PRIX PLAFOND AUTORISÉ N'A PU SE TENIR DU FAIT D'UNE DÉLIBÉRATION PRÉALABLE DE L'EMPLOYEUR. LE SYNDICAT S'EST VU DÉBOUTER PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF, MAIS A GAGNÉ EN CONSEIL D'ÉTAT.

**D**epuis le 29 novembre 2016, tout représentant CHSCT peut choisir deux de ses cinq jours de formation obligatoire dans l'organisme de formation de son choix, sous réserve que celui-ci soit habilité à dispenser de telles formations. Leurs objectifs pédagogiques, leur contenu et prix sont fixés par décrets. Concernant le prix, le décret 85-603 et l'article R. 2315-21 du code du travail établissent que c'est à l'employeur de prendre en charge le coût de la formation «à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance».

Tout organisme habilité à délivrer des formations aux représentants CHSCT fixe donc le prix de ses formations dans ce cadre. A l'UNSA comme dans certaines autres organisations syndicales habilitées, choix

fut fait du prix plafond, soit 361,08 euros par agent et par jour pour 2019.

## Un CCAS fixe son propre prix plafond

A la Réunion, cinq représentants CHSCT pour le SAFPT-FAFPT du CCAS de la commune de Sainte-Marie, se sont vu refuser leur demande de formation sur le motif que le CCAS avait préalablement délibéré pour fixer un plafond de 100 euros par agent et par jour. Le syndicat a attaqué cette décision en référé, notamment sur le motif d'atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale. Une opinion que n'a pas suivie le juge des référés du tribunal administratif de la Réunion qui, dans son ordonnance n° 1900942 du 14 juin, explique, en substance, que cette limitation du coût de la formation à un forfait décidé par le CCAS « n'est pas en soi de nature à interdire aux agents de parti-

ciper à une formation CHSCT dès lors, d'une part, que les dispositions de cet article se bornent à fixer un plafond de prise en charge et non une obligation de prise en charge à hauteur de ce plafond et, d'autre part, qu'il n'est pas démontré, en l'espèce, que cette formation ne pourrait avoir lieu à un tarif inférieur à celui proposé par l'institut de formation syndicale FAFPT/SAFPT ».

Saisi le 15 juin en référé, le Conseil d'état a désavoué cette décision du juge réunionnais. Il confirme que c'est bien l'agent seul qui a le choix, dès lors que l'organisme qu'il a retenu est visé au quatrième alinéa de l'article 8 du décret 85-603 (liste prévue à l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique territoriale). Facturer les formations CHSCT au prix plafond tel que le fait le CEFU est donc possible.

## DERNIERS TEXTES ET JURISPRUDENCES PARUS

**ARRÊTÉ DU 21 MAI 2019** portant notification des attributions individuelles de dotation globale de fonctionnement aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale au titre de l'exercice 2019 en application de l'article L. 1613-5-1 du code général des collectivités territoriales.

**CIRCULAIRE DU 3 AVRIL 2019** relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

**CE, 5 AVRIL 2019, N° 426281, CONSEIL GÉNÉRAL DES YVELINES :** en l'état de la réglementation, les fonctionnaires territoriaux peuvent déclarer leur maladie professionnelle à leur employeur sans limite de temps.

**CE, 8 FÉVRIER 2019, N° 409669, COMMUNE DE RIS-ORANGIS :** une sanction disciplinaire, allégée suite à l'avis du conseil de discipline, peut être reprise en cas d'annulation contentieuse de cet avis.

**CE, 13 MARS 2019, N° 407795, COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU CHOLETAIS :** est reconnue comme imputable au service une maladie en lien direct avec l'exercice des fonctions, sauf à ce qu'un fait personnel ou une circonstance particulière conduisent à détacher du service la survenance ou l'aggravation de la maladie

**CE, 6 FÉVRIER 2019, N° 414066, COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU NORD GRANDE-TERRÉ :** un avis de vacance de poste ne peut restreindre la voie d'accès pour le recrutement sur ce poste.

# LOI 2019-828 DE TRANSFORMATION

## 7 régressions majeures



50 décrets d'application prévus dans les six prochains mois.

# DE LA FONCTION PUBLIQUE

## 6 nouveaux droits mineurs



### LES ORDONNANCES À VENIR

Le gouvernement pourra légiférer par ordonnances sur les 4 sujets suivants :

- La négociation d'accords collectifs (article 14 de la loi 2019-828) d'ici au 8 novembre 2020 ;
- La simplification de diverses dispositions relatives à la santé et à la protection sociale des agents publics (article 40 de la loi 2019-828) d'ici au 8 novembre 2020 ;
- La création d'un code général de la fonction publique (article 55 de la loi 2019-828) d'ici au 8 août 2021 ;
- La réforme des modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires (article 59 de la loi 2019-828) d'ici au 8 novembre 2020.

## L'IRCANTEC

L'INSTITUTION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES GÈRE LES RETRAITES DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE AVEC UN RÉGIME PAR RÉPARTITION ET PAR POINTS.

**CGT**  
3 sièges

**CFDT**  
3 sièges

**FO**  
3 sièges

**UNSA**  
2 sièges

**FSU**  
1 siège

**CFTC**  
1 siège

**Solidaires**  
1 siège

**CFE-CGC**  
1 siège

**FA-FPT**  
1 siège

### Le Conseil d'Administration

Cette instance non paritaire est composée de 34 représentants : 16 pour les bénéficiaires du régime, 16 pour les employeurs dont les personnels sont affiliés au régime et 2 personnalités qualifiées

8 sièges pour  
les ministères

4 sièges pour les  
collectivités territoriales

4 sièges pour la fonction  
publique hospitalière

2 sièges pour  
les personnes qualifiées

Le conseil d'administration a un pouvoir décisionnel sur toutes les questions d'ordre général relatives à sa gestion, en matière de pilotage technique à long terme du régime, de politique de placement et d'action sociale. Il est consulté sur tout projet de texte.

Les administrateurs se réunissent en :

- Bureau
- Commission du recours amiable
- Commission du fonds social (participation UNSA)
- Commission des comptes et de l'audit (présidence UNSA)
- Commission du pilotage technique et financier (participation UNSA)

### Les recrutés à partir de 2017

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tous les employeurs doivent appliquer le critère de la nature du contrat de travail pour déterminer le régime de retraite complémentaire des nouveaux salariés qu'ils embauchent. Cependant, les affiliations des salariés en cours à cette date doivent être maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des intéressés, même si elles ne sont pas conformes au nouveau critère.

### Les bénéficiaires après 2014

Depuis 2014, c'est la nature juridique du contrat, et non plus de l'employeur, qui détermine l'organisme d'affiliation. Sont donc concernés :

- les agents contractuels de droit public, et notamment ceux recrutés par de nouveaux employeurs créés ex-nihilo,
- les agents contractuels de droit privés dont l'employeur était déjà adhérent du régime avant le 31 décembre 2016. Ces agents conservent cette affiliation jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.
- les agents recrutés après le 22 janvier 2014 par une personne morale de droit public au moyen d'un contrat aidé :
  - Le contrat unique d'insertion (CUI)
  - Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
  - Le contrat jeune en entreprise
  - Le contrat initiative-emploi (CIE)
  - Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais
  - Emploi d'avenir
  - Emploi d'avenir professeur
- les agents bénéficiant d'un contrat aidé avant 2014 sauf modification de la situation juridique de leur employeur et sauf rupture du contrat de travail,
- les élus.

### L'IRCANTEC en chiffres

2,9 millions d'actifs  
cotisants en 2017

9 ans et 10 mois de durée  
moyenne d'affiliation à l'Ircantec

3,47 milliards d'euros  
de cotisations encaissées en 2018

• de 2,1 millions  
d'allocataires fin 2018

2,786 milliards d'euros de retraites  
et capitaux décès versés en 2018

202 332 retraites  
liquidées en 2018

# ORGANISER UNE RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE

## Le sujet

En fonction de l'actualité locale ou nationale, identifier un sujet intéressant tous les agents ou ceux d'une direction en particulier, notamment en cas de dispersion des services. Se documenter au préalable pour maîtriser le sujet. Préparer les documents à distribuer, les coordonnées du syndicat ou de la section, une feuille de prise de contact si les agents souhaitent laisser leurs coordonnées et des produits siglés Unsa tels des stylos, blocs-notes, calendriers, chiffons essuie-lunettes, ...

## Le lieu

La réunion se tient dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais hors des locaux ouverts au public ou, si cela n'est pas possible, dans des locaux mis à disposition du syndicat. La réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

## Le moment

La réunion se tient en dehors des horaires de service. Une réunion durant les heures de service est destinée :

- aux agents n'étant pas en service et ceux bénéficiant de l'autorisation spéciale d'absence de l'article 16 ;
- à tous, à raison d'une heure par mois ou jusqu'à trois heures une fois par trimestre, pour les syndicats représentés au CT ou au CSFPT.

Une réunion organisée pendant la dernière heure de service de la matinée ou de la journée peut se prolonger au-delà de cette dernière heure de service.

Un syndicat ou une section candidat à de nouvelles élections peut aussi, dans les six semaines précédant le jour du scrutin, organiser une réunion d'information spéciale d'une heure.

## L'invitation

Le syndicat ou la section informe tous les agents (par affichage, par email, par intranet ou par tract) de la date, de l'heure et du lieu de la réunion et distribue une autorisation d'absence qui sera renseignée par chaque agent et remis à sa hiérarchie au moins trois jours avant, si le syndicat est représentatif. Chaque agent a droit à un quota de 12 heures par année civile, au maximum, sur ses heures de service lorsque le syndicat est représentatif. Au moins une semaine avant, l'organisation syndicale dépose auprès de l'administration sa demande d'organisation.

Un représentant UNSA externe peut y assister. Si la réunion a lieu dans les locaux administratifs, sa venue doit toutefois être annoncée à l'employeur dans un délai de 24 heures.

## Le déroulé

Ouvrir la réunion avec des mots de bienvenue. Présenter tous les intervenants. Rappeler le sujet et préciser le déroulé, notamment le moment ouvert aux questions. Exposer clairement le contexte et les faits. Engager les questions avec une première question si besoin. S'attacher à ne pas laisser de question sans réponse. Distribuer les documents. Remercier les participants de leur venue.

## L'après-réunion

Réaliser un bilan à présenter à son bureau. Recontacter les agents ayant laissé leurs coordonnées. Rappeler l'événement dans la lettre d'information du syndicat. Attention aux photos, car il faut l'accord des personnes photographiées pour les publier.

## Les interdits

L'employeur ne peut exiger des délais supérieurs aux délais réglementaires (décret 85-397 et circulaire du 20 janvier 2016). Il ne peut interdire la tenue d'une réunion d'information pour un motif tiré de l'ordre du jour de cette réunion.

# SANDRINE GEILLER

## LE SERVICE SUPPORT BOURGUIGNON



L'ORGANISATION EST SA COMPÉTENCE DE BASE. DEPUIS SON ARRIVÉE À L'UNSA, ELLE N'A EU DE CESSÉ D'APPRENDRE, NOTAMMENT EN RH. ELLE PARTAGE AUJOURD'HUI SON TEMPS ENTRE LES SYNDICATS BOURGUIGNONS ET LE PÔLE FÉDÉRAL DE FORMATION SYNDICALE.



### Quel est ton parcours professionnel ?

Après des études de secrétariat, un BEP suivi d'un baccalauréat obtenu en 2004, j'ai fait quelques CDD dans le privé et à l'Etat. J'ai ensuite bénéficié de deux contrats aidés d'accompagnement à l'emploi, l'un de deux ans à l'Éducation nationale, l'autre à la communauté de communes de Seignelay (Yonne). Le CDD débuté en 2010 à la communauté d'agglomé-

### Contact :

UNSA Territoriaux de l'Yonne  
7 rue Max Quantin  
89000 Auxerre

03 86 52 81 12

[ur-bfc@unsa-territoires.org](mailto:ur-bfc@unsa-territoires.org)

ration de l'Auxerrois s'est poursuivi par une période de stage puis par ma titularisation comme assistante de la direction générale (présidence, directeur général, directeurs généraux adjoints).

### Comment as-tu intégré l'UNSA Territoriaux ?

En juin 2016, je suis venue pour résoudre un problème dans ma collectivité. C'est Jean-Marc Mercier, SG de l'UR Territoriaux Bourgogne-Franche-Comté (BFC) que j'ai rencontré et auquel j'ai demandé s'il ne cherchait pas quelqu'un au syndicat. Peu de temps après, il m'a fait passer un entretien qui s'est révélé concluant. Le mi-temps dédié à mon activité professionnelle s'est déporté sur le syndical, l'autre moitié étant consacrée à ma fille. Puis, de 17,5 heures hebdomadaires, je suis passée à 28, soit 4 jours par semaine.

### Quelles sont tes tâches au sein de l'UNSA ?

Je m'occupe de la permanence syndicale de l'UNSA communauté d'agglomération, ville et département. Les agents appellent pour avoir des réponses. Il faut les écouter, leur répondre voire les accompagner avec leurs élus dans leurs démarches. Il y a tout un travail juridique que je fais en tutorat avec Catherine Chambard, une experte qui vient d'un service RH. J'ai beaucoup appris ainsi. Je m'occupe aussi de l'administration : préparer les réunions, les bureaux et

AG avec les ordres du jour ; établir les comptes rendus ; gérer la boîte mail de l'UR Territoriaux BFC. Je fais aussi partie de l'équipe qui concrétise des partenariats pour l'UR.

Cette année, il y a eu quelques changements. Depuis avril 2019, sur décision du bureau fédéral, je passe la moitié de mon temps pour l'administratif du pôle fédéral de formation syndicale, l'autre moitié restant dévolue à l'UNSA régionale et icau-naise. En début d'année, j'ai aussi été désignée comme représentante CHSCT au niveau de la communauté d'agglomération. Cependant, la mutualisation de certains services entre la ville et l'agglomération nous oblige à nous repositionner pour les futures élections de décembre 2019. Enfin, j'ai réussi cette année l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe.

La formation, et plus globalement les ressources humaines, sont des domaines qui me passionnent. Avec le pôle fédéral de formation syndicale, je me forme à l'ingénierie de formation. Avec Catherine et Jean-Marc, j'explore l'assistance juridique et tous les volets de l'organisation d'un syndicat. En tant que représentante CHSCT, je m'ouvre à la sécurité et aux conditions de travail. J'aimerais mettre en œuvre toutes ces compétences pour travailler dans une direction des ressources humaines, indispensable dans une structure territoriale, voire y exercer un poste à responsabilités.

UN GARS  
L'UNSA

## CHRISTOPHE CHEVALIER-PICHON POUR DES PATS PLUS VISIBLES

L'EX-GENDARME MÉCANICIEN EST RENTRÉ AU SDIS DE CHARENTE COMME PERSONNEL TECHNIQUE SPÉCIALISÉ (PATS). IMPLIQUÉ DANS LA JEUNE UNSA SDIS 16, IL FINIT PAR EN CONNAÎTRE TOUS LES ROUAGES ET RÉUSSIR SON PARI : ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES PATS.

Après un apprentissage dans le secteur de la mécanique, je réussis un concours et rentre dans une école de sous-officiers de la gendarmerie. S'ensuivent vingt années de mutation en Île-de-France. J'enclenche alors un détachement dans la territoriale pour revenir dans ma région d'origine, la Charente. Détaché au SDIS de la Charente en 2009 pour une période d'un an, avec la charge de la maintenance préventive et curative du parc roulant départemental, j'y suis intégré sur le grade de technicien territorial. Je prends le temps d'observer le fonctionnement et les rouages de la FPT, dont les différences sont importantes avec le ministère de la Défense.

### Quel est ton parcours syndical ?

C'est en 2012 que l'UNSA voit le jour au SDIS 16. La secrétaire générale, et proche collègue, Patricia Lainé, me fait part des différents dossiers en cours et de l'approche avec la collectivité pour les traiter. Ce premier contact avec l'environnement syndical me paraît intéressant. Jusqu'alors, je n'avais pas l'idée de me syndiquer. En 2014, j'y adhère et participe à quelques groupes de travail de notre collectivité sur des sujets tels les astreintes technique et logistique, la formation des agents, ... Janvier 2015 : je suis proposé comme secrétaire adjoint suite au départ d'un membre du bureau. J'accepte naturellement ce poste et commence à me former avec le CEFU. En parallèle, j'intègre le bureau exécutif de l'UNSA SDIS de France en tant que secrétaire

en charge des PATS (Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés). C'est en 2016 que je reprends le poste de secrétaire général de l'UNSA SDIS 16, à la retraite de Patricia.

### Quels sont les résultats des élections ?

En Charente, tous les UNSA locaux sont en réseau avec l'UD Territoriaux de la Charente, avec une réunion au moins quatre fois par an, en fonction de l'actualité. Ceci nous garantit un soutien et une cohérence sur les dossiers traités tout en respectant l'autonomie de chaque syndicat. Dans le nôtre, en plein développement, les personnels adhérents sont majoritairement des PATS. Or les représentants du personnel sont uniquement des pompiers professionnels. Bien que complémentaires, les dossiers sont complètement différents dans chaque filière. Pour nous, les élections professionnelles de 2018 sont donc une étape majeure si nous voulons une représentation au sein de notre collectivité, notamment au CT et au centre de gestion où nous sommes majoritaires depuis quelques années dans les trois catégories. Une liste commune avec SPA SDIS 16 nous permet de toucher un maximum d'agents, PATS et SPP. Pari réussi avec un siège titulaire au CT sur les 5 sièges. Nous sommes également très présents au CDG 16 où nous siégeons dans toutes les CAP et en CCP A.

### Quels sont tes prochains chantiers ?

Mon souhait actuel est de remettre



l'humain au centre de nos revendications. Depuis trop longtemps, l'aspect financier et la rentabilité priment sur les décisions. Le mal-être au travail s'amplifie. Certes, le monde du travail évolue, mais il ne faut pas négliger les agents : les SPP dans leurs missions de plus en plus exposées ; les PATS dont on ne reconnaît pas suffisamment leurs rôles primordiaux dans le fonctionnement d'un SDIS. Il y a nécessité d'une évolution de carrière et d'un régime indemnitaire équitable pour toutes les filières.

**Contact :**  
UNSA SDIS 16  
43 rue Chabernaud  
16340 L'Isle d'Espagnac

 06.03.92.58.60

 [sdis-16@unsa-territoriaux.org](mailto:sdis-16@unsa-territoriaux.org)



# MICHEL S'OCCUPE DES ROUTES. NOUS L'AIDONS À EN DÉCOUVRIR DE NOUVELLES.

PRÊT  
BFM LIBERTÉ<sup>(1)</sup> | **0,80%**  
TAEG fixe

Hors assurance DIT<sup>(2)</sup> facultative, pour une durée de 6 à 24 mois,  
à partir de 1 500 €. Taux en vigueur du 01/09/2019 au 31/10/2019.

Exemple pour un prêt BFM LIBERTÉ<sup>(1)</sup>

Durée	Montant emprunté	Taux débiteur fixe	TAEG Fixe	Mensualités (hors assurance DIT facultative <sup>(2)</sup> )	Montant total dû	Mensualité Assurance DIT facultative	Montant total Assurance DIT facultative <sup>(2)</sup>	TAEA	Frais de dossier
24 mois	2 000 €	0,80 %	0,80 %	84,03 €	2 016,72 €	0,60 €	14,40 €	0,69 %	Aucun

Pour un crédit d'une autre durée et/ou montant, voir conditions en agences Société Générale.

**Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.**

(1) Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la BFM et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert dans une agence Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai légal de rétractation 14 jours. Voir conditions en agence Société Générale.

(2) Contrat d'assurance DIT - Décès, Perte Totale et Irréversible d'Autonomie et Incapacité Totale de Travail, souscrit par la BFM, intermédiaire en assurances auprès de CNP Assurances et MFPrévoyance, sociétés anonymes régies par le Code des Assurances et présenté par Société Générale, en sa qualité d'intermédiaire en assurances. Tarif standard d'assurance donné à titre indicatif pouvant évoluer et hors surprime éventuelle.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 118 763 309,50 EUR. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°08 041 372 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1 059 665 810 EUR. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n°07 022 493 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

Crédits Photos : Yann Le Pape.



**BANQUE FRANÇAISE  
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Appel non surtaxé 0 987 980 980

Du lundi au vendredi de 9h à 20h  
et le samedi de 9h à 14h

RETROUVEZ-NOUS SUR [BFM.FR](http://BFM.FR) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



# FORMATIONS RH ET INSTANCES

## FICHE DE PAIE À BAGNOLET, CAP À AJACCIO



ce faire, un groupe de travail a été créé autour de Valentine, avec un formateur senior, Jean-Marc Mercier, par ailleurs SG de l'UR Territoriaux Bourgogne-Franche-Comté, et un futur formateur, déjà formateur pour les pompiers, Antonio Martins, de l'UNSA-SDIS 77. Ce mode de travail va être généralisé par le pôle fédéral de formation syndicale afin que plus de formateurs puissent, in fine, s'approprier dès 2020 ces nouveaux thèmes.

### S'exercer aux instances

Trois semaines plus tard, le 18 juin, se tenait à Ajaccio une formation sur les instances à la demande de l'UR Territoriaux Corse. Pascal Leroy, l'un des trois responsables du pôle formation et l'un des plus anciens formateurs de la fédération, remplaçait notre regretté collègue Hervé Soarès. 11 stagiaires ont ainsi travaillé le rôle des CAP, notamment dans le cas des mesures disciplinaires, ainsi que ceux du comité technique et du CHSCT avec, l'après-midi, un exercice de visite des locaux afin de sensibiliser les collègues à la sécurité au travail ainsi qu'à l'hygiène. La Corse propose périodiquement à ses adhérents de telles formations pour le maintien et l'actualisation des compétences.

L'UR Territoriaux Île-de-France avait profité du passage par Paris, le 24 mai après le conseil fédéral de Nantes, de la formatrice martiniquaise Valentine Cilpa pour tester une nouvelle formation. 26 stagiaires, dont 6 en visio-conférence, avaient accepté d'être les cobayes pour ce sujet éminemment technique qu'est la fiche de paie.

Avant de devenir directrice générale adjointe d'une mairie en Martinique, Valentine était DRH dans une autre collectivité. C'est sa connaissance de ce domaine qui l'a incitée à proposer au pôle fédéral de la formation syndicale cette formation. Initialement conçue pour deux jours, elle en a réduit le format à une journée à la demande de l'UR et au regard de ses contraintes géographiques.

Définition, mentions obligatoires, mentions interdites, archivage, différences entre salaire direct, salaire socialisé et salaire total : de nombreux sujets furent abordés. Les questions des stagiaires furent toutes aussi nombreuses, sortant parfois du cadre de la formation pure qui consiste à apporter des connaissances leur permettant de mieux défendre leurs collègues.

### Nécessité de 2 jours

La visio-conférence via le logiciel payé par la fédération à un prestataire n'a pas, pour sa part été concluante du fait des nombreux problèmes de connexion. Cette formation n'avait pas pour objectif d'être virtuelle, avec du e-learning (l'apprentissage par modules à distance), mais seulement de limiter les déplacements des stagiaires les plus lointains. Un nouveau système doit être testé à cette fin. Quant à cette formation, il a été décidé en fin de session de la retravailler sur deux jours en accentuant le volet des primes. Pour



## VALLÉE SUD GRAND PARIS LES CONSERVATOIRES EN GRÈVE

Arrivée première aux élections de décembre 2018, la liste SNEA-UNSA Territoriaux a dernièrement durci le ton vis-à-vis de son employeur, l'établissement public territorial Vallée

Sud Grand Paris. Le 9 mai dernier, ses représentants tractaient devant la piscine l'Aquapol, dans la ville de Montrouge. L'objectif était de dénoncer les mauvaises conditions de travail du

personnel travaillant dans les piscines du Territoire. L'arrivée de deux coordinateurs, pour les huit conservatoires et les sept médiathèques, plus d'un an après celui des neuf piscines n'améliore, de fait, pas le dialogue social. Mi-juin, ce sont dans les conservatoires qu'a été déclenchée une grève pendant quinze jours. Suivie par un tiers des enseignants, elle a abouti à une manifestation d'une centaine d'agents le 25 juin devant le Conseil du Territoire. Cela a enfin permis à l'intersyndicale de rencontrer Jean-Didier Bergé, président de cet établissement public de coopération intercommunale de la petite couronne parisienne, pour des avancées considérables concernant le régime indemnitaire des enseignants artistes.



## SARCELLES DÉBRAYAGES CIBLÉS

Tous les lundis et vendredis de 8 h à 10 h depuis le vendredi 19 juillet étaient annoncés des débrayages ciblés des services propreté urbaine et espaces verts de la commune de Sarcelles, dans le Val d'Oise, au nord-ouest de Paris. Les services d'astreinte et de week-end n'étaient plus assurés non plus. L'objectif était de se faire entendre du maire quant à des dysfonctionnements majeurs observés dans ces services, se traduisant notamment par des propos racistes et des faits discriminatoires. Le lundi suivant, le maire se déplaçait pour écouter les agents. Le lendemain, il annonçait une solution pour sortir de la crise avec le départ des agents incriminés par les plaintes déposées, et appuyées par l'UNSA Territoriaux Sarcelles et SOS Racisme. Cela faisait des mois que cette situation était pourtant

dénoncée, avec notamment l'envoi de courriers à l'exécutif sarcellois. La seule réponse du maire avait été de

déclencher une enquête administrative en avril, sans suites notables ... jusqu'à cette mobilisation.

### ILS NOUS ONT REJOINTS

- UNSA TERRITORIAUX TROUVILLE-SUR-MER (14)
- UNSA TERRITORIAUX NOTRE-DAME-DE-BONDEVILLE (76)
- UNSA TERRITORIAUX SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DE MAYOTTE (976)
- UNSA TERRITORIAUX CALITOM (16)
- UNSA TERRITORIAUX ARC MOSELLAN (57)
- UNSA TERRITORIAUX COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE SAINT-DIÉ-DES-VOSGES (88)



# LES UNSA CD 67 ET CD 68 ANTICIPENT LA COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE

Plus de trois mois avant que le projet de loi de la collectivité européenne d'Alsace (CEA) ne soit présenté au Sénat le 27 février et huit mois avant que la loi ne soit adoptée par l'Assemblée nationale, l'UNSA CD67 et l'UNSA CD68 interpellaient de concert les présidents des deux départements, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, sur les impacts de cette nouvelle collectivité concernant les 5730 agents concernés.

En 2021, ces deux conseils départementaux n'existeront plus du fait de leur fusion. Outre les compétences actuelles des Départements, cette nouvelle collectivité disposera des quatre compétences suivantes : coopération transfrontalière ; enseignement des langues et des cultures régionales ; tourisme et de promotion de l'attractivité de son territoire ; gestion de certaines routes nationales et autoroutes non concédées avec transfert du personnel routier de l'État.

## Harmoniser par le haut

Anticipant la loi, c'est donc début décembre 2018 que ces deux syndicats UNSA formulaient des demandes très précises de clarification en matière d'emploi, de temps de travail, de l'évolution des missions et des responsabilités, de déroulement de carrière, de protection sociale et d'action sociale. A titre d'exemple, les UNSA CD 67 et CD 68 souhaitaient une garantie de l'absence de mobilité contrainte non seulement à la création de la CEA, comme l'avaient exprimé les deux chefs des exécutifs départementaux, mais pendant cinq ans. Concernant les droits sociaux, il y avait notamment la demande d'harmonisation des actions sociales par le haut.

Aucune réponse ni communication



De gauche à droite : Véronique Bahit, présidente UNSA CD67, Céline Kugler, membre du comité UNSA CD67, Xavier Pillods, SG UNSA CD 67, Sylvie Guthmann, présidente UNSA CD 68 et Benoît Gachon, SG UNSA CD 68.

de l'étude d'impact sur les ressources humaines ne leur étant parvenue avant le comité technique du 10 janvier, les deux UNSA Territoriaux y ont voté blanc, puis ont porté le sujet au niveau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 6 février. Bien que les délais soient très courts entre toutes ces séances, les deux UNSA départementales ont suivi de très près ce dossier, à l'échelle locale puis nationale.

## Un an et demi pour négocier

Promulguée le 2 août 2019, la loi 2019-816 relative aux compétences de la collectivité européenne d'Alsace prévoit que les deux Départements négocient avec leurs représentants syndicaux sur les modalités d'anticipation des changements résultant de leur regroupement et sur l'ensemble des conditions liées à ce regroupement. Les instances, CAP, CT et CHSCT, sont dès lors composées des instances des anciens Départements, qui siègeront dorénavant en formation commune.

Et les droits syndicaux sont de même maintenus jusqu'aux prochaines élections professionnelles, en décembre 2022. Un an et demi pour négocier avant la fusion, puis deux ans pour en constater les effets : nul doute que les UNSA territoriaux alsaciens seront sur le pont pour défendre les acquis de leurs collègues.

## VOTRE ACTUALITÉ NOUS INTÉRESSE

**UNE MANIFESTATION, UNE  
GRÈVE, UN ACQUIS SOCIAL,  
DES ÉLECTIONS,  
FAITES-LE SAVOIR !!!**

**ENVOYEZ VOTRE ARTICLE ET VOS**

**PHOTOS À [communication@](mailto:communication@unsa-territoriaux.org)**

**[unsa-territoriaux.org](mailto:unsa-territoriaux.org)**



**DES MILLIERS**  
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

**DES DIZAINES DE MILLIERS**  
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

**DES CENTAINES DE MILLIERS**  
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT  
EST LE PARTENAIRE  
FORMATION  
DES AGENTS ET  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES**

[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT