

UNSA TERRITORIAUX MAGAZINE

Pages spéciales UNSA Magazine N°201 juin 2019



L'ACTU EN BREF

7^{ÈME} CONGRÈS DE L'UNSA
NOUVELLE ÉQUIPE



UN GARS À L'UNSA

HOMMAGE
À HERVÉ SOARÈS



AU COEUR DES TERRITOIRES

FORMATIONS
CHSCT

Réforme de la Fonction Publique

Non au projet de loi !



SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE MUNICIPAL DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO

VÉHICULE

PERSONNEL ASSURÉ

AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS
TERRITORIAUX

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO**

GMF 1^{ER} ASSUREUR

DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux agents territoriaux. Remise de 10% sur le montant de la 1^{re} cotisation annuelle pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS, validé le 01/01/2019 et le 31/12/2019. Offre valable une seule fois et non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre gestionnaire GMF ou téléphonez au 0 770 60 60 60 (non surtaxé), du lundi au samedi de 8h à 20h. Les Conditions Générales et la convention d'assurance de ce contrat sont disponibles sur gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 145 rue Anatole France - 92300 Les Ulis - Perret et sa fille - GMF ASSURANCES - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

L'ACTU EN BREF 4-5**DOSSIER SPÉCIAL 6**

ÉCOLE MATERNELLE

LES ATSEM DONNENT LEUR AVIS

DU CÔTÉ DES INSTANCES 7

CCFP - CSFPT

LUTTE PIED À PIED DE CHAQUE ARTICLE

LE DROIT DES AGENTS 8

DE NOUVEAUX DROITS

POUR L'INVALIDITÉ TEMPORAIRE

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE 9LES CONSÉQUENCES DU PROJET DE LOI
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**LA CENTRALE 10-11**

LE 9 MAI, DU BLEU

DANS LES RUES DE FRANCE

DÉCRYPTAGE 12

PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE

CE QUI NOUS ATTEND !

MODE D'EMPLOI 13

DEMANDER UNE FORMATION

OBLIGATOIRE CHSCT

UNE FILLE

UN GARS À L'UNSA 14-15

FABIENNE BORDENAVE À PAU

EN MÉMOIRE D'HERVÉ SOARÈS

AU CŒUR

DES TERRITOIRES 17-19

FORMATIONS CHSCT

MÉTROPOLE DE LYON

SDIS 78

UR ÎLE-DE-FRANCE

**QUE RESTERA-T-IL DE LA
FONCTION PUBLIQUE ?**

C'est avec une pensée émue pour Hervé Soarès, décédé subitement à 57 ans, qui a milité durant des années et formé des centaines de militants, que nous poursuivons notre engagement.

Le 9 mai 2019, l'ensemble des organisations UNSA, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFP, FO et FSU Solidaires a appelé à la mobilisation en faveur de la fonction publique.

Des milliers de manifestants ont rejoint malgré la pluie les défilés organisés dans toute la France pour exprimer publiquement leur indignation de citoyen et d'agent public face à ce gouvernement qui les dénigre.

Laisser croire que le service public ruine notre économie alors qu'en 2018, le CAC 40 a redistribué plus de 57 milliards aux actionnaires sur les 87 milliards d'euros de bénéfice net cumulé, et que le montant de leur impôt a reculé, est un trompe-l'œil.

Il ne s'agit pas d'opposer secteur privé et secteur public, mais bien de dénoncer l'abandon de missions de services publics et la fermeture de sites qui laisseront sur le côté une partie de la population, augmentant encore les inégalités en France.

Quelle société défendons-nous ?

L'UNSA ne peut accepter l'idée d'une loi réformant la Fonction Publique qui amoindrira les droits des agents publics, créant plus de précarité pour ses agents et, en conséquence, une baisse de la qualité des services publics !

Les militants de l'Unsa ont travaillé sans relâche pour faire amender cette loi qui ne répond pas aux attentes des citoyens mais défait le dialogue social en réduisant les syndicats aux procédures contentieuses ! Une loi qui stigmatise les fonctionnaires mais tait le non-paiement de plus de 7 millions de jours travaillés dans la FPT et stockés sur les CET. Une loi qui réduit les obligations en matière d'hygiène et de sécurité...

Plus que jamais, nous aurons besoin d'un syndicalisme présent et force de propositions pour travailler dans le respect des agents investis au service de notre fonction publique et défendre nos exigences sociales, écologiques, européennes et républicaines.

SYLVIE MÉNAGE

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



Congrès 2019 de l'UNSA



Début avril a eu lieu le septième congrès de l'UNSA. Luc Bérille a passé la main à Laurent Escure. Ce dernier entend développer de nouveaux services au sein de

l'UNSA, telle une plateforme mutualisée de services à destination des adhérents et des sections syndicales. L'UNSA compte environ 200 000 adhérents. Notre fédéra-

tion était bien représentée, tant à la tribune par Sylvie Ménage, que dans le public, au niveau de la délégation fédérale et dans les UR et UD interprofessionnelles.



Passage de témoin au CNO

Le 30 janvier dernier, les vœux du Conseil National d'Orientation (CNO) du CNFPT ont été l'occasion de rassembler ancien et nouveaux représentants de cette instance qui assiste le conseil d'administration du CNFPT en matière de formation. De gauche à droite : Christine Josset-Villanova, titulaire au CA du CNFPT, Pascale Peignen, 1^{ère} suppléante au CNO et 2^{ème} suppléante au CA du CNFPT, Jean-

Luc Léto, ancien titulaire au CNO, Hélène Broc, présidente du CNO, Corinne Mondon, titulaire au CNO, Benjamin Thomas, 2^{ème} suppléant au CNO.

Le CNO est force de propositions, notamment au travers de ses deux commissions (métiers, sens du service public et parcours professionnels ; formation), et de ses quatre groupes de travail (grandes causes et valeurs ; apprentissage ; sécurité ; convention).



La police municipale auditée par les députés

Le 2 avril dernier, Manuel Herrero, représentant de l'UNSA au niveau du Conseil commun de la police municipale (CCPM) et son suppléant David Quevilly, ont été reçus à l'Assemblée nationale avec cinq autres organisations syndicales. Il s'agissait d'entendre les policiers municipaux dans le cadre d'une commission d'enquête sur la situation, les missions et les moyens des forces de sécurité. Cette commission a aussi enquêté auprès de la police nationale et de la gendarmerie.

Manuel Herrero a insisté sur les problématiques actuelles de la formation de la PM et a rappelé que 65% de ce personnel allait partir en retraite dans les dix prochaines années.



Le CNFPT va former les régions

Le 15 mai dernier a été signé un partenariat entre le CNFPT et Régions de France. Son objectif est d'intégrer dans l'offre de formation du CNFPT des sessions adaptées aux besoins des collaborateurs des régions, et notamment :

- le développement des compétences métiers ;
- celui des compétences transversales stratégiques (mobilités, numérique, transition écologique...) ;
- l'accompagnement des fonctions ressources humaines des régions, de

l'observation des emplois/métiers/qualifications à leur accès en passant par l'orientation ;

- l'évolution spécifique des modes de management en région, dans un contexte de fusion ou de double hiérarchie ;
- l'accompagnement dans les défis territoriaux régionaux et dans leurs politiques publiques.

L'apprentissage dans la FPT et l'accompagnement des transitions professionnelles font aussi partie du partenariat.

Discrimination des syndicalistes

Depuis plus de 10 ans, le Défenseur Des Droits en lien avec l'Organisation Internationale du Travail mène une enquête annuelle visant à documenter les discriminations dans l'emploi, pour mieux les repérer et les combattre.

En 2019, ***l'enquête*** a porté sur les discriminations en raison de l'activité syndicale, auprès des adhérent-e-s de l'UNSA, mais aussi de la CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU et Soli-

naires. Elle vise à recueillir la perception et l'expérience des personnes sur les discriminations au travail en lien avec l'activité syndicale. Les réponses apportées par le questionnaire, qui était en ligne sur le site de l'UNSA, permettront d'établir le 12^{ème} baromètre des discriminations dans l'emploi, rendu public en septembre prochain.

Plus de synergie entre le CNFPT et le CNO

Le 30 janvier dernier, le secrétariat fédéral a organisé une rencontre entre représentants CNO, représentants au conseil d'administration du CNFPT et le secrétaire général de l'UNSA CNFPT, Guy Aubert (à droite sur la photo). L'objectif était d'aborder les synergies d'actions possibles à renfor-

cer entre ces deux organes du CNFPT ainsi qu'avec l'UNSA-CNFP. L'une des conséquences directes de cette rencontre est l'établissement de la liste précise des représentants dans les CRO, conseils régionaux d'orientation, déclinaisons locales du Conseil national d'orientation (CNO).



Un logo très positif

L'UNSA a publié un nouveau logo qui accompagne la vision réformatrice du syndicalisme telle que pratiquée à l'UNSA. Il est ***téléchargeable*** sur le site de l'UNSA, en bas de la page, à la rubrique Télécharger.

ÉCOLE MATERNELLE

LES ATSEM DONNENT LEUR AVIS

UNSA TERRITORIAUX ÉTAIT CO-ORGANISATRICE DU FORUM DE L'ÉCOLE MATERNELLE ORGANISÉ LE 17 NOVEMBRE 2018 À PARIS, AUX CÔTÉS DE DOUZE ASSOCIATIONS ET SYNDICATS.



Ce forum pour penser l'école maternelle avec de nombreux professionnels de la petite enfance était articulé autour de conférences et d'échanges de pratiques. Il avait pour objectif de croiser les regards et les points de vue sur leurs expériences respectives, dont celles des Atsem, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Parmi les différents ateliers proposés, Josette Blain, experte Atsem de l'UNSA-Territoriaux, était intervenante aux côtés d'une conseillère pédagogique et d'une enseignante dans celui intitulé « La scolarisation des moins de trois ans... et si on la pensait ensemble ? ».

Les 2 ans subissent

Pour ces trois professionnelles de la petite enfance, ce fut l'occasion d'échanger sur l'accueil des deux ans à l'école maternelle.

Forte de ses 33 années d'expériences, Josette Blain a pu notamment apporter son constat sur l'accueil des toutes petites sections tel qu'elle le vit en milieu rural. Pour elle, il faut bien différencier l'accueil des deux ans en milieu urbain,

où les moyens de fonctionnement sont importants, et en milieu rural, bien moins doté.

Son expérience démontre que les deux ans subissent ces écoles maternelles accueillant un effectif important, plutôt qu'ils ne s'y accomplissent. De fait, ils sont en oppression toute leur journée d'école, avec un accueil inadapté à cette catégorie d'âge. Elle a regretté de ne pouvoir leur apporter l'attention toute particulière que nécessitent ces enfants.

Des préconisations pour leur accueil

Josette Blain a notamment émis des préconisations pour un accueil adapté et de qualité pour la scolarisation des deux ans à l'école maternelle, en lien avec leurs besoins physiologiques et psychologiques :

- S'appuyer du personnel stable et formé à la petite enfance avec un encadrement spécifique adapté à cette catégorie d'enfant,
- Comporter du personnel en nombre

suffisant, quantifié en nombre d'adulte par enfant.

- Limiter le nombre d'enfants par classe, l'idéal étant un seul niveau par classe de TPS (toute petite section) quand cela est possible, voire 2 niveaux TPS avec PS (petite section), mais toujours en effectif réduit. Ceci assurerait une meilleure disponibilité des adultes et un accueil de qualité. Les enfants de cet âge ont en effet particulièrement besoin d'un adulte auprès d'eux, que ce soit pour leur sécurité affective et pour le développement du langage.

- Disposer de locaux et de mobilier adapté répondant aux besoins de mouvements, mais aussi de calme et de sécurité, d'espaces de repos et de récréation.

- Prévoir des classes passerelles avec un accueil des 2 ans sur un temps donné, court, afin qu'ils se familiarisent avec l'école en douceur. Ceci les préparerait à leur entrée à l'école maternelle qu'ils pourraient rejoindre ensuite en cours d'année quand ils seraient prêts.

- Pratiquer une pédagogie et des temps d'accueil adaptés pour respecter le rythme des 2 ans, ainsi que des temps d'apprentissage plus courts, par des jeux, comptines, jeux de doigts, chants...

- Avoir un binôme enseignant/Atsem qui serait fort d'une certaine expérience de l'école maternelle, que ce soit pour le personnel enseignant et pour les ATSEM avec, pour ce binôme, une formation conjointe spécifique pour l'accueil des 2 ans.

CCFP - CSFPT LUTTE PIED À PIED DE CHAQUE ARTICLE

LORS DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 15 MARS ET DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 18 MARS, **L'UNSA A DÉFENDU PLUS DE 100 PROPOSITIONS** POUR LE PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE.



Malgré les quelque 50 réunions préparatoires en 2018, le gouvernement a fait le choix d'ignorer les contributions des partenaires sociaux pour rédiger son projet de loi dit de « transformation de la fonction publique ». Celui-ci comportait même des dispositions jamais évoquées ! Pour l'UNSA, le fil conducteur de l'ensemble des travaux a été la défense des agents publics et d'un service public de qualité qui assure, de fait, la cohésion sociale à l'échelle du pays. En détricotant le statut de la fonction publique, c'est le tissu social que l'on déchire...

Des mesures inadaptées

Le projet de loi comportait notamment les points suivants :

- l'instauration de la rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI et pour les fonctionnaires,
- la mise en place d'un contrat de mission à durée déterminée d'au maximum de 6 ans pour les emplois de toute catégorie, sans possibilité d'avoir un CDI et pouvant s'arrêter à tout moment,

- l'élargissement à la catégorie B du recours aux CDD sur les emplois permanents,
 - l'élargissement aux intercommunalités du recrutement d'agents à temps non complet (temps de travail inférieur aux 35 heures imposées) et l'élargissement des possibilités de conclure des CDD pour ces temps de travail,
 - le retrait des mobilités, des avancements et des promotions des compétences des CAP, qui seront alors vidées de leurs moyens de contrôle sur les critères concernant l'avancement, la promotion au risque de générer des oublis et du clientélisme,
 - la fusion des instances CHSCT avec les Comités Techniques (avis sur l'organisation des services) en comités sociaux territoriaux, CST. Ceci réduira les moyens des représentants du personnel pour assurer l'application des règles qui protègent nos conditions de travail,
 - l'obligation pour l'agent de suivre son poste en cas de restructuration ou de privatisation d'un service.
- L'UNSA a voté contre ce texte qui

ouvre la porte à la réduction des droits des agents publics, l'arbitraire dans leur gestion, les licenciements et les privatisations.

Les amendements obtenus

Par ses amendements, l'UNSA a déjà permis de faire évoluer le texte sur les points suivants :

- la création d'un droit nouveau : possibilité pour un agent d'être accompagné, sur sa demande, par un « conseiller syndical désigné par une organisation syndicale représentative » en cas de recours administratif préalable obligatoire sur une promotion, un avancement ou une mobilité mais également dans tout le processus d'une rupture conventionnelle,
- l'indemnisation en cas de rupture d'un contrat de projet avant son terme,
- la fixation d'une durée minimale d'un an pour les contrats de projet,
- l'abaissement du seuil de 40 000 à 20 000 habitants pour mettre en place un plan d'actions sur l'égalité professionnelle dans la collectivité,
- l'obligation de réunir le Comité Social Territorial à la suite de tout accident grave.

Le gouvernement a choisi une procédure d'urgence pour ce projet de loi, ce qui devrait conduire à son adoption avant fin juillet par le Parlement et une mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2020. Cependant, un projet de loi n'est pas encore une loi. Des dispositions, positives ou négatives, viendront modifier le texte soumis au vote des parlementaires. C'est pour cette raison que l'UNSA poursuit son action.

DE NOUVEAUX DROITS POUR L'INVALIDITÉ TEMPORAIRE

LE DÉCRET RELATIF AU CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE A ÉTÉ PUBLIÉ. IL PRÉCISE LES CONDITIONS DE DÉCLARATION ET DE PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DE SERVICE, DE TRAJET ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES.

Ce décret CITIS, pour congé pour invalidité temporaire imputable au service, est consécutif à l'ordonnance du 19 janvier 2017, introduisant le renversement de la charge de la preuve en matière d'accident de travail (AT) et maladie professionnelle (MP) pour les agents titulaires. Il a été soumis à l'avis du CSFPT du 28 novembre 2018. Les actions répétées de l'UNSA Territoriaux ont fini par améliorer la rédaction initiale pour les points suivants :

La rémunération

Ainsi qu'elle l'avait demandé, le terme restrictif de « traitement » a été remplacé -à une exception près- par le terme de « rémunération ». Dès lors que la délibération de la collectivité le permet, le fonctionnaire territorial perçoit son régime indemnitaire durant ce congé.

Emploi vacant

Le projet prévoyait que lorsqu'un fonctionnaire était en CITIS depuis plus de 12 mois consécutifs, son emploi pouvait être déclaré vacant. L'UNSA s'étant opposée à cette mesure, celle-ci a été retirée.

Trois étapes à respecter

Le CITIS est accordé au fonctionnaire à sa demande. La procédure se déroule en trois étapes.

- 1 Le fonctionnaire ou son ayant-droit adresse à l'autorité territoriale une déclaration :
 - comportant deux documents : un

formulaire précisant les circonstances de l'AT ou de la MP et un certificat médical indiquant la nature, le siège des lésions et, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail.

- dans le délai de 15 jours à compter de la date de l'accident,
- dans le délai de 2 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie inscrite au tableau (si le tableau est modifié, les 2 ans sont calculés à partir de la date de modification).
- si l'AT ou la MP entraîne une incapacité temporaire de travail, le certificat médical doit être adressé sous les 48 heures suivant son établissement.

2 Pour se prononcer sur l'imputabilité au service, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration en cas d'accident et de de 2 mois à compter de la date de réception de la déclaration (ou des résultats des examens prévus au tableau de MP) en cas de maladie.

L'autorité territoriale peut organiser une expertise médicale et/ou une administrative, ce qui allonge le délai d'instruction (3 mois). Lorsque l'instruction n'est pas achevée, l'agent est placé en CITIS à titre provisoire.

A l'issue de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service :

- en cas d'imputabilité, le fonctionnaire est effectivement placé en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail.

- en cas de non-imputabilité, s'il y avait eu un placement en CITIS, les sommes indûment versées sont récupérées par la collectivité.

Au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

3 Le texte est entré en vigueur le 13 avril avec les dispositions transitoires suivantes :

- les conditions de forme et de délais ne sont pas applicables lorsque la déclaration a été faite avant le 13 avril 2019,
- les conditions de délais courent à compter du 1^{er} juin 2019 si la déclaration n'a pas encore été faite.

Références :

Art. 21bis de la Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 57 de la Loi 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique.

Décret 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique territoriale

LES CONSÉQUENCES DU PROJET DE LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

POUR CERTAINES MISSIONS EFFECTUÉES DE NUIT, LE DIMANCHE, EN HORAIRES DÉCALÉS OU EN ÉQUIPE, LE PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE PERMETTRA DE CONSERVER UNE DURÉE DE TRAVAIL INFÉRIEURE À 1607 H ANNUELLES.

Les dispositions de l'article 17 II du projet de Loi envisagent de remettre en cause certaines dispositions de l'**article 7-1 de la Loi 84-53** portant statut de la FPT qui ont maintenu en vigueur les régimes antérieurs au 3 janvier 2001 sur le temps de travail. Cette question fait suite au rapport Laurent sur le temps de travail qui soulignait les excès de certaines collectivités et suggérait d'y mettre fin. Cette mesure d'initiative gouvernementale, si elle est adoptée, s'appliquera progressivement, lors du renouvellement des assemblées délibérantes.

Mis à part le cas des régimes antérieurs précités, il n'est pas envisagé de modifier le principe visé à l'article 7-1 de la Loi 84-53 et de son

décret d'application **n°2001-623**. Son article 2 permet à « l'organe délibérant [...], après avis du comité technique compétent, [de] réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail [...] pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent [...] ». C'est « notamment » le cas des agents qui travaillent de nuit, le dimanche, en horaires décalés, en équipes, ou qui subissent une modulation importante du cycle de travail ou réalisent des travaux pénibles ou dangereux.

En bref, et c'est important de le souligner, les collectivités pourront continuer à prévoir un temps de travail inférieur à la règle des 1 607 heures

annuelles pour ces agents.

On pourrait en conclure que seuls les dispositifs locaux se traduisant soit par une réduction généralisée du temps de travail pour tous les agents (quels que soient les postes occupés), soit par l'octroi de jours exceptionnels appelés « jours du maire ou du président », soit par des congés majorés liés le plus souvent à l'ancienneté, sont concernés.

Ne semblent pas visés pour l'instant par cette modification législative, les autorisations d'absence à l'occasion d'événements notamment familiaux. Le gouvernement a annoncé une refonte, pour l'ensemble des fonctionnaires, des pratiques actuelles mais par voie réglementaire.

DERNIERS TEXTES PARUS

JORF N°0020 DU 24 JANVIER 2019

ARRÊTÉ DU 18 JANVIER 2019 portant répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

ARRÊTÉ DU 18 JANVIER 2019 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale

ARRÊTÉ DU 18 JANVIER 2019 portant répartition des sièges attribués aux représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au conseil national d'orientation placé auprès du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale

ARRÊTÉ DU 25 JANVIER 2019 fixant la liste des membres titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

DÉCRET N° 2019-133 DU 25 FÉVRIER 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

DÉCRET N° 2019-139 DU 26 FÉVRIER 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

DÉCRET N° 2019-150 DU 27 FÉVRIER 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels

DÉCRET N° 2019-172 DU 5 MARS 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

ARRÊTÉ DU 7 MARS 2019 portant nomination à la commission consultative des polices municipales

LE 9 MAI, DU BLEU DANS LES RUES DE FRANCE



AJACCIO



BESANÇON



MARSEILLE



ROUEN



LENS



Photographes : Christine Josset-Villanova (Dijon), Gabriel Boitel (Lens), Christian Chef (Quimper), Karine Mille (Dijon), Corinne Mo cis Monsegond (Toulouse), Pascale Peignen Yves Tambon (La Réunion), Toufik (Rouen),



TOULOUSE



LA RÉUNION



SAINT-ÉTIENNE



PARIS



QUIMPER



DIJON



AUXERRE

(Ajaccio), Audrey Barthelet
tel (Marseille), Gilles Fouler
ondon (Saint-Etienne), Fran-
(Paris), Bruno Segard (Lens),
Frédéric Zaegel (Auxerre)

PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE

CE QUI NOUS ATTEND !

LES POINTS DE LITIGE ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES SYNDICATS SONT NOMBREUX POUR CE PROJET DE LOI DONT L'EXAMEN A DÉMARRÉ LE 13 MAI. EN VOICI QUELQUES-UNS.

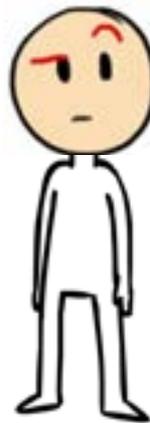
Rupture Conventionnelle



Fonction \neq naire

Instauration de la **rupture conventionnelle** pour les fonctionnaires et les agents en CDI. Demain, **quelle sécurité** pour nos emplois ?

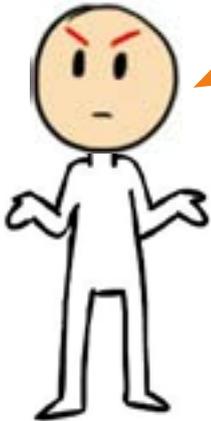
Contrat de projet



Date de péremption : maxi 6 ans

Mise en place d'un **contrat de projet** sans possibilité de CDI, forcément **précaire**, d'une durée de 6 ans maximum, pour **toutes les catégories**. Quelles seront les égalités de salaire et de mission entre les agents publics ?

CDD pour les B



Agent public = no future !

Généralisation du **recours aux CDD** sur les emplois de catégorie B. D'un an renouvelable actuellement, ils seront de 3 ans renouvelables comme pour les catégories A. **Précariser** les emplois n'est pas un moyen d'attirer de nouveaux talents dans nos collectivités !

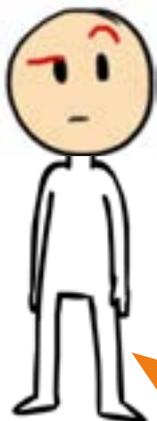
TNC partout et pour tout

Petits horaires, petits salaires

Elargissement aux intercommunalités des recrutements à **temps non complet imposé** (moins de 35 heures).



Être moins défendus



Fin de contrôle par les CAP : porte ouverte aux "**oublis**" et **copinage** pour les avancements et les promotions + Fusion des CHSCT (hygiène, sécurité, conditions de travail) avec les Comités Techniques (rend des avis sur l'organisation des services) devant des Comités Sociaux Territoriaux. **Moins de moyens** pour les syndicats de vérifier l'application des **règles qui vous protègent**.

Mais débrouille-toi !

Agents publics privatisés



À dégager

En cas de restructuration ou de **privatisation** d'un service, obligation pour l'agent de suivre son poste : **détachement d'office** pour le fonctionnaire.

DEMANDER UNE FORMATION OBLIGATOIRE CHSCT

Formation obligatoire

Une formation de cinq jours doit être dispensée à tous les représentants au CHSCT, titulaires et suppléants. Depuis le décret 2016-1624 du 29 novembre 2016, 2 de ces 5 jours peuvent être choisis par chaque représentant dans un organisme de formation agréé à cet effet. L'UNSA est agréée et peut organiser des sessions de 2 jours sur demande.

8 semaines avant la session

Le CEFU envoie à chaque administration un devis qui détaille les coûts pour chacun de ses stagiaires. Dans les 4 semaines qui suivent, le CEFU reçoit les bons de commande signés. Sur demande, le CEFU peut envoyer une convention bipartite (CEFU - employeur) ainsi qu'une attestation d'assurance pour le lieu local de formation.

12 semaines avant la session

Le syndicat local, l'UD ou l'UR territoriaux cale avec ses adhérents une date, un lieu et un effectif de stagiaires compris entre 8 et 16, pour cette formation de 2 jours. Les trois autres jours seront faits, au choix de l'employeur, au CNFPT ou bien chez un prestataire de formation agréé.

Le référent local envoie au pôle formation de l'UNSA Territoriaux les informations suivantes :

- date et lieu (adresse postale) de la formation
- une première liste des stagiaires souhaitant y participer (entre 8 et 16 personnes),
- les coordonnées du service payeur de l'employeur pour chaque participant.

3 semaines avant la session

Le CEFU envoie les convocations à chaque stagiaire, ainsi que les informations relatives à la session aux deux formateurs.

2 semaines avant la session

Le lieu de restauration est réservé par le syndicat demandeur. Les supports de formation sont envoyés à l'adresse et au nom indiqués par le syndicat demandeur. Ce dernier indique au pôle formation les moyens logistiques des deux salles nécessaires à la session : ordinateur (ou pas), vidéo-projecteur, tableau blanc ou paper-board.

10 semaines avant la session

Le pôle formation nomme un formateur parmi le pool des formateurs territoriaux et en concertation avec eux. Il en informe le CEFU qui désigne un formateur CEFU qui accompagnera le formateur territorial.

Le pôle formation vérifie avec le syndicat demandeur que toutes les informations requises sont présentes et lui envoie les formulaires, spécifiques, de demande de congé pour formation syndicale (à déposer à son employeur plus d'un mois avant la formation).

Les 2 jours de la session

Les stagiaires signent les feuilles d'émargement. Ils reçoivent leur attestation de présence. Ils vont déjeuner et conservent les factures des déjeuners.

Après la session

Les stagiaires remettent à leur employeur l'attestation de présence ainsi que les factures des restaurants. En parallèle, le CEFU envoie une facture à leur employeur pour déclenchement du paiement de la formation.

FABIENNE BORDENAVE

UNE INFIRMIERE INVESTIE A 360°



DEPUIS SON ARRIVÉE AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL, ELLE S'EST ENGAGÉE DANS TOUS LES CHAMPS SYNDICAUX, DU LOCAL À L'INTERPROFESSIONNEL. ACTIVE AUSSI SUR LE TERRAIN, ELLE APPRÉCIE LA PARTICIPATION ET LA RÉFLEXION COLLECTIVES PROPRES À L'UNSA.



Quel est ton parcours professionnel et syndical ?

Après un début de carrière dans l'Éducation Nationale, puis dans les transports de voyageurs, j'ai entrepris des études d'infirmière. J'ai d'abord travaillé dans une clinique, auprès d'adolescents souffrant de troubles psychiques.

Profondément attachée aux valeurs du service public, devenir fonctionnaire était pour moi un honneur. C'est

Contact :

**UNSA Conseil départemental
Pyrénées-Atlantiques**

**Hôtel du Département - 1^{er} étage du Moulin
64 avenue Jean BIRAY
64000 PAU**

 06 31 95 78 54

 sd-64@unsa-territoriaux.org

pourquoi j'ai passé, avec succès, le concours d'infirmière territoriale ce qui m'a permis d'être recrutée au Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques. J'ai depuis exercé dans plusieurs services : Protection maternelle et infantile, Pôle gérontologique, Maison de la solidarité départementale.

Pourquoi avoir choisi l'UNSA ?

J'ai rejoint l'UNSA sur les conseils d'une collègue et d'un proche ami, eux-mêmes militants. J'apprécie l'organisation interne du syndicat UNSA CD64 qui favorise la participation des adhérents et la réflexion. Ceci nous permet de toujours être force de propositions. Très rapidement, j'ai intégré les commissions de travail CHSCT ainsi que les instances telles que le groupe de travail syndical des adhérents de ma direction et la Commission exécutive.

Je me suis ensuite investie dans la campagne de terrain pour les élections professionnelles de 2014. Depuis début 2015, je consacre toute mon activité à l'UNSA. Je suis désignée comme interlocutrice des collègues de la direction des solidarités humaines et je suis membre du CHSCT.

Par ailleurs, j'ai un mandat d'assesseur au Pôle social du tribunal de grande instance de Pau (ex-TASS), de conseiller du salarié, et de conseiller au Conseil économique social et environnemental de Nouvelle Aquitaine, où je siège dans trois commis-

sions. De plus, je viens d'être réélue secrétaire de l'union départementale interprofessionnelle des Pyrénées-Atlantiques.

L'UNSA CD 64, qu'est-ce que c'est ?

Depuis 2014, l'UNSA CD64 est la première organisation syndicale du conseil départemental. En 2018, face à quatre autres organisations, nous avons conservé la première place avec un score de 37,7% au CT et un taux de participation de plus de 65%. Ces résultats sont le fruit d'un travail sans relâche de toute une équipe. Le nombre d'adhérents continue de croître et une grande majorité de métiers exercés dans la collectivité sont représentés à l'UNSA CD64.

Cette pluralité est une richesse. Elle nous permet d'élaborer des avis sur tous les sujets abordés dans les instances. Nous avons également, depuis 2014, entrepris un travail avec les assistants familiaux. L'un d'eux est d'ailleurs élu UNSA en CT.

Une récente réorganisation a aussi largement impacté la direction dont je suis issue. Les conséquences sur le travail des équipes sont lourdes ; les agents mis à mal par cette réorganisation sont du reste très nombreux à nous solliciter. Nous continuons à porter des revendications pour le collectif.

Les dossiers qui nous occuperont cette année seront la renégociation de la participation de la collectivité à la mutuelle et à la prévoyance, ainsi que la mise en place du Rifseep.



HERVÉ SOARÈS

FORMATEUR HORS-PAIR

HERVÉ SOARÈS EST DÉCÉDÉ SUBITEMENT FIN AVRIL. SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UR AURA, IL ÉTAIT AUSSI UN FORMATEUR HORS PAIR QUI AVAIT SUCCÉDÉ À HENRI TOULOUZE AU POSTE DE RESPONSABLE FÉDÉRAL DE LA FORMATION, ET CE JUSQU'EN 2017. NOUS LUI RENDONS ICI HOMMAGE.

Que de souvenirs avec mon ami Hervé ! Bien que je l'eusse croisé auparavant, j'ai connu réellement Hervé le 29 avril 2010. J'étais descendu à Clermont-Ferrand dispenser une formation sur les organismes paritaires où il se fit remarquer par ses interventions pertinentes, mais aussi par une chaleur humaine communicative. Le soir, nous avons dîné ensemble ; l'amitié est née tout de suite, bâtie sur un passé idéologique commun et une vision de l'avenir du monde identique. Après d'autres formations à Clermont et des soirées à Bagnolet ou chez moi, il participa le 20 janvier 2012 à la première formation de formateurs. Il était en effet clair qu'il était un formateur-né, tant par son envie que par ses compétences pédagogiques et ses connaissances du monde territorial. Les 24 et 25 septembre 2012,

nous avons fait une formation à Clermont-Ferrand à deux voix sur le statut et les moyens syndicaux. Ensuite, il vola avec bonheur de ses propres ailes jusqu'à me remplacer dans cette responsabilité nationale quand je pris celle des élections.

Dans la vie, nous faisons des rencontres importantes. Celle que j'ai eue avec Hervé a été déterminante pour ma vie. Nous avons passé d'excellents moments à Arcueil, Clermont-Ferrand ou Oléron. Souvent, nous n'avions pas à exprimer une pensée car nous savions que nous avions la même. J'ai beaucoup de peine de son départ, mais j'en ai encore plus en pensant à sa mère, à sa fille Mathilde et à son fils.

Henri Toulouse



Février 2017 : formation au Lamentin (Martinique).



Octobre 2017 : Formation fédérale communication orale à Bagnolet (Ile-de-France)



Décembre 2016 : Conseil fédéral à Bagnolet (Ile-de-France)



Juin 2017 : Formation PPCR - Rifseep - CT - CHSCT à Ajaccio (Corse).



Juin 2016 : Conseil fédéral à Périgueux (Dordogne)



Juin 2018 : sur le plateau télé de Canal 10 en Guadeloupe.

À RETROUVER AUSSI EN 2019

LES TEMPS FORTS

LES RENCONTRES NATIONALES DE L'INGÉNIERIE TERRITORIALE : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES FACE AUX ENJEUX DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

13 ET 14 JUIN 2019 - DUNKERQUE

LA 4^e UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE L'INNOVATION PUBLIQUE TERRITORIALE : LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC AU TRAVERS DES DÉFIS TERRITORIAUX SUR 13 SITES GÉOGRAPHIQUES EN SIMULTANÉ

9, 10, 11 JUILLET 2019 - SUR 13 SITES GÉOGRAPHIQUES EN SIMULTANÉ

LES RENCONTRES TERRITORIALES

VIE ASSOCIATIVE

JUIN 2019 - PANTIN

ACTION ÉDUCATIVE

6 JUIN 2019 - PANTIN

LABORATOIRES DÉPARTEMENTAUX : MISSION DE SERVICE PUBLIC ET CHAMP CONCURRENTIEL, ENJEUX ET PLACE DES LABORATOIRES TERRITORIAUX

20 JUIN 2019 - PANTIN

MÉDECINS TERRITORIAUX

28 JUIN 2019 - PANTIN

SYSTÈMES D'INFORMATION : MAÎTRISE ET VALORISATION DES DONNÉES, DE LA GOUVERNANCE À LA VILLE INTELLIGENTE OU SMART CITY

26 JUIN 2019 - PANTIN

COHÉSION URBAINE : REGARDS CROISÉS SUR LES INÉGALITÉS TERRITORIALES, REPENSER L'INTERVENTION DES COLLECTIVITÉS ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

27 ET 28 JUIN 2019 - PARIS

MOBILITÉ : IMPULSER DES PROJETS DE MOBILITÉ EN ZONES PEU DENSES, DÉMARCHES ET INNOVATIONS AU SERVICE DES TERRITOIRES RURAUX ET PÉRI-URBAINS

2 ET 3 JUILLET 2019 - NANTES

TOURISME : LES CONDITIONS ET LES FREINS À LA RÉUSSITE D'UN TOURISME POUR TOUS

4 JUILLET 2019 - AIX-EN-PROVENCE



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

FORMATIONS CHSCT S'APPROPRIER LES FONDAMENTAUX

Les élections professionnelles ont renouvelé les mandats. Désignés par leurs syndicats, les représentants CHSCT doivent suivre cinq jours de formation, obligatoire, dont deux jours pour lesquels ils peuvent choisir leur organisme de formation agréé. Publié en novembre 2016, ce décret a permis au Centre d'études et de formation de l'UNSA, le CEFU, de préparer une formation qui réponde au référentiel décrit dans les textes.

Testée en 2017 puis confirmée en 2018, cette formation de 2 jours permet aux représentants UNSA de maîtriser les fondamentaux en hygiène, sécurité et conditions de travail, de les réviser pour ceux qui siégeaient jusqu'en 2018, mais aussi d'utiliser au mieux les dispositifs existants pour faire appliquer la vision de l'UNSA dans cette instance.

Deux formateurs pour chaque formation

Chaque formation est dispensée par deux formateurs : Olivier Wulfaert, du CEFU, et l'une ou l'un des formateurs formés à cet effet par notre fédération et le CEFU. A terme, il sera possible à deux formateurs territoriaux d'assurer des sessions.

Un planning concentrant les formations sur le premier semestre de mandature avait été défini par le pôle formation. Mais de nombreuses difficultés ont été recensées sur le terrain, et notamment une méconnaissance importante du texte de 2016 par les employeurs territoriaux.

L'Ile-de-France a toutefois ouvert le bal en février, dans le superbe bâtiment industriel de La cité de l'eau et de l'assainissement du syndicat interdépartemental de l'assainissement pour l'agglomération parisienne (SIAAP). Les UR PACA et Pays-de-la-Loire ainsi que l'UD 62 du Pas-de-Calais ont fait partie avec l'Ile-de-France des régions et départements qui ont misé sur ces formations de qualité. Les retours des stagiaires, tous enchantés, confirment la pertinence des contenus élaborés en coordination entre l'UNSA Fonction publique et l'UNSA Territoriaux.



Toulon (PACA) les 6 et 7 mars. Au deuxième plan à droite, la formatrice CEFU-UNSA Territoriaux Corinne Mondon, de l'UR AURA



Ruitz (Hauts-de-France) les 13 et 14 mars. Au deuxième plan à droite, le formateur CEFU - UNSA Territoriaux Christophe Delors, de l'UR Nouvelle Aquitaine



Sarcelles (Ile-de-France) les 15 et 16 avril. Au premier plan, le formateur CEFU - UNSA Territoriaux Frédéric Bouden, de l'UR Bourgogne Franche-Comté



Nantes (Pays-de-la-Loire) les 2 et 3 mai. A gauche, les deux formateurs CEFU : Olivier Wulfaert et Tristan Baron, de l'UR Pays-de-la-Loire.



Colombes (Ile-de-France) les 21 et 21 février. Au premier plan à droite, le formateur CEFU - UNSA Territoriaux Guenaël Lenoble, de l'UR Bourgogne Franche-Comté



Aix-en-Provence (PACA) les 4 et 5 mars. En pleine intervention pédagogique, la formatrice CEFU - UNSA Territoriaux Corinne Mondon, de l'UR AURA

MÉTROPOLE DE LYON

UN LITIGE À CHAQUE ÉLECTION CAP



L'UNSA Grand Lyon Métropole est devenu le premier syndicat de la Métropole de Lyon, après 50 ans sans partage de la CGT et de la CFDT ! Et pourtant les vieilles pratiques de « copinage » au sein de cette collectivité subsistent, s'agissant des élections professionnelles. L'UNSA Grand Lyon Métropole fait une nouvelle fois

les frais d'une décision de sa collectivité à l'occasion des résultats aux élections CAP B 2018...

En 2015, les services métropolitains avaient déjà refusé à l'UNSA l'attribution d'un deuxième siège en groupe supérieur pour la CAP C pour permettre à FO, arrivée derrière l'UNSA, de siéger en groupe supérieur, quand

bien même FO avait déposé une liste dans les deux groupes hiérarchiques. En 2018, changement de la règle de l'administration, cette fois pour la CAP B. Alors que l'administration ne peut empêcher Sud, arrivée dernière, de siéger en groupe supérieur (Sud n'a présenté que des candidats issus de ce groupe), elle décide d'empêcher l'UNSA, qui obtient un poste, de siéger en groupe supérieur en lui attribuant un siège en groupe de base, privant ainsi l'UNSA d'accéder à l'ensemble des dossiers de cette catégorie... Pourtant, la CFDT se voit attribuer deux sièges en groupe supérieur sur les deux obtenus, elle-même ayant présenté des candidats dans les deux groupes... Cherchez l'erreur !

Pour José Rodriguez (photo) et son équipe, la coupe est pleine ! Contact a donc été pris avec la fédération afin d'introduire, avec l'aide du secrétaire fédéral en charge du juridique, Michel Lestienne, un recours auprès du Tribunal Administratif. En parallèle, Éric Coneim, membre du CSFPT, a questionné la DGCL pour recueillir son avis sur cette situation ubuesque.

VOTRE ACTUALITÉ NOUS INTÉRESSE

**UNE MANIFESTATION, UNE
GRÈVE, UN ACQUIS SOCIAL,
DES ÉLECTIONS,
FAITES-LE SAVOIR !!!
ENVOYEZ VOTRE ARTICLE ET VOS
PHOTOS À [communication@
unsa-territoriaux.org](mailto:communication@unsa-territoriaux.org)**

ILS NOUS ONT REJOINTS



- UNSA TERRITORIAUX VILLE DE SAINT LAURENT BLANGY 62
- UNSA TERRITORIAUX VILLE D'AIX LES BAINS 73
- UNSA TERRITORIAUX UD 27
- UNSA TERRITORIAUX CREIL SUD OISE 60
- UNSA TERRITORIAUX UPES 972
- UNSA TERRITORIAUX VILLE DE LANÇON DE PROVENCE 13
- UNSA TERRITORIAUX VILLE DE LILLERS 62
- UNSA TERRITORIAUX SPAC 69
- UNSA TERRITORIAUX VILLE DE NOISY-LE-GRAND 93

SDIS 78

LES POMPIERS S'INVITENT EN PRÉFECTURE

Le 1^{er} décembre 2018, lors de la Sainte Barbe, les pompiers de Cholet, relevant du SDIS 49 de Maine-et-Loire, avaient tourné le dos à l'élu de Cholet et président du SDIS, Patrice Brault. Ils avaient ainsi manifesté leur mécontentement concernant leurs conditions de travail. Le 12 février dernier, c'était aux pompiers des Yvelines d'envoyer une délégation

UNSA-CGT d'une cinquantaine d'agents à la préfecture, pour le conseil d'administration du SDIS 78, afin d'y exprimer leurs craintes. La carence en personnel de 129 postes est constatée dans une période où le nombre d'interventions explose, avec 12 000 interventions annuelles de plus qu'en 2016. Et alors que la population yvelinoise a cru de 1,2% en cinq ans,

le SDIS est désormais sollicité pour des interventions hors de son champ par le SAMU. En conséquence, les gardes sont plus nombreuses et la fatigue s'accroît tandis que la sécurité reste l'objectif majeur de ces agents. Dans le Maine-et-Loire, les pompiers avaient obtenu des embauches, 6 par an pendant sept ans. Le SDIS 78 obtiendra-t-il aussi gain de cause ?

UR ÎLE-DE-FRANCE

UN PARI SUR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Constatant l'épuisement de ses quelques, et rares, membres actifs lors de la précédente mandature face à une demande croissante des syndicats locaux en matière d'aide juridique et en communication, l'UR Territoriaux Île-de-France, Urtif, s'est fixé l'objectif de travailler en intelligence collective (IC).

Le principe est simple : l'IC produit plus de résultat que la somme des intelligences individuelles. En bref : $1+1=3$ avec l'IC, $1+1=2$ si chacun travaille de son côté.

L'Urtif a bâti son projet d'organisation sur cinq pôles : juridique, développement, formation, communication et SNEA. Puis ont été envoyées à toutes les structures adhérentes des fiches de compétences. Si un militant local possédait au moins une compétence, il pouvait la mettre au service de l'un des pôles, en coordination avec des compétences complémentaires. Chacun n'y consacrait que peu de temps, mais devenait prioritaire pour l'attribution d'heures mutualisées au niveau de l'UR.

Un exemple : au nord de la région, l'adjoint technique connaît le statut sur le bout des doigts, mais le



rendu écrit n'est pas son fort ; au sud, l'ingénieure maîtrise l'art de la synthèse, y compris sur des sujets peu familiers ; à l'est, le pompier est incollable sur le français ; à l'ouest, le rédacteur jongle avec les jurisprudences. A partir d'une adresse mail dédiée et d'un espace numérique pour partager les dossiers et limiter des déplacements chronophages, une professeure de chant coordonne l'apport de chacun, de la réception du dossier, à son interprétation, du

choix de la stratégie de défense à l'émission des réponses. Deux mois après, les demandes en juridique se sont accrues, mais l'Urtif peut désormais y répondre plus sereinement.

La mise en œuvre n'est toutefois pas aisée. Le pari est de changer les modes de faire. Amoindrir les égos, se faire confiance, accepter de travailler en équipe, écouter la critique constructive : autant de difficultés à surmonter pour, in fine, renforcer la présence de l'UNSA en Île-de-France.

JULIE, AGENT TERRITORIAL, AMÉLIORE LA VIE LOCALE

MAIS CETTE SEMAINE, ELLE AMÉLIORE
AUSSI SON ANGLAIS À LONDRES



SI NOUS AVONS APPRIS À CONNAÎTRE
LES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC C'EST POUR
MIEUX LES ACCOMPAGNER DANS LEURS PROJETS

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 116 220 112,75 €. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 08 041 372). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1 009 897 173,75 €. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 07 022 493).



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Contactez-nous du lundi
au vendredi de 9 h à 20 h
et le samedi de 9 h à 14 h

Appel non surtaxé 0 987 980 980

RETROUVEZ-NOUS SUR [BFM.FR](https://www.bfm.fr) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE

