



CFE-CGC Union Régionale de Corse

Action & Démocratie de l'Académie de Corse

Évolution institutionnelle de la Corse



Volet social

Contributions de la CFE – CGC de Corse

Sommaire

Table des matières

1. Le contexte.....	2
2 Quel est le rôle de la CFE – CGC de Corse ?	2
2.1 Au service du dialogue social : la CFE - CGC est représentative, libre, indépendante et de nature strictement syndicale	2
2.2 Les engagements de la CFE - CGC de Corse :	3
3. La situation sociale et économique en Corse	3
3.1 Démographie et Éducation	3
3.2 Économie	3
3.3 Niveau de vie	3
3.4 Coût de la vie	4
3.5 Constat.....	4
4. Les revendications de la CFE – CGC de Corse	5
4.1 Réaffirmation des actuelles revendications générales de la CFE – CGC de Corse.....	5
4.2 Revendications générales de la CFE – CGC de Corse dans le cadre du processus d'autonomie	6
4.3 Revendications spécifiques au secteur public et Éducation nationale de la CFE – CGC de Corse dans le cadre du processus d'autonomie	8
4.4 Les revendications d'Action & Démocratie / CFE – CGC Corse	14
Annexe : Synthèse des revendications de la CFE – CGC Corse	19

1. Le contexte

En juillet, l'assemblée de Corse a adopté le RAPPORT AUTONOMIA N° 2023/E4/172.

Ce rapport est disponible au format PDF à l'adresse suivante :

<https://www.isula.corsica/assemblea/docs/rapports/Rapport-172-ac-autonomia.pdf>

Lors de sa visite en Corse le 28 septembre 2023, le Président de la République a déclaré : « *Ayons l'audace de bâtir une autonomie à la Corse dans la République* ». Le processus de négociations s'est donc engagé.

À l'issue du processus de Beauvau, lundi 11 mars 2024, les élus corses et le ministre de l'Intérieur ont [acté une proposition commune](#) d'écriture constitutionnelle.

Selon France 3 Corse, il est indiqué notamment que la Collectivité de Corse "peut être habilitée à décider de l'adaptation de normes", voire d'en "fixer" elle-même "dans les matières où s'exercent ses compétences, dans les conditions et sous les réserves prévues par la loi organique".

À l'issue de la procédure parlementaire, c'est une loi organique qui définira véritablement le contenu de ce futur statut

La délibération sur la proposition de rédaction constitutionnelle sur l'autonomie de la Corse a été votée par l'Assemblée de Corse le mercredi 27 mars 2024. Toutefois, la droite s'est presque unanimement opposée à la question du pouvoir normatif ([Source France3 Corse Viastella](#)).

Le mardi 7 mai 2024, la Commission des lois du Sénat crée une mission d'information sur l'évolution institutionnelle de la Corse.

Le 16 mai 2024, l'Assemblée nationale crée sa mission dédiée à la Corse. ([Source Corse matin](#)).

Le 11 juin l'Union Régionale CFE – CGC Corse participe, à la Préfecture de Corse, à l'Audition par la commission des lois du Sénat.

2 Quel est le rôle de la CFE – CGC de Corse ?

Le rôle de la CFE – CGC de Corse est de veiller au maintien à minima des acquis sociaux nationaux en cas de transfert des compétences sur le plan social et à leurs pérennités.

2.1 Au service du dialogue social : la CFE - CGC est représentative, libre, indépendante et de nature strictement syndicale

La CFE - CGC est reconnue comme l'une des cinq organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La représentativité syndicale donne le droit de négocier et de conclure des accords dans tous les secteurs.

Sources : vie-publique.fr – travail-emploi.gouv.fr

La CFE - CGC de Corse est un syndicat représentatif et incontournable dans le paysage syndical en Corse au service du dialogue social. La CFE - CGC de Corse a progressé de plus de 18 % lors des dernières élections professionnelles. La CFE - CGC de Corse siège au **Conseil Économique, Social et Environnemental de Corse**, au **Comité des Services aux Familles de la Collectivité de Corse**, au **Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnel** et toutes les instances sociales régionales.

Action & Démocratie / CFE – CGC Corse a pour seule vocation la défense des agents de la fonction publique du secteur Éducation nationale.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons porter la voix des agents de la fonction publique dans les discussions sectorielles qui seront engagées avec les partenaires sociaux.

2.2 Les engagements de la CFE - CGC de Corse :

- Le pluralisme des catégories de salariés est un gage du refus de l'uniformisation des hommes et des valeurs dans l'entreprise ou la fonction publique. .
- Ce pluralisme syndical est en conséquence le garant de votre liberté de choix.
- Engagement pour la liberté, refus de l'uniformisation, voilà pourquoi un syndicalisme propre à l'encadrement.
- Répondant aux vœux de l'encadrement, ***la CFE - CGC est totalement indépendante et de nature strictement syndicale.*** Elle n'a aucune attache avec des formations de nature politique, confessionnelle ou ethnique.
- La CFE - CGC a pour objectif la défense des intérêts matériels et moraux de l'encadrement, mais aussi de promouvoir ses aspirations. **Bien loin de s'en tenir à des préoccupations catégorielles, la CFE - CGC se veut au service de l'intérêt général.** Spécifique, mais solidaire...
- **La CFE – CGC est un partenaire engagé dans le dialogue social dans le cadre du processus d'évolution institutionnelle de la Corse pour que celui-ci aboutisse à une amélioration des conditions de travail.**
- Compte tenu d'une situation sociale et économique faisant de la Corse une des régions les plus pauvres de France, la CFE - CGC est très attentive à ce que le processus d'autonomie ne conduise pas à une dégradation, mais à une amélioration de cette situation. La CFE – CGC s'opposera à un éventuel désengagement de la solidarité nationale.

3. La situation sociale et économique en Corse

La Corse affiche des particularités sociales et économiques notables. Avec une croissance démographique principalement due au solde migratoire, elle présente la fécondité la plus faible de France et un vieillissement de sa population. Le niveau de vie est inférieur à la moyenne nationale. L'économie, caractérisée par un PIB par habitant plus faible, est dominée par le secteur tertiaire. La situation des seniors est également préoccupante, avec un taux de pauvreté élevé parmi cette population. ([Source INSEE](#))

3.1 Démographie et Éducation

- Croissance démographique de 1%, due au solde migratoire.
- Vieillissement de la population avec la fécondité la plus basse de France.
- **30 % des 15 ans ou plus non scolarisés ont quitté l'école sans diplôme.**
- 38 % des seniors insulaires, sont en emploi, une proportion supérieure à celle de France de province.

3.2 Économie

- **PIB par habitant inférieur de 8% à la moyenne**, le plus bas des régions métropolitaines.
- En 2021, l'emploi a augmenté de 4%, dominé par le secteur tertiaire.
- Le taux de chômage a atteint un bas historique en 2022.

3.3 Niveau de vie

- **18% des ménages sous le seuil de pauvreté** avec un niveau de vie médian inférieur à la moyenne nationale de 14,40 %. A noter que l'Insee fixe le seuil de pauvreté (par mois de revenu disponible) :
 - **1120 euros** pour une personne seule ;
 - **1680 euros** pour un couple sans enfant ;
 - **2350 euros** pour un couple avec deux enfants de moins de 14 ans.
- 18 % des seniors corses ne sont ni en emploi ni en retraite, une part nettement supérieure à la moyenne et révélatrice d'une précarité persistante.
- **25 % des ménages seniors vivent sous le seuil de pauvreté** contre 18 % en province (taux de pauvreté régional le plus élevé de l'ensemble des régions de province).

3.4 Coût de la vie

- **Les prix sont globalement supérieurs de 7 %.**
- **L'alimentation est 14 % plus chère, marquant l'écart le plus significatif.**
- **Les biens et services divers coûtent 11 % de plus.**
- **L'aménagement du logement est plus cher de 12 %.**
- L'écart est moins marqué dans la communication (+1 %).
- L'hôtellerie et la restauration affichent également un surcoût de 11 %.
- Hausse de prix notable dans la restauration, l'ameublement, les assurances et les charges liées au logement.
- **Augmentation des coûts dans les transports (+4%) et la santé (+2%).**
- Boissons alcoolisées et tabac moins chers de 6% dû à une tarification spécifique sur le tabac.
- **Depuis 2015, l'écart de prix avec la province a doublé, en partie à cause des coûts de transport.**

3.5 Constat

La pauvreté est supérieure en Corse pour tous les publics à l'exception des familles monoparentales. Sur l'île, un tiers des revenus des ménages pauvres est d'ailleurs composé des pensions et des retraites. Ainsi, malgré une pauvreté élevée, la part des prestations sociales dans le revenu des ménages pauvres insulaires est inférieure à la moyenne métropolitaine.

La diversité des situations des ménages corses vivant sous le seuil de pauvreté peut être illustrée à travers six profils sociodémographiques dont les deux principaux sont :

- les «retraités» ;
- Les «ménages non insérés sur le marché du travail, dépendants des prestations sociales et locataires du privé».

Au-delà de la dimension monétaire, la pauvreté peut recouvrir d'autres formes de difficultés sociales et être associée à certains facteurs aggravants. En Corse, trois résidents sur quatre vivent dans un territoire " fragilisé " pour au moins un de ces thèmes :

- Situation défavorable sur le marché du travail ;
- Moindre niveau de qualification ;
- Situations familiales spécifiques ;
- Logements inadaptés ;
- Difficulté d'accès aux soins ;
- Éloignement des services de la vie courante ;
- Difficultés liées à la mobilité.

La ruralité est particulièrement concernée. La précarité est plus importante dans les territoires ruraux isolés, où résident une part importante de retraités ou des actifs de l'agriculture.

Les intercommunalités de l'Oriente et de Castagniccia Casica font partie des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de France métropolitaine où la pauvreté est la plus forte.

4. Les revendications de la CFE – CGC de Corse

Ces éléments permettent à la CFE – CGC Corse d'établir un premier socle de revendications compte tenu de *l'ARTICLE 22 (CHAPITRE V : LES GARANTIES A CONSACRER DANS LE FUTUR STATUT D'AUTONOMIE DE LA CORSE) page 16 du RAPPORT AUTONOMIA N° 2023/E4/172)* :

« S'ENGAGE à introduire le principe de clauses de non-régression sociale et non-régression environnementale, à travers la mise en place de mécanismes juridiques et politiques instituant des effets cliquets, afin que la production normative de la Collectivité autonome ne conduise pas à une régression des acquis sociaux, mais qu'ils soient préservés voire améliorés ; ».

Ces revendications ont été adoptées lors du Comité Directeur Régional de la CFE - CGC lors de sa séance du 10 novembre 2023. De nouvelles revendications pourront apparaître en fonction de nouveaux éléments et de l'avancée du processus.

4.1 Réaffirmation des actuelles revendications générales de la CFE – CGC de Corse

Face aux défis socio-économiques uniques rencontrés en Corse, l'Union Régionale de la CFE - CGC de Corse tient à rappeler ses revendications clés, visant à améliorer la situation des travailleurs corses et à les renouveler dans le cadre du processus d'autonomie.

Ces mesures sont cruciales pour répondre aux conditions particulières de vie et de travail en Corse. Elles représentent un pas nécessaire vers la reconnaissance et l'amélioration de la qualité de vie des salariés corses, tout en soutenant l'économie insulaire dans un esprit de justice sociale et d'équité.

4.1.1 Prime Vie chère

Nous demandons **l'instauration d'une prime de vie chère de 300 € par mois pour tous les salariés, fonctionnaires, et retraités**, reconnaissant le coût élevé de la vie (de +7 % à +14%) en Corse.

4.1.2 Augmentation des Salaires

Une **augmentation générale des salaires de 5 %** est essentielle pour compenser les disparités économiques et soutenir le pouvoir d'achat.

4.1.3 Revalorisation des Retraites

La situation précaire de plus de 60 % de nos 75 000 retraités nécessite une **revalorisation immédiate des retraites de 10 %**.

4.1.4 Chèque alimentaire

Le doublement du chèque alimentaire actuel à 300 €, accessible à toute personne vivant sous le seuil de pauvreté, est impératif.

4.1.5 Dispositif spécifique de carburant pour la Corse

La mise en place d'un dispositif ajusté à la Corse, conformément à la délibération 21/172AC de l'Assemblée de Corse du 1er octobre 2021.

4.1.6 Indemnité de Transport ITRC

Une augmentation de l'indemnité de trajet régionale de Corse (ITRC) à 400 € annuels au 1er janvier 2024 pour soutenir la mobilité des travailleurs.

4.2 Revendications générales de la CFE – CGC de Corse dans le cadre du processus d'autonomie

4.2.1 Critères sociaux et liberté syndicale

La CFE – CGC Corse revendique le maintien en Corse des critères sociaux nationaux, maintien de la représentativité et de liberté syndicale dans les entreprises et dans la fonction publique.

- Que les syndicats sectoriels de la CFE - CGC de Corse soient associés aux discussions sectorielles et notamment Action & Démocratie pour le secteur public et l'Éducation.
- Attribution de décharges horaires et autorisations spéciales d'absence spécifiques aux phases de négociations sectorielles (secteur privé, secteur public).
- Protections des délégués syndicaux.
- Adaptation de critères de présence des syndicats dans les TPE en Corse.
- Reconnaissance de la spécificité catégorielle "Encadrement" de la CFE - CGC.

4.2.2 Institut du dialogue social de Corse

La création d'un institut du dialogue social de Corse qui couvrira les thématiques relatives à la qualité de Vie au Travail, l'égalité professionnelle et les discriminations et tout le champ du dialogue social dans l'entreprise et de la négociation collective. Siègeront dans cet organisme les syndicats des salariés, les syndicats patronaux, les institutionnels, les experts. L'institut sera compétent pour :

- L'adaptation aux spécificités de la Corse des conditions de travail par accords territoriaux mise en œuvre à la majorité des parties siégeant dans cette instance ;
- Faciliter l'accès à l'information aux acteurs du dialogue social ;
- Favoriser l'appropriation des changements ;
- Mettre à disposition des acteurs du dialogue social, la documentation et des outils d'analyses ;
- Assurer une veille, analyser et synthétiser accords collectifs, études et rapports ;
- Affirmer et contrôler la préférence à l'emploi pour les résidents à qualifications égales.

4.2.3 Demande que dans le cas du transfert des compétences de la Sécurité sociale et des retraites :

- que les **partenaires sociaux** soient **associés à la gestion** de l'organisme qui en serait chargé ;
- que l'**âge** de départ à la **retraite** soit ramené à **62 ans**.

4.2.4 Textes à créer, à adapter aux spécificités de la Corse

- Considérant que les dispositions régionales qui seront établies ou les dispositions nationales qui seront adaptées ne pourront pas être moins restrictives que les textes nationaux en vigueur. Les textes à adapter si nécessaire seront :
- le code du travail ;
- accords de branches ;
- conventions collectives ;
- toutes dispositions et textes traitant des conditions de travail des salariés et des fonctionnaires (voir 3.3 Revendications spécifiques au secteur public de la CFE – CGC Corse sans le cadre du processus d'autonomie) ;
- Accords territoriaux :
 - Accord cadre interprofessionnel (ACI) : Secteurs privés et fonctions publiques secteurs détachés
 - Accord interprofessionnel Territorial (AIT)
 - Accord territorial retraite de base sécurité sociale, ARRCO et AGIRC (secteur privé)
 - Accord territorial retraite secteur public territorial
- Principales conventions collectives et salaires à adapter :
 - Banques : salaires conventionnels et convention collective
 - Bâtiments et travaux publics : salaires conventionnels et convention collective
 - Boulangerie-Pâtisserie : salaires conventionnels et convention collective
 - Coiffure : salaires conventionnels et convention collective
 - Commerce et divers : salaires conventionnels et convention collective
 - Dockers : salaires conventionnels et convention collective
 - Employés de maison : salaires conventionnels et convention collective
 - Énergies – Production, transport et distribution d'énergie électrique en Corse : salaires conventionnels et convention collective
 - Enseignement catholique (éducateurs et personnel chargé de l'animation psychopédagogique et de l'assistance psychopédagogique et de la formation) : salaires conventionnels et convention collective
 - Esthétique : salaires conventionnels et convention collective
 - Établissements accueillant des personnes âgées : salaires conventionnels et convention collective
 - Établissements privés hospitaliers : salaires conventionnels et convention collective
 - Exploitations agricoles : salaires conventionnels et convention collective
 - Exploitations forestières : salaires conventionnels et convention collective
 - Gardiennage – Personnels des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité : salaires conventionnels et convention collective
 - HBCR – Hôtels, bars, cafés, restaurants et assimilés : salaires conventionnels et convention collective
 - Industries de Corse : salaires conventionnels et convention collective
 - Industries de Corse – Chimie de Corse : salaires conventionnels et convention collective
 - Industries extractives mines et carrières : salaires conventionnels et convention collective
 - Industries extractives mines et carrières : salaires conventionnels et convention collective
 - Insertion (accord interentreprises) : salaires conventionnels et convention collective
 - Navires de commerce (officiers, personnels sols, marins) : salaires conventionnels et convention collective
 - Services publics – Personnels ouvriers et assimilés de la Corse : salaires conventionnels et convention collective
 - Transports aériens – Personnels au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Corse : salaires conventionnels et convention collective
 - Transports routiers : salaires conventionnels et convention collective
 - Transports routiers : salaires conventionnels et convention collective
 - Transports sanitaires terrestres, maritimes : salaires conventionnels et convention collective

- Transports sanitaires terrestres, maritimes : salaires conventionnels et convention collective
- Toute autre convention collective à adapter

4.3 Revendications spécifiques au secteur public et Éducation nationale de la CFE – CGC de Corse dans le cadre du processus d'autonomie

4.3.1 Le contexte pour le secteur de l'Éducation nationale

Les pages 41, 42, 44 et 45 du RAPPORT AUTONOMIA N° 2023/E4/172 disposent :

« Les services de l'État en Corse ayant vocation à être transférés en tout ou partie à la Collectivité de Corse pour accompagner le transfert de ces compétences :

Compétence transférée	Services de l'État correspondant
Éducation	Rectorat d'académie, volet non régalien, Directions des services départementaux de l'éducation (DSDEN) 2A et 2B
Enseignement supérieur recherche	Rectorat d'académie, volet non régalien ; Délégation régionale académique à la recherche et à l'innovation
Jeunesse et Sport	Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports, et interventions en Corse de l'Agence nationale du Sport
Langue corse	Rectorat d'académie, volet non régalien

Les moyens humains. Le transfert de compétences s'accompagne nécessairement d'un transfert de moyens humains. Au vu de l'enjeu statutaire, social et de par leurs implications individuelles et collectives, les transferts de personnels seront précédés d'un cycle de discussions sectorielles, avec les membres et représentants de chaque secteur concerné. »

4.3.2 Un retour d'expérience sur l'autonomie de la Nouvelle-Calédonie

Même si le projet d'autonomie de la Corse n'est pas le même que celui de la Nouvelle-Calédonie, il reste intéressant d'observer ce qui s'y fait.

La CFE - CGC est la première force syndicale en Nouvelle-Calédonie. À ce titre, Action & Démocratie / CFE - CGC de Corse a pris contact avec ces homologues de Nouvelle-Calédonie. Cela nous permet d'avoir un retour d'expérience du terrain sur ce qui s'y fait.

Nos collègues attirent notre attention sur certains points pour lequel nous serons vigilants dans les phases de dialogue social à venir.

Action & Démocratie / CFE – CGC Corse adresse ses plus vifs remerciements à nos collègues de Nouvelle-Calédonie pour ces échanges.

4.3.3 Questions / réponses de nos collègues de la Nouvelle-Calédonie

Action & Démocratie / CFE – CGC Corse vous livre ici une première série de questions avec les réponses obtenues sans arrière-pensée. Notre démarche est de pouvoir établir une base de revendications pour les discussions sectorielles à venir.

4.3.3.1 En Nouvelle-Calédonie qu'est-ce qui relève du régalien et qu'est-ce qui a été transféré au Gouvernement de Nouvelle-Calédonie ?

En Nouvelle-Calédonie, l'État est compétent sur :

- le contrôle de l'immigration et des étrangers ;
- la monnaie ;
- le Trésor ;
- les changes ;
- la défense nationale ;
- la justice ;
- la fonction publique de l'État ;
- le maintien de l'ordre ;
- l'enseignement supérieur et la recherche.

4.3.3.2 Pour l'Éducation, l'État et la Nouvelle-Calédonie exercent au sein d'un même service leurs compétences respectives. Hiérarchiquement, comment cela se traduit-il ?

Source (site du Haut-Commissariat de la République en Nouvelle-Calédonie) : <https://www.nouvelle-caledonie.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Education-enseignement-superieur-et-recherche/Education/Vice-rectorat>.

En fait le vice-recteur a les 2 casquettes : il est à la fois vice-recteur donc représentant de l'État et Directeur général des enseignements (VR-DGE) en NC donc représentant de la NC. En revanche, le VR-DGE n'a en charge que l'enseignement du 2^d degré public et l'enseignement primaire et secondaire du privé.

L'enseignement primaire est de la compétence de chaque province et de la DENC (Direction de l'Enseignement en Nouvelle-Calédonie).

4.3.3.3 Tous les personnels ont-ils été transférés au Gouvernement de Nouvelle-Calédonie ou certains sont toujours des fonctionnaires d'État du MENJS ou de du MESRI (fonctionnaires territoriaux, fonctionnaires d'État mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie) ?

En NC, nous avons la particularité d'avoir la fonction publique de NC qui n'est pas gérée par l'État, mais par le gouvernement de la NC. Au sein des personnels enseignants et non enseignants employés par le vice-recteur-DGE, il y a donc des personnels fonctionnaires d'État et des personnels fonctionnaires NC. Tous ces personnels sont employés par le vice-rectorat dans le cadre de la mise à disposition globale et gratuite. C'est l'État qui rémunère tous ces personnels.

4.3.3.4 Le recrutement est-il réservé aux citoyens de Nouvelle-Calédonie ? Quels sont les critères et modalités de recrutement ? Qu'en est-il lorsqu'il n'y a pas la ressource en local ?

La priorité est effectivement donnée aux citoyens calédoniens. Cependant comme les ressources sont insuffisantes en NC surtout en ce qui concerne les personnels enseignants et les catégories A non-enseignants, il est fait appel à des candidatures extraterritoriales. Donc des personnels État qui arrivent de métropole ou des DOM.

4.3.3.5 À emploi égal, par exemple prof. De maths, les salaires des fonctionnaires locaux sont-ils alignés sur ceux des fonctionnaires d'État ?

Pour les enseignants, les indices de rémunérations et les rythmes d'avancement sont les mêmes. **Nous devons nous battre à chaque fois pour avoir une homologation entre les cadres États et les cadres Territoriaux (appellation des fonctionnaires de la NC).** Mais la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires de la NC relève d'un arrêté du gouvernement de la NC et malheureusement, le gouvernement ici n'a pas suivi les 2 revalorisations du point qu'il y a eu au niveau de l'État. Donc depuis le 1er juillet 2022, les salaires bruts des enseignants État et Territoriaux sont différents.

Certaines primes nous sont accordées et d'autres pas (à préciser lors d'un prochain échange).

4.3.3.6 Le gouvernement de Nouvelle-Calédonie est-il maître des éléments de rémunérations (grilles indiciaires, valeur du point d'indice, primes, etc.) ? Par exemple, une revalorisation du point d'indice décidé au niveau de l'État sera-t-elle répercutée pour les fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie ?

Oui, mais malheureusement comme expliqué dans la réponse précédente, **le gouvernement ici n'a pas suivi les 2 revalorisations du point qu'il y a eu au niveau de l'État.**

4.3.3.7 Les statuts sont-ils locaux ou alignés sur ceux de l'État (congrés ordinaires, congrés maladie, temps de travail hebdomadaire, retraite, etc.) ?

Les statuts sont souvent des copier-coller de ceux de l'État, mais lorsqu'il y a une modification au niveau des statuts État, elle ne se fait pas obligatoirement au niveau des statuts de la NC. Il peut également y avoir des différences comme **le temps de travail en NC pour un fonctionnaire hors enseignement est de 39h et non pas 35h.**

Concernant la retraite elle n'est pas la même. En NC, nous avons notre propre Caisse Locale de Retraite (CLR). Les fonctionnaires de NC cotisent pour la CLR à hauteur de 10,8% de leur salaire indexé. Ce taux doit progressivement arriver à 12% sur 4 ans.

Les fonctionnaires État cotisent à la pension civile comme en métropole et sur un salaire désindexé.

Les congés maladie sont les mêmes que ceux de l'État. **Les congés paternité étaient les mêmes auparavant, mais depuis que l'État est passé à 11 jours puis 25 jours, la NC a mis du temps et vient de les passer à 11 jours.**

Au niveau de la disponibilité, quasiment la même qu'à l'État sauf pour **la disponibilité illimitée pour suivre le conjoint.** Chez nous elle **est limitée à 9 ans maxi.** On est en train de batailler pour la mettre en place.

Bref, il y a pas mal de différences même si au départ l'esprit des textes reste le même.

4.3.3.8 Le cas échéant, les statuts locaux peuvent-ils être moins favorables aux agents que les statuts « nationaux » ?

Oui, surtout lorsqu'il y a des évolutions positives au niveau des statuts nationaux qui ne suivent pas au niveau des statuts territoriaux.

Mais parfois il y a également des avantages :

Par exemple, la grossesse pathologique NC peut durer 9 mois. Elle est prise en charge à 100%.

Un malade qui doit partir se faire soigner en France ou en Australie, car nous n'avons pas les structures adaptées, conserve son salaire maintenu à 100% alors que le fonctionnaire État est désindexé dès lors qu'il quitte le sol calédonien même pour maladie et qu'il n'a pas le choix.

4.3.3.9 Les instances de dialogues sociales et les règles de représentativité sont-elles propres à la Nouvelle-Calédonie ? Ont-elles été impactées par la réforme de la fonction publique (CSA, CTP, CHSCT, CAP, etc.) ?

Dans l'enseignement du second degré public en NC, il y a 2000 à 2100 enseignants. 850 sont fonctionnaires NC, 850 fonctionnaires État et le reste sont des professeurs contractuels qu'on appelle maîtres auxiliaires. Sur les 850 enseignants État, à peu près 450 sont cadre État soumis à séjour de 2 fois 2 ans et 400 sont des cadres État résidents (c'est à dire qui ont leur centre des intérêts matériels et moraux en NC). Ces derniers ne sont donc pas soumis à séjour et peuvent enseigner de manière définitive en NC.

Dans l'enseignement primaire, les concours sont des concours de la NC donc tous les enseignants du primaire public sont obligatoirement fonctionnaires de la NC.

En revanche, dans le second degré public, les concours sont nationaux donc les lauréats deviennent fonctionnaires stagiaires État durant une année. Puis une fois titularisés, ils deviennent cadre État soumis à séjour. S'ils souhaitent rester de façon pérenne en NC, ils ont le choix entre intégrer la fonction publique de NC ou demander la reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux au MEN.

Donc nous avons des élus pour les CAP État et des élus pour les CAP NC :

- Pour les CAP État, c'est la règle de l'État qui s'applique donc plus de CAP avancement, promotion... uniquement des CAP de recours ou pour des conseils de discipline.
- En revanche, au niveau de la fonction publique NC (FPNC), nous avons maintenu toutes ces CAP histoire de ne pas faire des copier-coller quand ils sont aberrants ! **Donc nos élus territoriaux siègent toujours dans les CAP d'avancement, de promotion à la hors classe, à la classe exceptionnelle... Etc.**
- La seule chose qu'on a réussi à maintenir pour les cadres État, ce sont les commissions pour les mutations, car nous traitons ensemble les cadres État et les cadres territoriaux du coup nous avons négocié avec les différents vice-recteurs pour que cela soit écrit dans le marbre. Maintenant, ce sont uniquement des groupes de travail et le vice-rectorat autorise la présence de 3 représentants par syndicat pour vérifier que les règles du mouvement sont respectées et qu'il n'y a aucun passe-droit. En amont, nous travaillons avec tous nos élus en réunions internes pour préparer les mutations avant le groupe de travail au vice-rectorat.

Concernant le CTP, nous en aurons un dès l'année prochaine qui comprendra les cadres État et les cadres Territoriaux.

Jusqu'à présent c'était un CTA avec uniquement les personnels État travaillant au vice-rectorat.

4.3.3.10 Retraite, la situation est-elle plus favorable ? Quel est l'âge de départ ?

- C'est du ressort de la Nouvelle-Calédonie, les règles ne sont pas alignées sur la métropole.
- C'est géré par la Caisse Locale de Retraites ([CAFAT - Caisse de Compensation des Prestations familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie](#)) qui fonctionne selon un régime par répartition : <https://service-public.nc/particuliers/travail/retraite/pension-de-retraite-des-fonctionnaires>. • La **pension** pour ancienneté est **acquise** à l'agent qui présente la **double condition de 30 ans de service et de 60 ans d'âge**. Ces durées peuvent être abaissées du fait des bonifications de service et d'âge octroyées par la réglementation. Attention, cela va devoir évoluer, car la CLT rencontre des difficultés de financement.
- Le minimum Vieillesse est une aide sociale à destination des personnes âgées de plus de 60 ans, résidant en Nouvelle-Calédonie de manière continue et ayant de faibles ressources. Les héritiers devront rembourser. • L'âge de départ à la retraite devrait être **très prochainement allongé à 62 ans**.

4.3.3.11 Les programmes d'enseignement font-ils l'objet d'adaptation ? Si oui, qu'en est-il des équivalences nationales et internationales ?

Il y a une liberté d'adaptation, sans que cela n'impacte ni l'homologation du titre au niveau national ni l'équivalence au niveau européen et international.

Les adaptations ne sont pas dans le cadre d'une commission Conseil Supérieur de l'Éducation.

4.3.3.12 Quelles sont les instances de représentation syndicale de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie ?

- Le conseil supérieur de la fonction publique – CSFP

Le CSFP est composé en nombre égal de représentants d'employeurs (8) et du personnel (8).

Le conseil est obligatoirement consulté sur tout texte à caractère statutaire ou réglementaire applicable aux fonctionnaires territoriaux et communaux :

- le statut général ;
- les statuts particuliers ;
- les régimes de rémunération à l'exception des régimes indemnitaires particuliers mentionnés à l'article 15 (2e alinéa) de la délibération portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;
- les régimes des congés ;
- les régimes de retraite ;
- les régimes d'avantages sociaux ;
- les régimes de formation

Le comité examine toute question relative à la fonction publique territoriale et communale dont il est saisi par les Exécutifs du Territoire ou des Provinces, ou bien par les Maires des communes du Territoire.

Le comité se réunit à la diligence de son Président.

- La commission pour l'emploi local dans la fonction publique – CPEL FP

La CPEL FP est composée en nombre égal de représentants d'employeurs (10) et du personnel (10).

Attributions :

Sur saisine de l'employeur public, la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique rend, préalablement à un recrutement sur titre, un avis motivé afin de faire constater la carence de candidatures répondant aux conditions de diplôme et de compétences figurant dans l'avis de vacance de poste de la part de :

1° citoyens de la Nouvelle-Calédonie ;

2° personnes remplissant la condition de durée de résidence suffisante.

L'avis constatant la carence est adressé à l'employeur dans un délai fixé par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Lorsque l'employeur public procède à un recrutement sans condition de citoyenneté ou de résidence (parce qu'il n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de diplôme et de compétences figurant

dans l'avis de vacance de poste de la part d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou d'une personne justifiant de la durée de résidence déterminée) et sans avoir au préalable fait usage de la procédure fixée ci-dessus, il en informe sans délai la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique.

Sur saisine d'un candidat au recrutement ou son mandataire dans un délai de deux mois à compter de la publication d'un arrêté de nomination dans le cadre d'un recrutement sur titre, la CPEL FP vérifie le respect des dispositions de la présente loi de pays.

Dans le cadre de cet examen, la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique recueille les observations de l'employeur, puis rend un avis motivé.

Au vu de cet avis, l'autorité de nomination confirme ou retire la décision de nomination.

Lorsque l'autorité de nomination décide de retirer la décision de nomination, celle-ci verse au fonctionnaire licencié une indemnité forfaitaire, dont le montant est déterminé par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie.

La saisine de la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique est un préalable obligatoire à l'introduction de toute action contentieuse portant sur un recrutement sur titre. En pratique, la PEL FP se réunit tous les premiers mercredis de chaque mois.

Réf. : Loi du pays n° 2016-17 du 19 décembre 2016 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local pour l'accès aux fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie

- Les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires.

Elles sont définies par filière métier et niveau hiérarchique.

Composée de quatre représentants de l'administration et de quatre représentants du personnel disposant chacun d'un suppléant.

Les représentants du personnel sont élus pour trois ans, au scrutin de liste proportionnel, par les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de détachement.

Rôle des CAP

Les CAP sont saisis pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent et sur la carrière de chaque agent de ce corps. Elles sont obligatoirement consultées sur :

- les propositions de titularisation ou de renouvellement de stage ;
- les licenciements en cours de stage probatoire ;
- les listes d'aptitude pour les recrutements au choix ;
- les avancements de classe et de grade ;
- les nominations et titularisations dans le cadre de la procédure de changement de corps ;
- les recrutements par intégration ;
- les procédures disciplinaires diligentées en vue de l'infliction d'une sanction d'un degré de gravité supérieur à l'avertissement et au blâme ;
- les licenciements pour refus de réintégration après une disponibilité ou un détachement ;

- les mutations non volontaires comportant un changement de résidence ;
 - les propositions de bonification d'ancienneté dans le cadre de l'avancement différencié.
- Les séances des commissions ne sont pas publiques et les représentants du personnel ne peuvent participer aux délibérations relatives à leur propre situation ou à celle d'un agent d'un corps (ou d'un cadre emploi) ou d'un grade supérieur au leur. Ils sont dans ce cas remplacés par un agent appartenant au corps (ou cadre d'emploi) ou au grade supérieur au leur de la même filière.

Sources complémentaires sur le site de l'UT CFE - CGC de Nouvelle-Calédonie : <https://utcfecgc.nc/les-instances>
<https://utcfecgc.nc/les-instances-paritaires/paritaires/>

4.4 Les revendications d'Action & Démocratie / CFE – CGC Corse

Ces éléments permettent à Action & Démocratie / CFE – CGC Corse d'établir un premier socle de revendications pour le cycle de discussions sectorielles annoncé à *l'ARTICLE 14.1 (CHAPITRE III : LA MISE EN OEUVRE PROGRESSIVE ET CONCERTÉE DU STATUT D'AUTONOMIE) page 13 du RAPPORT AUTONOMIA N° 2023/E4/172* :

« Le transfert des moyens humains, qui accompagne nécessairement chaque transfert de compétences : au vu de l'enjeu statutaire, social et par leurs implications individuelles et collectives, les transferts de personnels seront précédés d'un cycle de discussions sectorielles, avec les membres, organisations syndicales et professionnelles, et institutions, notamment consulaires, représentant chaque domaine concerné. »

Action & Démocratie / CFE – CGC Corse prend positivement note de *l'ARTICLE 22 (CHAPITRE V : LES GARANTIES A CONSACRER DANS LE FUTUR STATUT D'AUTONOMIE DE LA CORSE) page 16 du RAPPORT AUTONOMIA N° 2023/E4/172* :

« S'ENGAGE à introduire le principe de clauses de non-régression sociale et non-régression environnementale, à travers la mise en place de mécanismes juridiques et politiques instituant des effets cliquets, afin que la production normative de la Collectivité autonome ne conduise pas à une régression des acquis sociaux, mais qu'ils soient préservés voire améliorés ; ».

La CFE – CGC Corse considère que « le transfert des moyens humains, qui accompagne nécessairement chaque transfert de compétences » ne devrait être qu'un transfert hiérarchique n'impliquant pas un statut de la fonction publique spécifique.

Action & Démocratie / CFE - CGC de Corse a établi ce socle de revendications dans le cas où ce transfert des moyens humains s'accompagnerait d'un transfert de compétence concernant le statut des fonctionnaires.

Ces revendications ont été adoptées lors du Comité Directeur Régional de la CFE - CGC lors de sa séance du 10 novembre 2023. **De nouvelles revendications pourront apparaître en fonction de nouveaux éléments et de l'avancée du processus.**

Action & Démocratie / CFE – CGC de Corse

4.4.1 Demande qu'Action & Démocratie / CFE – CGC de Corse soit associé aux discussions sectorielles concernant la fonction publique en général et l'Éducation nationale en particulier.

La CFE - CGC est reconnue comme **l'une des cinq organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, mais aussi au niveau régional.**

À ce titre Action & Démocratie / CFE – CGC de Corse est légitime à participer aux discussions sectorielles concernant le secteur public en général et l'Éducation nationale en particulier.

4.4.2 Demande que soit gravé dans le marbre que les statuts de la fonction publique territoriale de Corse soient préservés, voire améliorés à l'accession à l'autonomie, mais également dans leur évolution dans le temps, et que les moyens financiers correspondants soient garantis dans le temps par l'État.

Ceci afin d'éviter les situations constatées en Nouvelle-Calédonie, par exemple :

- que les deux dernières augmentations du point d'indice n'ont pas été répercutées aux cadres Territoriaux ;
- que les cadres Territoriaux sont à 39 h contre 35 h pour les cadres État ;
- que les congés paternité des cadres Territoriaux sont de 11 jours contre 25 pour les cadres États ;
- que si l'État abonde le budget pour améliorer la politique salariale (par exemple le point d'indice), ces sommes soient sanctuarisées et ne puissent pas être utilisées à d'autres fins.

4.4.3 Demande la création d'un conseil supérieur de la fonction publique de la Corse – CSFP Corse.

Le CSFP Corse devra être composé en nombre égal de représentants d'employeurs et du Personnel.

Le conseil est obligatoirement consulté sur tout texte à caractère statutaire ou réglementaire applicable aux fonctionnaires territoriaux et communaux :

- le statut général ;
- les statuts particuliers ;
- les régimes de rémunération à l'exception des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux ; – les régimes des congés ;
- les régimes de retraite ;
- les régimes d'avantages sociaux ; – les régimes de formation.

Par ailleurs le comité examine toute question relative à la fonction publique territoriale et communale dont il est saisi par les Exécutifs du Territoire ou par les Maires des communes du Territoire.

Le comité se réunit à la diligence de son Président.

4.4.4 Demande le cas échéant la création d'une commission pour l'emploi local dans la fonction publique – CPEL FP.

Dans l'éventualité où un principe de priorisation de l'emploi local serait retenu à l'instar de la Nouvelle-Calédonie, Action & Démocratie / CFE – CGC Corse demande la création d'une commission paritaire pour l'emploi dans la fonction publique.

Attributions :

Sur saisine de l'employeur public, la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique rend, préalablement à un recrutement sur titre, un avis motivé afin de faire constater la carence de candidatures répondant aux conditions de diplôme et de compétences figurant dans l'avis de vacance de poste de la part de :

1° résidents de la Corse ;

2° personnes remplissant la condition de durée de résidence suffisante.

L'avis constatant la carence est adressé à l'employeur dans un délai fixé par délibération de l'Assemblée de la Corse.

Lorsque l'employeur public procède à un recrutement sans condition de citoyenneté ou de résidence (parce qu'il n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de diplôme et de compétences figurant dans l'avis de vacance de poste de la part d'un citoyen de la Corse ou d'une personne justifiant de la durée de résidence déterminée) et sans avoir au préalable fait usage de la procédure fixée ci-dessus, il en informe sans délai la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique.

Sur saisine d'un candidat au recrutement ou son mandataire dans un délai de deux mois à compter de la publication d'un arrêté de nomination dans le cadre d'un recrutement sur titre, la CPEL FP vérifie le respect des dispositions de la présente loi de la Corse.

Dans le cadre de cet examen, la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique recueille les observations de l'employeur, puis rend un avis motivé.

Au vu de cet avis, l'autorité de nomination confirme ou retire la décision de nomination.

Lorsque l'autorité de nomination décide de retirer la décision de nomination, celle-ci verse au fonctionnaire licencié une indemnité forfaitaire, dont le montant est déterminé par délibération de l'Assemblée de la Corse.

La saisine de la commission paritaire de l'emploi local de la fonction publique est un préalable obligatoire à l'introduction de toute action contentieuse portant sur un recrutement sur titre. En pratique, la PEL FP se réunit tous les premiers mercredis de chaque mois.

Les séances de la commission ne sont pas publiques et les représentants du personnel ne peuvent participer aux délibérations relatives à leur propre situation ou à celle d'un agent d'un corps (ou d'un cadre d'emploi) ou d'un grade supérieur au leur. Ils sont dans ce cas remplacés par un agent appartenant au corps (ou cadre d'emploi) ou au grade supérieur au leur de la même filière.

4.4.5 Demande le cas échéant le renforcement des prérogatives du conseil académique de l'Éducation nationale de Corse.

Si des prérogatives relevant actuellement du conseil supérieur de l'Éducation sont transférées, Action & Démocratie / CFE – CGC Corse demande le renforcement correspondant du conseil académique de l'Éducation nationale de Corse et qu'il soit également consulté pour les adaptations de programmes d'enseignement.

Pour mémoire

Le Conseil supérieur de l'Éducation constitue une instance consultative appelée à émettre des avis sur :

- les objectifs et le fonctionnement du service public de l'éducation ;
- les règlements relatifs aux programmes, aux examens, à la délivrance des diplômes et à la scolarité ;
- les questions intéressant les établissements d'enseignement privés et les personnels de ces établissements placés sous contrat ;
- toutes les questions d'intérêt concernant l'enseignement ou l'éducation, quel que soit le département ministériel concerné.

Le conseil de l'éducation nationale de Corse est notamment consulté :

- Au titre des compétences de l'État sur les modalités générales d'attribution des dotations pour dépenses pédagogiques aux collèges, lycées, établissements d'enseignement professionnel, établissements d'éducation spéciale, lycées professionnels maritimes et établissements d'enseignement agricole visés à l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime, les orientations du programme académique de formation continue des adultes ;
- Au titre des compétences de la collectivité territoriale de Corse sur la carte scolaire des collèges, des lycées, des établissements d'enseignement professionnel, des établissements d'éducation spéciale et des centres d'information et d'orientation, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole visés à l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime, les modalités générales d'attribution des moyens en emplois et en crédits à ces établissements, la structure pédagogique générale des établissements mentionnés ci-dessus, ainsi que sur la détermination des activités éducatives complémentaires ;
- S'agissant de l'enseignement supérieur, sur la convention prévue par l'article L. 4424-3 du code général des collectivités territoriales passée entre la collectivité de Corse, l'État et l'université de Corse. Le conseil est informé régulièrement par le recteur de la mise en œuvre de la carte des formations supérieures et des activités de recherche universitaire.

4.4.6 Demande des prérogatives étendues pour les commissions administratives paritaires territoriales - CAPT.

Les commissions administratives paritaires territoriales (CAPT) sont les instances de représentation des personnels titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale.

Elles sont définies par filière métier et niveau hiérarchique.

Composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel disposant chacun d'un suppléant.

Les représentants du personnel sont élus pour trois ans, au scrutin de liste proportionnel, par les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de détachement par catégorie de grade (A, B et C).

Rôle des CAPT

Les CAPT sont saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent et sur la carrière de chaque agent de ce corps. Elles sont obligatoirement consultées sur :

- les propositions de titularisation ou de renouvellement de stage ;
- les licenciements en cours de stage probatoire ;
- **les listes d'aptitude pour les recrutements au choix ;**
- **les avancements de classe et de grade ;**
- les nominations et titularisations dans le cadre de la procédure de changement de corps ;
- les recrutements par intégration ;
- les procédures disciplinaires diligentées en vue de l'infliction d'une sanction d'un degré de gravité supérieur à l'avertissement et au blâme ;
- les licenciements pour refus de réintégration après une disponibilité ou un détachement ;
- les mutations non volontaires comportant un changement de résidence ;
- **les propositions de bonification d'ancienneté dans le cadre de l'avancement différencié.**

Les CAPT sont informés des demandes et suivis de protection fonctionnelle.

Les séances des commissions ne sont pas publiques et les représentants du personnel ne peuvent participer aux délibérations relatives à leur propre situation ou à celle d'un agent d'un corps (ou d'un cadre d'emploi) ou d'un grade supérieur au leur. Ils sont dans ce cas remplacés par un agent appartenant au corps (ou cadre d'emploi) ou au grade supérieur au leur de la même filière.

Les commissions administratives paritaires territoriales (CAPT) sont les instances de représentation des personnels

4.4.7 Demande l'institution de groupe de travail « Mutation » au sein du Rectorat (ou Vice-rectorat) dans le cas probable où les mutations des cadres État et des cadres Territoriaux doivent être traitées ensemble.

Dans le cadre d'un traitement commun, des mutations des cadres États et des cadres Territoriaux du secteur Éducation, ce groupe de travail, avec la présence de 3 représentants par syndicat, a pour objet de vérifier que les règles du mouvement sont respectées.



Fonction Publique
Éducation Nationale

Annexe : Synthèse des revendications de la CFE – CGC Corse

Revendications	Situation
Instauration d'une prime de vie chère de 300 € par mois pour tous les salariés, fonctionnaires, et retraités , reconnaissant le coût élevé de la vie (de +7 % à +14%) en Corse.	Actuelle
Augmentation générale des salaires de 5 % est essentielle pour compenser les disparités économiques et soutenir le pouvoir d'achat.	Actuelle
Revalorisation immédiate des retraites de 10 %.	Actuelle
Doublement du chèque alimentaire actuel à 300 € , accessible à toute personne vivant sous le seuil de pauvreté, est impératif.	Actuelle
Mise en place d'un dispositif spécifique de carburant ajusté à la Corse, conformément à la délibération 21/172AC de l'Assemblée de Corse du 1er octobre 2021.	Actuelle
Augmentation de l'indemnité de trajet régionale de Corse (ITRC) de 400 € annuels pour soutenir la mobilité des travailleurs.	Actuelle
Maintien en Corse des critères sociaux nationaux , maintien de la représentativité et de la liberté syndicale dans les entreprises et dans la fonction publique.	Autonomie
La création d'un institut du dialogue social de Corse qui couvrira les thématiques relatives à la qualité de Vie au Travail, l'égalité professionnelle et les discriminations et tout le champ du dialogue social dans l'entreprise et de la négociation collective. Siègeront dans cet organisme les syndicats des salariés, les syndicats patronaux, les institutionnels, les experts.	Autonomie
Que les partenaires sociaux soient associés à la gestion de l'organisme qui serait chargé de la Sécurité sociale et des retraites .	Autonomie
Que les syndicats sectoriels de la CFE - CGC de Corse soient associées aux discussions sectorielles et notamment Action & Démocratie pour le secteur public et l'Éducation .	Autonomie
Que soit gravé dans le marbre que les statuts de la fonction publique territoriale de Corse soient préservés, voire améliorés à l'accession à l'autonomie, mais également dans leur évolution dans le temps , et que les moyens financiers correspondants soient garantis dans le temps par l'État .	Autonomie
Création d'un conseil supérieur de la fonction publique de la Corse – CSFP Corse.	Autonomie
Création d'une commission pour l'emploi local dans la fonction publique – CPEL FP.	Autonomie
Renforcement des prérogatives du conseil académique de l'Éducation nationale de Corse.	Autonomie
Prérogatives étendues pour les commissions administratives paritaires territoriales - CAPT.	Autonomie
Institution de groupe de travail « Mutation » au sein du Rectorat (ou Vice-rectorat) pour traiter ensemble les mutations des cadres État et des cadres Territoriaux .	Autonomie