



## RECONNAÎTRE ENFIN LE RÔLE ESSENTIEL DE LA FPT

**E**nfin une sortie de crise... il me semble que le numéro de mars dernier et celui-ci sont publiés dans deux mondes différents, tant le Covid-19 aura bouleversé nos vies, nos habitudes, notre travail. Pour toute une catégorie de territoriaux, il aura fallu continuer

à faire ces gestes du quotidien en étant en première ligne et en essayant de se protéger le mieux possible alors que les masques, le gel hydro-alcoolique, les blouses, ... venaient à manquer. Nous nous sommes investis auprès du Ministère pour que TOUS les agents de la territoriale exposés au virus soient traités de façon équitable, qu'ils soient équipés convenablement, que le jour de carence soit supprimé... Les personnels de la fonction publique ont été mis à rude épreuve. Ils ont pris des risques et nombreux sont ceux qui n'ont pas compté les heures, que ce soit pendant le confinement ou pour assurer l'après, en réorganisant en un temps record les espaces et les modes de fonctionnement pour respecter les règles sanitaires. Durant toute cette période, les citoyens ont découvert à quel point les métiers de l'ombre du service public étaient essentiels pour continuer de vivre collectivement dans ces conditions inédites. Nous, fonctionnaires de la territoriale, savions déjà combien le quotidien des usagers, notamment des plus fragiles, dépend des métiers du soin et du social, de la propreté, de l'urgence et de la sécurité, de la mobilité... et tant d'autres. Je leur adresse donc toute ma reconnaissance et mes remerciements pour avoir continué à porter haut les couleurs du service public, alors qu'à peine un an auparavant le Gouvernement s'attachait à le déconstruire avec la loi de modernisation de la fonction publique. Aujourd'hui encore, nous continuons de nous mobiliser afin que la prime promise n'oublie personne et que l'état d'urgence sanitaire ne soit pas un prétexte pour bafouer le droit du travail et le dialogue social. Cette fameuse prime est symptomatique de l'approche du Gouvernement. Elle est attendue et bienvenue, mais son attribution risque de créer des inégalités cruelles car elle sera décidée de façon différente dans chaque collectivité territoriale. Surtout, elle ne doit pas masquer les vraies négociations. Si nos métiers méritent d'être récompensés en temps de crise, pourquoi ne pas les revaloriser en temps normal ? Pour préserver un service public de qualité nous continuerons à demander, entre autres, un traitement juste, un dégel du point d'indice, un réel dialogue social et un accompagnement concret des carrières... La saison estivale arrivant, je vous souhaite de profiter enfin du plein air et des mois de soleil pour vous ressourcer !

Alban REVERDY,  
Président de la FFPT-CFTC

**CADRE RÉGLEMENTAIRE  
DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ**  
PAGES 2

**PORTRAIT D'ÉQUIPE :  
MAIRIE D'ANTIBES**  
PAGES 4 ET 5

**LES TERRITORIAUX  
SORTENT DE L'OMBRE**  
PAGE 5

**BILAN 2019 DES  
FORMATIONS**  
PAGE 6

Téléchargez l'application CFTC Territoriaux et recevez nos notifications.

Pour accéder au contenu de [cftc-territoriaux.fr](http://cftc-territoriaux.fr), inscrivez-vous sur le site en remplissant le formulaire, une validation vous sera envoyée.

Si vous êtes déjà inscrit, connectez-vous avec votre code INARIC ou scannez ce QR code.



## REPRISE D'ACTIVITÉ POST-COVID : LE CADRE RÉGLEMENTAIRE ET SA DIFFICILE APPLICATION

ENFIN LE DÉCONFINEMENT ET CE QUI SEMBLE ÊTRE UNE SORTIE DE CRISE DU COVID-19 ! POUR AUTANT, IL NE S'AGIT PAS D'UN RETOUR À LA NORMALE DE L'ACTIVITÉ. DE NOMBREUSES ZONES GRISÉS CONTINUENT D'EXISTER QUANT À L'ORGANISATION DU TRAVAIL APRÈS LE CONFINEMENT. SUR LA BASE DES ARTICLES DES AVOCATES AURÉLIE AVELINE ET NATHALIE KACZMARCZYK, SUR LE BLOG DU CABINET GOUTAL, ALIBERT & ASSOCIÉS, LA VOIX TENTE D'Y VOIR PLUS CLAIR.



Il convient de rappeler que c'est à l'autorité territoriale, dans une majorité de cas le maire, de définir un plan de reprise de l'activité (PRA) et de prendre les mesures nécessaires à l'organisation interne pour assurer la sécurité et la protection des agents. Petite surprise, le PRA ne requiert pas de consultation du CT. Il incombera donc aux directions, seules si elles le souhaitent, d'évaluer comment concilier le redémarrage et le respect des protocoles sanitaires, en tenant compte des nécessités du service et des divers aménagements possibles. En réalité, les règles à proprement parler ne sont pas si nombreuses. Il s'agit du respect de la distanciation sociale en toutes circonstances, de l'accès au nécessaire pour se laver les mains (à l'eau et savon ou avec du gel hydro-alcoolique), le port systématique du masque dès que la distanciation sociale ne peut être garantie, le strict respect de ces règles lors des réunions ou de l'accueil du public, et l'interdiction de tout rassemblement de plus de 10 personnes à titre autre que professionnel dans un lieu public. Pourtant la mise en œuvre peut se révéler complexe.

La première étape est de définir quels services doivent rouvrir et avec quels aménagements, ceux qui continueront en télétravail et ceux qui resteront fermés. Un examen des bureaux déterminera si la réorganisation des postes de travail et des espaces communs est possible pour que le service redémarre en présentiel,

que ce soit sur la base du nombre de jours de présence physique ou du nombre d'agents. Le Gouvernement a bien indiqué que le télétravail doit être privilégié quand il était possible, bien que ce sujet continue de poser question. Outre le fait qu'il est censé être déclenché sur demande de l'agent et non pas de l'employeur, il doit être encadré par des règles qui éclaircissent les préconisations techniques, l'organisation, les tâches à accomplir, les modalités de contrôle du temps de travail, les plages horaires... Des aménagements par rapport au temps de travail sont d'ailleurs parfois nécessaires pour considérer les obligations de l'état d'urgence sanitaire (prise en charge des enfants notamment).

Les chefs de service pourront également revoir les horaires et les cycles de travail dans la cadre de « circonstances exceptionnelles et pour une période limitée » qu'il s'agisse d'heures supplémentaires dans la limite de 25h par mois ou de déroger aux garanties minimales. Il leur sera obligatoire d'en informer immédiatement les représentants du personnel au CT. Les horaires pourront être modifiés afin d'étaler sur de plus larges plages l'affluence dans les locaux ou d'éviter les heures de pointe dans les transports en commun. Il est à noter que le maire a la possibilité d'affecter à d'autres postes des agents qui ne peuvent réintégrer leur emploi si les besoins le justifient.

Dans les cas de réouverture au public, c'est un casse-tête encore plus difficile avec une évaluation de la configuration des espaces visant à repenser l'ensemble des accès aux équipements et des déplacements. De là découleront des dispositifs pour un comptage à l'entrée pour réduire les densités, des marquages au sol et aux murs, l'usage et la fourniture de masques, la présence de personnel d'encadrement...

Etant donné les modifications, parfois conséquentes, des conditions de travail aux agents, il semble opportun que les employeurs territoriaux alertent à minima les CHSCT et organisations syndicales des décisions prises pour la reprise d'activité, voire de les y associer.

## 1999-2019 : VINGT ANS DE SYNDICALISME DYNAMIQUE À ANTIBES

PORTRAIT DE PATRICK BRENOT-BÉGUÉLY, PRÉSIDENT DU SYNDICAT CFTC MAIRIE D'ANTIBES ET CCAS ET VICE-PRÉSIDENT DU SYNDICAT DÉPARTEMENTAL CFTC FFPT 06 - « SANS UNE ÉQUIPE SYNDICALE UNIE, COLLÉGIALE ET PORTEUSE DE PROJETS NOVATEURS, UN PRÉSIDENT EST SEUL »



de Nicole BRUN, l'une des fondatrices de la CFTC à Antibes. Nous avons développé l'équivalent d'un CE avec beaucoup d'investissement personnel au service de tous nos collègues. Ce fut très enrichissant »

### Un médiateur permanent sur le terrain

Pour toute l'équipe syndicale qui entoure Patrick, la devise de la CFTC « La Vie à défendre » est primordiale et prend tout son sens dès le 1<sup>er</sup> contact avec un agent. « Lorsqu'on nous appelle, c'est souvent pour nous exposer un problème vécu au sein du milieu professionnel et parfois, en interaction avec la vie personnelle. Dès lors, il est indispensable pour nous d'écouter l'agent, de le conseiller voire de l'orienter vers la Médecine Professionnelle, la psychologue du travail ou l'assistante sociale si l'on détecte une souffrance ».

Entrer en contact avec la hiérarchie après l'accord de l'agent qui souhaite une intervention est un principe systématique en cas de situation conflictuelle. « Il est nécessaire d'avoir les deux sons de cloches et de pouvoir séparer le bon grain de l'ivraie car on ne nous dit pas toujours tout ce que l'on devrait savoir. Défendre l'indéfendable n'est pas notre mode de fonctionnement, nous y perdrons en crédibilité et préférons renoncer à instruire un dossier plutôt que d'aller au casse-pipe ». Nombre d'actions individuelles sont ainsi menées au quotidien et leurs relations avec la DRH, les Directions et Services, la Prévention Santé au Travail permettent de trouver souvent la solution ou d'organiser un entretien auquel ils assistent systématiquement. « Jamais un adhérent n'est laissé seul à un rendez-vous avec sa hiérarchie sur un problème le concernant ».

Cela nécessite beaucoup d'investissement personnel « On ne compte ni nos heures, ni nos déplacements, car il est indispensable de se rendre sur le terrain, en tant que Membre du CHCST sur plus de 90 sites de la Ville qui emploie près de 2250 agents et 230 au CCAS ».

### Une négociation constructive et des résultats concrets

« En Mairie, lorsqu'un projet est proposé par l'administration ou par un syndicat, un groupe de travail se réunit : 154 fois en 2018. Le dialogue social y est bien instauré à la différence du CCAS, où toute avancée est obtenue dans le rapport de force, face à une direction fort peu encline à nous accorder ce qui est pourtant validé en Mairie ».

Nombre d'avancées ont été obtenues grâce aux propositions de la CFTC étudiées collégalement avec

La CFTC s'est implantée à la Mairie d'Antibes et au CCAS 2 ans avant les élections de 2001. Un pari réussi par une petite équipe, pleine d'enthousiasme, porteuse de valeurs humaines et soucieuse de vouloir défendre les intérêts des agents territoriaux, en bousculant le paysage syndical dominé depuis des années par la CGT et l'UNSA. En 2001, la CFTC obtenait la 2<sup>ème</sup> place à l'issue du scrutin en Mairie et la totalité des sièges au CCAS. On ne mesurait alors pas encore la charge que cela allait représenter ! En décembre 2018, l'équipe CFTC composée de 28 élus en CT, CAP toutes catégories et CCP C et remportait plus de 45% des voix au CT en Mairie ; et également 28 élus avec 90% des voix au CCAS. La CFTC devenait ainsi le 1<sup>er</sup> syndicat de la collectivité, loin devant l'UNSA, la CGT et la CE-CGC. Président du Syndicat CFTC Mairie d'Antibes et CCAS, Patrick BRENOT-BÉGUÉLY, adhérent à la CFTC depuis 2001, a succédé à Corinne NAESSENS. « En 2017, nous avons rejoint le Syndicat Départemental CFTC-FFPT 06 dont je suis le Vice-Président et notre section compte à ce jour près de 250 adhérents ».

Patrick a rejoint la territoriale en 1985 au Service Animation du CCAS après 5 ans d'études universitaires. « Issu d'un milieu ouvrier où le syndicalisme, la valeur du travail et le respect d'autrui ont constitué les bases de mon éducation parentale, j'ai toujours été investi par la défense du plus faible. Elu CFTC en CAP-CT depuis 2001 au CCAS puis au CHCST, j'ai occupé 8 ans durant le poste de Vice-Président du CEA de la Maire d'Antibes, aux côtés



— La 1<sup>ère</sup> équipe syndicale CFTC Antibes en 2001.

les Vice-Présidents : Angela CALIFANO Secrétaire adjointe au CHSCT, Marina FOTI, Véronique SANCHIS, Turia ANNOUR et Tyrone FLORY remplacé en 2019 par Philippe MAURELLI.

Lors du passage aux 1607h en 2016, Antibes est la seule ville de France à avoir négocié l'application de l'Article 2 du décret 2001-623 permettant à l'employeur de « réduire la durée annuelle du temps de travail pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions qui en résultent ». Près de 55% du personnel municipal bénéficie ainsi depuis 2017 de jours de « compensation » liés aux 14 sujétions reconnues à ce jour, pouvant aller

jusqu'à 8 jours de repos supplémentaires par agent. 38 agents employés dans les Musées qui ne percevaient aucune NBI d'accueil l'ont perçue en 2018, avec un rappel quadriennal grâce à la CFTC.

Sur le RIFSEEP en 2018, la CFTC a défendu le principe que « l'IFSE par fixe serait maintenue dans son intégralité pendant 90 jours d'absence pour tous ». L'IFSE part variable reconnaît les missions des assistants de prévention, le travail dominical (étendu à tous les agents), l'usage de son véhicule personnel en itinérance et les chefs d'établissement. Le CIA instauré en 2018 et la participation de l'employeur sur la protection sociale ont été revalorisés en 2019.

#### Les projets à venir : s'implanter à la CASA et préparer les élections de 2022

La création d'une section à la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis (550 agents) est imminente. « Poursuivre l'étroite collaboration avec Mathieu LASCAUD, Président du Syndicat Départemental et Jean-Marc MAURI, Secrétaire Général est pour moi primordial. A 58 ans, j'ai aussi le devoir de préparer l'avenir pour assurer la pérennité de la position de la CFTC à Antibes avec une équipe de jeunes qui veulent s'engager. Gagner les élections, c'est une chose. Conforter sa position en tant qu'élu du personnel sans décevoir en est une autre »

## TEMOIGNAGE : À ANTIBES, LA CFTC SE MOBILISE CONTRE LA COVID-19 DISTRIBUTION DE 200 VISIÈRES AUX AGENTS DE LA MAIRIE ET DU CCAS OFFERTS PAR UN COLLECTIF DE BÉNÉVOLES « MAKERS CONTRE COVID ANTIBES »



Un collectif antibois s'est constitué en plein confinement le 29 mars afin de fabriquer 4000 visières de protection sur des imprimantes 3D pour les personnels « en première ligne » exposés à la Covid-19.

A l'initiative de Mr Ben Grira Mohamed CHAOUQUI, le mouvement 100% bénévole « Makers contre Covid Antibes » a été sollicité par l'Hôpital d'Antibes et les Pompiers. Le 1<sup>er</sup> avril 2020, Jean LEONETTI, Maire d'Antibes salue ce geste sur Facebook « Bravo à l'esprit d'initiative et de solidarité de ce groupe d'Antibes ».

#### Quid des agents municipaux et des agents du CCAS ?

Certes équipés de masques au CCAS, ce sont 26 auxiliaires de soins à domicile, infirmières, l'équipe spécialisée Alzheimer, 25 agents affectés à l'Urgence Sociale pour l'accueil des SDF, 9 livreurs de repas à domicile et plus de 50 auxiliaires de vie à domicile qui ont travaillé quotidiennement dans le cadre du PCA depuis le 17 mars 2020, sans visière protégeant de la projection de gouttelettes par l'aérosolisation du virus vers les yeux.

Marina FOTI, Vice-Présidente de la CFTC Section Mairie d'Antibes et CCAS a contacté Mr CHAOUQUI : dès le 11 mai, elle coordonne une action menée par notre équipe afin de doter de 200 visières les agents les plus exposés en Mairie et au CCAS : Petite Enfance, Jeunesse Loisirs, Entretien Ménager, Fort Carré, Numéro Vert, Fournitures Logistiques. Cette action de la CFTC l'a été dans le seul souci de pouvoir contribuer à un simple geste de solidarité afin de protéger nos collègues lors la reprise de leur activité.

Au CHSCT houleux du 15 mai, le CCAS nous informait que la commande de visières était enfin arrivée ! Un retard à l'allumage, non ?

Tous nos remerciements aux Makers d'Antibes !

## INVISIBLES MAIS ESSENTIELS : LES AGENTS DE LA TERRITORIALE SORTENT ENFIN DE L'OMBRE

Après la sidération sont venus les applaudissements tous les soirs à 20h pour remercier les soignants. Il aura tout de même fallu quelques semaines de plus pour que les usagers se rendent compte qu'une armée de l'ombre continuait de s'activer tous les jours pour passer cette crise avec le moins d'encombres possible. Ces agents territoriaux ont été en première ligne pendant toute la durée du confinement et ils ont redoublé d'efforts pour faire respecter les règles sanitaires d'un déconfinement qui frôlait parfois l'absurde avec les moyens du bord. Ils sont nombreux ceux qui ont œuvré pour la résolution de cette crise. Nous tenions à saluer leur dévouement et mettre en avant ceux et souvent celles pour qui les médias n'ont pas fait les gros titres alors qu'ils ont eu un rôle essentiel.



**Les métiers du soin :** les aides à domicile, les personnels des EHPAD, les infirmiers à domicile... ont parfois été l'unique lien social avec les plus âgés. Malgré leur salaire faible, leur temps de travail souvent partiel et le retard dans la réception d'équipement de protection, ces agents ont continué de s'occuper d'eux admirablement.



**Les métiers du social :** les fonctionnaires des centres de santé, des CIAS et des CCAS... ont continué de veiller sur les plus fragiles, ceux dans le besoin ou victimes de handicaps. Les conditions étaient extrêmement complexes pour maintenir un contact avec ces populations et ils ont fait preuve de ténacité et d'inventivité pour le faire.



**Les métiers sanitaires :** poubelliers, agents d'entretien, égoutiers, agents travaillant dans l'eau et l'assainissement, ... leur rôle a été critique dans la gestion de cette pandémie. Habituellement peu considérés, ils méritent tout notre respect.

Quant à la reconnaissance des institutions, le décret concernant la prime aux agents de la fonction publique dans le cadre de la crise du Covid-19 a l'arrogance de laisser la porte ouverte à des inégalités et des attributions différentes en fonction des collectivités. Nous continuerons de militer pour un traitement plus juste et faire en sorte que personne ne soit oublié.

Responsable des éditions et directeur de LA VOIX :  
Alban REVERDY, président de la FFPT CFTC  
Fondateur de LA VOIX : Louis BRETECHER  
Rédacteurs : Elodie Doan Van, Patrick Brenot Béguély  
Maquette : Ada Seferi  
85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.  
CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235

Tél : 01 57 40 88 52 - [cftcterritoriaux@orange.fr](mailto:cftcterritoriaux@orange.fr)  
Éditions – Publicité : Imprimerie de la Centrale de Lens,  
Parc d'activités « Les Oiseaux », Rue des Colibris,  
CS 10078 - 62302 Lens Cedex  
Tél : 03 21 69 88 44

Site internet : [cftc-territoriaux.fr](http://cftc-territoriaux.fr)

## BILAN 2019 DES FORMATIONS : DES MILITANTS MIEUX ARMÉS POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES SUR LE TERRAIN

S'IL EST UN DES ENSEIGNEMENTS DE LA CRISE COVID-19, C'EST BIEN L'AVANTAGE D'AVOIR DES REPRÉSENTANTS CLAIREMENT AU FAITE DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET JURIDIQUE POUR ÊTRE EN MESURE DE DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS. LA CFTC FPT AVAIT JUSTEMENT MENÉ UNE GRANDE VAGUE DE FORMATIONS EN 2019, QUI POURRA REPRENDRE AU 2ÈME SEMESTRE. RETOUR SUR LES CLÉS DE LA RÉUSSITE DE CES SESSIONS.



Parmi les succès de la CFTC en 2019 figurent les cycles de formation qui ont été largement suivis et appréciés. En une année, l'équivalent de 1371 journées stagiaires ont été dispensées lors de 53 stages sur l'ensemble du territoire. Une satisfaction aux multiples facettes pour Alain Mazeau, responsable des formations de la CFTC FPT. « Tout d'abord le nombre de journées dispensées révèle que les formations correspondent à des besoins réels. Ensuite, les questionnaires de fin de stage nous ont montré que 95% des actions répondent aux attentes des stagiaires. Enfin, nous voyons un réel changement de posture au cours de ces journées. Les militants repartent confortés dans leur rôle, mieux armés pour faire face aux directions et résoudre les problèmes sur le terrain. »

L'offre de formation se décompose en quatre grandes catégories : la formation initiale des mandatés élus (FIME), le droit syndical dans la FPT, les sessions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail, et les formations pour des fonctions spécifiques telles que COSIMO pour les trésoriers ou la rencontre nationale des formateurs. Cet éventail de formations répond à des tendances de fond : la complexité réglementaire grandissante, l'augmentation du stress et des tensions hiérarchiques, et la mise à mal des missions de la fonction publique. La formation FIME est un pré-requis, car c'est par elle que la culture et les valeurs de la CFTC sont transmises. « Lorsque l'on est un militant ou un élu, il est fondamental de se servir de ces notions comme boussole pour répondre aux interrogations des agents. Au-delà des aspects techniques des dossiers, nous travaillons

avec l'humain au cœur de nos réflexions. Ces valeurs définissent notre ligne de conduite et font la différence avec les autres syndicats » souligne Alain Mazeau. « Ainsi, nous encourageons tous les militants à poursuivre ce plan de formation. » Pour pouvoir y participer, il suffit de faire la demande un mois avant la session. Dans la majorité des cas, le temps est pris sur les 12 journées de formation syndicale allouées à chaque fonctionnaire.

Ce regain d'intérêt n'est pas dû au hasard. Avec les élections de 2018, un double élan est venu redynamiser les formations. Il y a bien entendu eu le besoin de former les personnes nouvellement élues et, en parallèle, avec l'arrivée en 2019 d'Alain Mazeau à ce poste, du recul a été pris sur les besoins et l'existant. Un nouveau plan de formation a été créé sur la base d'une enquête. Les formations ont également été décentralisées en régions avec le double avantage de réduire les frais d'organisation et d'être au plus près des préoccupations. La proximité géographique des participants facilite également les discussions puisque le cadre institutionnel régional et départemental offre une base commune de partage d'expérience, créant un liant indéniable et une dimension d'échanges supplémentaires. Lors des modules, des apports théoriques sont dispensés et des mises en situation sont réalisées. Les stagiaires peuvent par exemple jouer le déroulement d'un comité technique afin d'appliquer directement ce qui a été vu. Pour ne rien oublier, une clé USB avec l'ensemble des documents est remise. Ces formations de 2 journées sont très riches en enseignements et il est souvent nécessaire d'avoir un temps d'assimilation post-session.

« Nous avons ainsi pour projet de construire des modules basés sur les applications sur le terrain de ce qui a été vu en formation et donner la possibilité aux stagiaires d'échanger entre pairs. Car c'est la mise en pratique et l'impact concret qui déterminent finalement de la qualité des formations » reconnaît Alain Mazeau. « Tous ces résultats n'auraient pu être obtenus sans un travail d'équipe et l'engagement intense des collaborateurs, notamment Véronique Dhalluin et Marie-Pierre Despres, et du réseau de formateurs, que je tiens à remercier » conclut-il. Prochain défi pour l'équipe de formation, préparer des sessions pour aider toujours plus de militants à remporter des sièges lors des élections 2022.