

ST-LAURENT-DU-VAR

Un syndicalisme tout terrain porté par une équipe soudée

p. 14

VERS LE PRIVÉ

Les nouvelles règles de cumul d'activités public-privé

p. 12

AGENT DE MAÎTRISE

Nouvelles grilles de salaire et conditions d'avancement

p. 8



CPA
Nouveau droit à la formation pour les agents territoriaux



Débat national sur
le service public
de proximité



7 FRANÇAIS SUR 10 SONT ATTACHÉS AU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

TheLinks - Crédits photos: Getty Images - 03/17.

Découvrez tous les résultats de la grande enquête nationale
IFOP-MNT-SMACL Assurances
« Les Français et leur service public de proximité » **sur www.utiledemain.fr**

Efficacité, innovation, utilité, proximité... Retrouvez les données chiffrées et détails par région, par grande famille de métiers territoriaux, par âge et situation professionnelle. L'enquête d'opinion IFOP-MNT-SMACL Assurances vous offre un éclairage inédit sur le rapport des Français aux services publics de proximité.

Une photographie passionnante qui démontre l'attachement des Français à leur service public de proximité à l'heure où l'avenir de la fonction publique territoriale est au cœur du débat électoral.

Réagissez et suivez l'actualité
sur twitter **#UtileDemain**



CFTC Défendons ensemble nos valeurs et notre représentativité



ALBAN REVERDY,
président de la FFPT-CFTC

Novembre dernier a été l'occasion de porter une nouvelle équipe, largement renouvelée, à la tête de notre Fédération de la fonction publique territoriale CFTC. Notre congrès d'Angers a posé les bases de notre développement pour les quatre prochaines années, avec l'échéance électorale de 2018, à mi-mandat. Mais nous ne pourrions réussir le prochain défi qui s'offre à nous qu'en y allant unis, mobilisés et dans l'esprit CFTC qui caractérise notre organisation. Ne perdons jamais de vue la responsabilité que nous avons vis-à-vis des agents et adhérents CFTC qui nous ont accordé leur confiance.

C'est dans ce sens que le mouvement *Génération 2018*, pour notre développement dans les collectivités, pour une organisation optimisée, pour la traduction de nos valeurs CFTC en actes concrets sur le terrain, doit nous porter jusqu'aux prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale.

La crédibilité de la CFTC n'est plus à démontrer. Dans les collectivités où nous sommes, les agents nous font confiance. Cependant, notre représentativité nationale dépendra essentiellement de nos implantations dans les territoires. Il nous faut continuer à donner toute notre énergie, pour être présents dans davantage de communes, intercommunalités, CDG, conseils départementaux et régionaux, SDIS, CCAS...

La nouvelle équipe fédérale est déterminée à soutenir chacune de vos actions et chacun d'entre vous afin d'y arriver. Programme de formations, accompagnement juridique, outils de communication et stratégie de développement, tout est remis à plat pour mutualiser nos moyens et défendre nos valeurs CFTC.

Restons unis, partageons nos initiatives et n'oublions jamais notre rôle vital pour nombre d'agents territoriaux qu'ils soient en difficulté ou non.

Précisons également que notre Fédération vient de changer de nom pour devenir la Fédération CFTC de la fonction publique territoriale (FPT - CFTC).

SOMMAIRE N°339



Atsem : forte mobilisation pour obtenir une véritable carrière p. 4

AGENT DE MAÎTRISE

Les carrières et rémunérations en janvier 2017 p. 8

La réforme PPCR applicable aux agents de catégorie C en 2017 (cf. La Voix n°338 de décembre) touche de façon plus spécifique le cadre d'emplois des agents de maîtrise. Présentation de leur nouvelle carrière et des grilles de rémunérations pour les deux grades...

Accident, maladie professionnelle... Une meilleure prise en charge des victimes p. 9

Qu'il s'agisse de l'usure professionnelle, avec une meilleure prise en charge des agents, ou la gestion de la preuve à apporter dans le cas d'un accident de service (...), la réforme de 2017 offre de nouveaux outils dans la fonction publique territoriale. C'est ainsi un ensemble de nouvelles mesures ou adaptations qui ont été adoptées. Celles-ci devraient contribuer à faciliter la reconnaissance des atteintes des agents et faciliter la gestion des congés et les modalités de prise en charge...

“ **MILITANT CFTC** *Je suis dans la médiation ! Le conflit ne m'intéresse pas, je l'ai fait comprendre à notre administration* », souligne **Jean-Marc Mauri**, responsable CFTC de Saint-Laurent-du-Var - p. 14.



contrastwerkstatt

RESPONSABLE DES ÉDITIONS ET DIRECTEUR DE LA VOIX : Alban REVERDY, Président de la Fédération FFPT-CFTC, 85, rue Charlot 75140 Paris Cedex 03. /CPPAP n°0321 S 06795 / ISSN n°07619235 / 1er trimestre - Mars 2017 / **FONDA-**

TEUR DE LA VOIX : Louis BRETECHER / **RÉDACTEUR EN CHEF :** Francis COUDIN, Tél. : 01 44 84 52 16 - mag-lavoix@orange.fr / **PHOTOS :** FOTOLIA / **ÉDITION - PUBLICITÉ :** Les Éditions Méditerranée, 350, avenue du Prado,

13008 Marseille. azibert@editions-mediterranee.fr
Tél. : 04 91 16 73 60. Fax 04 91 71 37 87. / **IMPRIMERIE :** Média-Print, ZAC Saint-Martin, 23, rue Benjamin Franklin, 84120 PERTUIS. Tél. : 04 90 68 65 56 - Fax : 04 86 85 51 24.

ATSEM

Enfin des avancées pour la profession ?

À l'occasion du rapport présenté sur les Atsem au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, une forte mobilisation a eu lieu à l'appel des syndicats. Sans apporter de solutions immédiates, la ministre de la Fonction publique semble cependant vouloir débloquent le dossier.

Lors de la remise officielle du rapport sur les Atsem, le 13 février dernier, la ministre de la Fonction publique s'est engagée sur un plan d'action en faveur de la carrière de ces agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). En effet, le rapport du conseil supérieur de la fonction publique territoriale soulignait les difficultés que rencontrent les Atsem tant dans leurs fonctions qu'en matière d'évolution de carrière...

Annick Girardin a alors présenté les pistes qu'elle compte étudier pour les Atsem à l'issue de la présentation du rapport du CSFPT, au ministère de la Fonction publique. Les mesures annoncées visent dans l'ensemble une meilleure reconnaissance du métier d'Atsem et

La ministre s'engage à ce que les Atsem qui le souhaitent puissent plus facilement s'orienter vers d'autres métiers qui relèvent d'autres filières...

et devront favoriser leur évolution professionnelle.

Les conditions de travail, plombées par une multitude de tâches et des temps de pause souvent très brefs

sur des amplitudes horaires importantes, rendent la profession usante. Cela d'autant plus que les Atsem n'ont généralement pas de débouché pour évoluer vers d'autres fonctions...

Mission de réflexion sur la profession

Dès lors, l'amélioration de la vie quotidienne et professionnelle des agents territoriaux spécialisés des écoles mater-

Les Atsem en chiffres

- 54 436 agents : 46 785 fonctionnaires et 7 651 contractuels.
- 99,7 % de femmes.
- 21,1% d'agents à temps non complet.

- 29,4% des Atsem contractuels sont des remplaçants.
- 3 451 candidats au concours d'Atsem pour seulement 165 postes à pourvoir...



Une des manifestations des Atsem de Dijon pour améliorer leurs conditions de

nelles débutera par le lancement d'une mission de réflexion. Celle-ci s'attachera à travailler sur l'aménagement des conditions de travail des agents pour la rentrée de septembre 2017. Ainsi, des groupes de travail rassemblant élus et organisations syndicales vont être constitués « dans les toutes prochaines semaines » pour préciser les missions des agents. En parallèle, la ministre prévoit le lancement d'une étude pour identifier les risques professionnels et formuler des moyens d'action pour prévenir les risques pour la santé. La question de la pénibilité au travail constitue en effet une difficulté majeure pour les professionnelles enfermées dans leur carrière sans débouché vers d'autres métiers ou en l'absence de perspective de mobilité vers d'autres administrations.

La ministre de la Fonction publique s'est engagée à ce que les Atsem bénéficient plus facilement d'un droit au reclassement. Annick Girardin a donc rappelé le rôle des employeurs qui doivent encourager les évolutions de carrières à travers la formation de leurs agents.

S'orienter vers d'autres métiers

En revanche, sur les débouchés et l'évolution des Atsem vers la catégorie B, la ministre a certes annoncé qu'elle souhaitait l'encourager... Sans pour autant apporter des mesures concrètes pour y parvenir, du moins tant que le groupe de réflexion ne se sera pas prononcé.

Elle a ainsi dit qu'elle « s'engage à ce que les agents qui le souhaitent puissent plus facilement s'orienter vers d'autres métiers qui relèvent d'autres filières de même niveau ou de la catégorie supérieure ».

Enfin, la revalorisation des carrières en catégorie C a été évoquée par Annick Girardin qui a rappelé que les Atsem, en particulier, avaient bénéficié entre 2015 et 2016 d'une hausse salariale moyenne de 51 euros par mois. S'y sont ajoutés « 200 euros liés au dégel du point d'indice ».



travail en décembre dernier...

Les Atsem de Dijon fortement mobilisées pour **plus de moyens**

Quatre-vingts agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) sur la centaine que compte la ville de Dijon manifestaient le 1er février, au matin.

Largement mobilisées, les professionnelles des écoles maternelles demandaient à nouveau davantage de moyens tant en termes d'effectifs que de formation.

Cette manifestation, à l'appel de la CFTC notamment, est en effet intervenue à peine un mois et demi après la précédente grève de décembre.

Aussi, les Atsem dijonnaises étaient-elles réellement en colère, lors de ce rassemblement en force. « Nous étions 80 en grève sur les 110 Atsem que compte le service. Nos revendications locales, c'est d'abord d'avoir plus d'Atsem à disposition pour pouvoir assister les enseignants et prendre en charge les enfants ! », résumait Bernadette Bailly, la présidente du syndicat CFTC de Dijon.

Ainsi, l'une des revendications majeures défendue par les manifestants tenait à la mise à disposition d'une Atsem par classe, afin de

rendre les journées de travail moins usantes. La reconnaissance du métier doit également passer par l'accès à la formation sur les jeunes enfants et l'ouverture de perspectives d'évolution vers d'autres métiers et services de la ville...

« Nous n'avons pas de réelle reconnaissance de notre travail que ce soit au niveau rémunérations ou du déroulement de carrière qui s'arrête en catégorie C en tant qu'Atsem de première classe. C'est pourquoi nous demandons de pouvoir évoluer en catégorie B et la prise en compte de la pénibilité de notre travail et de nos missions », poursuit Bernadette Bailly qui souligne l'impact de la réforme des rythmes scolaires : « depuis que les NAPS ont été mis en place de 16h05 à 16h50, c'est l'heure la plus dure. Les enfants sont fatigués, et cette mission qui nous a été ajoutée est très lourde. L'échange avec les instituteurs s'est considérablement raccourci. Ce qui rend nos missions toujours plus difficiles... »

Aujourd'hui, les Atsem dijonnaises ne comptent pas relâcher la mobilisation...

Les 20 propositions du rapport du CSFPT

Le rapport sur les conditions de travail et de carrière des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles présenté officiellement mi-février par le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en présence de la ministre de la fonction publique a formulé la série de propositions suivantes :

- Reconnaître dans le cadre d'emplois les missions éducatives des Atsem.
- Développer les actions de formation communes entre les agents territoriaux et les enseignants.
- Différencier la fonction d'entretien des ATSEM de celle des adjoints techniques.
- Former les adjoints techniques aux règles d'hygiène liées aux obligations réglementaires.
- Fixer un taux d'encadrement d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles.
- Établir une étude conjointe avec l'Éducation nationale pour définir un cadre réglementaire adapté.
- Conduire une étude afin de réinterroger l'évolution du taux d'encadrement sur le temps périscolaire et le temps de repas.
- Reconnaître la fonction de tuteur et de formateur dans les missions du cadre d'emplois.
- Accorder une NBI aux maîtres de stages et aux tuteurs.
- Changer l'appellation du cadre d'emplois afin qu'elle corresponde davantage à l'ensemble des missions, tout en préservant la spécificité des écoles maternelles.
- Faciliter l'accès en catégorie B pour les ATSEM selon des conditions d'ancienneté et de qualification.
- Prendre en compte dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP Petite enfance l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.
- Renforcer les formations de préparation à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Augmenter la fréquence du concours d'ATSEM.
- Organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.
- Rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats.
- Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30 %, pour le concours interne 60 %.
- Définir des mesures transitoires visant à intégrer les faisant fonctions.
- Renforcer la formation de préparation au concours.
- Réaliser une étude pour faire le bilan des intégrations dans le cadre d'emplois des ATSEM, en application de la Loi Sauvadet.

CFTC-Cadres

Un Territorial sur le management



Lors de son dernier congrès les 25 et 26 janvier à Saint-Malo, l'union CFTC des cadres a élu une toute nouvelle équipe. Cela a été l'occasion pour Christophe Delanaux, militant et cadre CFTC du conseil régional du

Grand-Est de rejoindre le conseil syndical de la CFTC-Cadres. « Les Territoriaux n'avaient plus de représentant et le président de notre fédération FPT-CFTC m'a demandé si je voulais m'y engager », raconte celui qui officie également comme conseiller fédéral de la FFPT-CFTC. Surtout, pour ce militant CFTC engagé dans le syndicalisme en 2008, au moment des transferts des personnels des lycées à la région, le management rencontre de nombreux points communs tant dans le secteur public que dans le privé. « Au moment des fusions de régions, nous nous sommes rapprochés de la CFTC Banque Populaire qui avait déjà procédé à la fusion de ses agences régionales. Nous avons alors pu nous imprégner, pour l'encadrement, des difficultés rencontrées : déplacements, management à distance, séparation vie privée/vie professionnelle avec le numérique... » Les travaux de la CFTC-Cadres devraient s'engager au cours de ce semestre. Et déjà, Christophe Delanaux a pu constater que le fonctionnement du paritarisme dans le secteur public et privé est assez différent. Les travaux au sein de la CFTC-Cadres doivent être l'occasion de se rapprocher et de mieux se connaître. « Il sera intéressant d'élaborer une plateforme de revendications commune au privé et à la fonction publique. Que l'on puisse aussi inscrire nos problématiques territoriales de management et porter nos propositions pour les prochaines élections de 2018 », souligne le responsable CFTC.

Gardes-champêtres

ISMF maximale portée à 20%



L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des gardes-champêtres pourra désormais être portée jusqu'à 20% de leur traitement...

Un décret publié le 23 février 2017 prévoit en effet de relever ce plafond de 16 % à 20 %.

Les policiers municipaux étaient jusque

là les seuls à pouvoir bénéficier d'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) à ce niveau et pris en compte pour leurs droits à la retraite (CNRACL).

Cette revalorisation s'inscrit d'ailleurs dans une revalorisation générale des carrières des gardes-champêtres, un peu mieux reconnues.

Précisions cependant que l'attribution de l'ISMF dépend de la décision de l'autorité territoriale et que la revalorisation du plafond de l'indemnité ne constituera qu'une possibilité offerte. Ensuite, aux représentants syndicaux de négocier !

Conseillers territoriaux des APS

Rémunérations et carrière revues

La réforme du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives modifie sensiblement la carrière de ses titulaires. En effet, la carrière est redessinée en deux grades, contre trois précédemment, et les déroulements indiciaires sont révisés dès 2017. Les deux grades de conseiller territorial des APS (IM 383-664 en 2017) en 11 échelons et de conseiller territorial principal des APS (IM 489-793 en 9 échelons) sont désormais applicables.

Les grilles de rémunération voient les indices évoluer en 2017, 2018 et 2019 (cf. La-voix.org > art. n°2549). En 2020, le grade de conseiller principal composé jusque-là de 9 échelons sera alors doté d'un 10ème échelon.

Les conseillers des APS peuvent aujourd'hui être promus sur le

deuxième grade du cadre emplois, après inscription sur un tableau d'avancement soit après un examen professionnel, soit par sélection sur tableau d'avancement :

- Après la réussite à l'examen professionnel d'avancement de grade organisé par les centres de gestion : les conseillers des APS qui justifient d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5ème échelon du grade de conseiller,
- Sur sélection au choix : les conseillers qui justifient d'une durée de sept années de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 8ème échelon du grade de conseiller.



morganka

Pantouflage Mobilité public-privé sous surveillance !

Tout fonctionnaire, agent contractuel de droit public voire certains agents contractuels de droit privé employé par la fonction publique a désormais l'obligation d'informer son administration de son intention de partir pour le secteur privé... Avec la parution du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017, la cessation temporaire ou définitive de ses fonctions impose à l'agent d'avertir par écrit de son projet d'exercer une activité privée, trois mois avant son départ. Lorsque l'employeur public reçoit l'information écrite, il a ensuite quinze jours pour saisir la commission de déontologie de la fonction publique (téléservice). Et l'agent en est informé. La liste des pièces à joindre au dossier complètent le dossier sur lequel statuera la commission. Celle-ci émet un avis de compatibilité, d'incompatibilité ou de compatibilité sous réserve avec l'activité privée de l'agent public. La-voix.org > articles n°2557.

Unaci Les communaux CFTC encouragent au partage d'outils syndicaux

La nouvelle équipe de l'Unaci (inter et communaux CFTC) se doit d'être à votre écoute pour vous aider en fonction de vos besoins dans vos actions syndicales au quotidien. Cette aide doit se décliner tant par votre écoute, afin de recenser vos attentes, que par l'apport d'outils vous permettant de soutenir vos actions et plus largement de promouvoir notre syndicat et ses valeurs en vue des élections de 2018. Rien ne doit être négligé. Le respect de la dignité de chaque personne, le bien commun, la subsidiarité tout autant que la fraternité

sont les valeurs que nous défendons tant dans l'aide individuelle aux adhérents, que dans les instances dans lesquelles nous sommes élus, aussi, pour parfaire notre soutien aux syndicats, comme aux sections locales, vos retours d'expériences sont essentiels. Nous avons besoin de vous.

Échanger et partager : les contacts

L'échange, la mise en commun, la communication élargie, doivent donner de l'émulation à nos actions CFTC, à vos actions, redynamiser si besoin l'élan local. Si vous avez mené à

bien une négociation, n'hésitez pas à nous en faire part via la boîte email de l'Unaci (cftc.unaci@hotmail.fr) afin que nous puissions la porter à la connaissance de tous, soit par le biais d'un article ou de sa mise à disposition au niveau de la boîte à outils du site Internet de notre Fédération des Territoriaux CFTC : www.fnact.com (cf. la façon de se connecter dans l'encadré de droite). N'hésitez pas non plus à identifier les thématiques prioritaires à traiter ou les sujets que vous souhaiteriez voir développer par la CFTC...

Annick Simon : beaucoup d'humanité et encore plus de convictions



Dans la vie comme face à la maladie, Annick Simon aura été l'inépuisable mère-courage dont l'abnégation et l'intérêt pour les autres auront construit cette aura que l'on prête seulement aux personnes d'exception. « Un modèle pour nous tous », a attesté, lors des obsèques, le 21 janvier dernier, un ami qui l'a longuement suivie. Annick Simon, militante CFTC très engagée dans sa vie active puis lors de sa retraite, a toujours fait montre de disponibilité pour les personnes qui en avaient besoin et d'engagement respectueux mais ferme pour combattre les injustices. La discrétion illustre cette femme aux convictions humaines inépuisables. Et,

ses obsèques à 77 ans, après une longue maladie qu'elle a affrontée avec la même détermination que la femme d'action qu'elle a été. Elle agissait de façon mesurée, le sourire rivé aux lèvres, parfois grave lorsque la situation l'exigeait. La militante a ainsi arpenté l'univers syndical comme elle avait traversé le globe pour exercer ses fonctions de fonctionnaire territorial administratif à Djibouti ou à Angers. Elle n'hésitait pas à interpellier les autorités pour aider les agents et accompagnait les personnes en difficulté. Femme de terrain, répondant sans faille aux questions statutaires et aux problèmes de chacun, la militante CFTC a également pris des responsabilités nationales. Notamment au sein de la Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC en qualité de membre du conseil fédéral et de vice-présidente.



Se connecter et partager

WWW.FNACT.COM

1. Sur la page d'accueil, se connecter ou créer son compte en s'identifiant.

2. Le bloc bleu de droite « boîte à outils » apparaît une fois connecté sur la page d'accueil.

3. Télécharger des outils en cliquant sur le lien « Télécharger un support » ou sur « Proposer vos documents » pour insérer et partager vos outils.

Entretien professionnel

Inscrit dans chaque statut particulier

Un décret du 23 janvier 2017 a inscrit dans les statuts des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale le principe de l'évaluation des agents sur la base d'un entretien professionnel annuel. Alors que l'évaluation professionnelle a remplacé en 2015 le principe de la notation, cette réforme devient donc applicable au sein des statuts spécifiques de chaque agent territorial. La filière sapeurs-pompiers professionnels n'est cependant pas concernée pas plus d'ailleurs que certains emplois administratifs et techniques de direction. Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux sert de référence. Il définit en particulier les modalités de l'organisation de l'entretien et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

La-voix.org > articles n°2395.

AGENTS DE MAÎTRISE

Nouvelle carrière et rémunérations revues

Pour accompagner la réforme des grilles de rémunération des agents de maîtrise territoriaux, leur carrière est réorganisée à compter du 1er janvier 2017. Cette nouvelle carrière s'articule avec la réforme de la filière technique en catégorie C et revoit les conditions d'avancement, de promotion et de déroulement d'échelon dans les nouvelles grilles...

La réforme 2017 du cadre d'emplois d'agent de maîtrise territorial fait suite aux négociations syndicales de 2015 et à la parution du décret n°2016-1382 du 12 octobre 2016. L'accord PPCR prévoit ainsi une revalorisation échelonnée des carrières de la fonction publique territoriale.

La mise en œuvre de cet accord revalorise ainsi la grille indiciaire de rémunération des agents de maîtrise, par étape entre 2017 et 2020, et le décret modifie l'organisation de leur carrière.

En effet, les modifications portent principalement sur les conditions de la promotion interne et de l'avancement (d'échelon et de grade), qui sont révisées au 1er janvier 2017.

Promotion interne : adjoint technique à agent de maîtrise

Avec la réorganisation des carrières en catégorie C, le cadre d'emplois d'adjoint technique est structuré sur la base des trois nouveaux grades (C1, C2 et C3). La modification du statut d'agent de maîtrise vise donc à organiser la promotion interne des adjoints techniques vers le cadre d'emplois d'agent de maîtrise. Avec les deux voies qui sont ainsi modifiées :

- la promotion interne au choix (choix de l'employeur après avis de la CAP sur une liste d'aptitude) : celle-ci est maintenant ouverte aux adjoints techniques principaux (1ère et 2ème classes) et aux adjoints techniques principaux des établissements d'enseignement (1ère et 2ème classes) qui justifient de neuf années de services effectifs titulaires dans la filière technique.
- la réussite à l'examen professionnel de promotion interne : ouvert à tous les adjoints techniques (dont ceux des établissements d'enseignement) qui justifient désormais de sept années d'ancienneté (contre huit précédemment). Auparavant, il fallait également avoir atteint le cinquième échelon, condition supprimée.

Les durées pour accéder à la promotion interne sont donc réduites pour les adjoints techniques dans les deux cas. C'est également le cas pour l'avancement de grade dont les conditions sont elles aussi revues...

Durées d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal

L'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est ouvert aux agents de maîtrise par la sélection au choix (sur tableau annuel d'avancement et après avis de la CAP). Pour être éligibles, les agents de maîtrise doivent avoir atteint le quatrième échelon depuis 1 an, et la seconde condition a été raccourcie de six à quatre années d'ancienneté comme agent de maîtrise.

Les agents nommés agents de maîtrise principaux seront reclassés au moment de leur nomination selon les conditions suivantes (toujours avec

le maintien de leur indice de rémunération initial si celui-ci est plus favorable).

Situation initiale dans le grade d'agent de maîtrise	Reclassement dans le grade d'agent de maîtrise principal	Reprise d'ancienneté dans la limite de la durée de l'échelon
13ème échelon	9ème échelon	Ancienneté acquise
12ème échelon	8ème échelon	Ancienneté acquise
11ème échelon	7ème échelon	Ancienneté acquise
10ème échelon	6ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9ème échelon	5ème échelon	Ancienneté acquise
8ème échelon	5ème échelon	Sans ancienneté
7ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
6ème échelon	3ème échelon	Ancienneté acquise
5ème échelon	2ème échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4ème échelon (à partir d'un an)	1er échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

Nouveaux tableaux d'avancement d'échelon

Directement liées à la réforme des grilles de rémunération, les conditions d'avancement d'échelon sont désormais les suivantes pour les deux grades d'agent de maîtrise...

Durées d'avancement d'échelon du 1er grade : agent de maîtrise	
Échelons	Durées
13ème échelon	
12ème échelon	3 ans
11ème échelon	3 ans
10ème échelon	3 ans
9ème échelon	2 ans
8ème échelon	2 ans
7ème échelon	2 ans
6ème échelon	2 ans
5ème échelon	2 ans
4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans
2ème échelon	2 ans
1er échelon	2 ans

Durées d'avancement d'échelon du 2nd grade : agent de maîtrise principal	
Échelons	Durées
10ème échelon	
9ème échelon	4 ans
8ème échelon	3 ans
7ème échelon	3 ans
6ème échelon	2 ans
5ème échelon	2 ans
4ème échelon	2 ans
3ème échelon	2 ans
2ème échelon	1 an
1er échelon	1 an

On note que la durée minimale d'avancement est désormais supprimée.



Rawpixel

Les nouvelles grilles de rémunération 2017-2020 des agents de maîtrise

Très attendues, les nouvelles grilles de rémunération pour le cadre d'emplois spécifique de la filière technique dédié à l'encadrement en catégorie C sont valables pour les seuls agents de maîtrise territoriaux, à compter du 1er janvier 2017. Les revalorisations indiciaires s'étaleront jusqu'au 1er janvier 2020.

Cette réforme née de l'accord 2015 sur les rémunérations (PPCR) dans la fonction publique signé avec la CFTC, la CFDT, l'Unsa, la FSU, la FA-FP et la CFE-CGC conserve la rémunération spécifique des agents de maîtrise en revalorisant leurs rémunérations indiciaires...

Les agents de maîtrise principaux ont été reclassés dans le même échelon au 1er janvier 2017 alors que les agents de maîtrise ont intégré leur nouvelle grille.

Ancienneté acquise : des règles précisées pour le recrutement...

Le concours d'agent de maîtrise est ouvert sur les trois voies : concours externe, concours interne et troisième concours. Les postes à pourvoir par les lauréats du concours sont répartis pour 60 % au concours interne, 40 % au concours externe et 20 % au troisième concours.

Mais c'est sur la nomination des lauréats du concours, des promus ou des contractuels titularisés que le décret apporte des précisions.

Il prévoit en effet une clause de conservation d'échelon pour le fonctionnaire nommé dans ce cadre d'emplois s'il était auparavant rémunéré à un échelon supérieur. Son déroulement de carrière se poursuit jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon conservé.

Le décret prévoit également la reprise d'ancienneté des services en qualité de

contractuel (trois quarts de la durée pour les agents contractuels de droit public). Les agents contractuels de droit public titularisés voient eux leur rémunération maintenue s'ils justifiaient de six mois d'ancienneté dans les douze mois précédant leur nomination. Leur rémunération est calculée sur la base des six meilleures rémunérations au cours des douze derniers mois.

Enfin, au moment de leur nomination, les nouveaux agents de maîtrise bénéficient également d'une reprise d'ancienneté pour la moitié de leurs activités salariées (hors contrats publics - déjà prévu ci-dessus) pour leur classement à un échelon du grade.

Cette réforme du statut des agents de maîtrise assouplit donc l'évolution de carrière des agents. Mais reste très en deçà des revalorisations attendues par les managers concernés dont les fonctions d'encadrement sont élargies à l'ensemble des agents de catégorie C de la filière technique.

C'est pourquoi la CFTC revendique depuis longtemps le reclassement du cadre d'emplois des agents de maîtrise en catégorie B...

Grades et échelons	Indices majorés			
	Au 1er janvier 2017	Au 1er janvier 2018	Au 1er janvier 2019	Au 1er janvier 2020
Agent de maîtrise principal				
1er échelon	345	351	351	352
2ème échelon	356	359	359	360
3ème échelon	370	373	373	373
4ème échelon	388	392	392	392
5ème échelon	405	405	405	409
6ème échelon	422	422	422	425
7ème échelon	432	432	432	435
8ème échelon	447	451	451	451
9ème échelon	468	468	469	477
10ème échelon	493	495	495	503
Agent de maîtrise				
1er échelon	329	331	331	335
2ème échelon	333	334	334	337
3ème échelon	337	337	337	339
4ème échelon	345	350	350	350
5ème échelon	355	358	358	358
6ème échelon	365	368	369	369
7ème échelon	381	381	385	385
8ème échelon	391	393	394	394
9ème échelon	403	403	404	407
10ème échelon	414	416	416	416
11ème échelon	430	430	430	430
12ème échelon	446	450	450	450
13ème échelon	467	467	468	476

Santé au travail

Toilettage complet !

Assouplissement de la procédure de temps partiel thérapeutique, préparation au reclassement ou création du congé d'invalidité temporaire...

Plusieurs dispositifs et évolutions viennent d'être adoptés en matière de prise en charge et de santé au travail dans la fonction publique, après la parution d'une ordonnance, le 20 janvier 2017. Revue de détails.



Faciliter la prise en charge et les aménagements de travail pour les agents malades ou victimes d'accident. Tel est l'objectif d'une série de mesures adoptées en début d'année pour la fonction publique territoriale.

Ainsi, l'assouplissement des démarches pour obtenir un mi-temps thérapeutique en est un exemple fort tant il était compliqué de l'obtenir. Le temps partiel thérapeutique est en effet accordé pour trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour l'agent atteint d'une affection l'empêchant d'exercer normalement ses fonctions... Ce temps partiel peut désormais être accordé directement, et non plus à l'issue de six mois de congés de maladie ordinaire. Surtout, la demande de temps partiel thérapeutique se fait sur simple courrier de l'agent, accompagné du certificat médical de son médecin traitant, et adressé à son administration.

Si le médecin agréé de la collectivité ou de l'administration formule un avis concordant avec celui du médecin traitant, le temps partiel thérapeutique est accordé. Désormais, l'avis du comité médical ou de la commission de réforme n'est plus requis... Sauf en cas de discordance d'avis entre les deux médecins.

Reclassement et invalidité

Face à l'usure professionnelle importante des agents des collectivités, le reclassement permet d'envisager une seconde carrière. Dans ce sens, la création d'une préparation au reclassement professionnel d'une année (maximum) offrira plus de souplesse à l'agent inapte à ses fonctions afin de pouvoir évoluer vers un autre métier. Cette préparation au reclassement sera considérée comme une période d'activité avec maintien de la rémunération.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 crée également un nouveau congé pour faire face à l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions. Le congé pour invalidité temporaire (rémunéré) sera octroyé aux fonctionnaires en activité victimes d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Lorsque l'incapacité temporaire à poursuivre son activité est établie, le congé pour invalidité temporaire peut être accordé (attente de parution d'un décret). L'autorité administrative pourra à tout moment vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service. En

revanche, l'agent en incapacité permanente n'y est pas éligible.

Quelle imputabilité au service ?

Faire reconnaître l'imputabilité d'un accident ou d'une maladie au service est souvent compliqué. Aussi, la réforme prévoit-elle une avancée majeure avec le principe de présomption d'imputabilité au service des accidents de service (à l'employeur d'apporter la preuve). « Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ». C'est au fonctionnaire ou ses ayants droit d'apporter la preuve de l'accident de trajet « qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer ».

Enfin, « est présumée imputable au service toute maladie (professionnelle) désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau ». Cependant, la maladie professionnelle peut être reconnue y compris lorsque « une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies ». Il faudra néanmoins que le fonctionnaire (ou ses ayants droit) établissent que la maladie a directement été causée par l'exercice de ses fonctions.

Enfin, les victimes d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficient du remboursement des honoraires médicaux et des frais entraînés par la maladie ou l'accident.

Formation Fin du DIF, et débuts du CPA...



Yuri Accurs

2017 sera véritablement une année de transition en matière de droit à la formation individuelle des agents publics et des fonctionnaires. Créé au 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) remplace désormais l'ancien DIF (droit individuel à la formation), qui attribuait 20 heures de formation par an à chaque agent public.

L'ordonnance du 20 janvier a créé de facto le nouveau droit à la formation individuelle des agents de la fonction publique. Le compte personnel d'activité (CPA) remplace désormais le DIF et réforme les conditions d'attribution de ces formations accordées à la demande de l'agent public. Le CPA est à la fois constitué du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (droit aux formations pour des missions du mouvement coopératif, associatif, mutualiste ou pour les volontaires du service civique). Surtout, le CPF devient le compte personnel des droits à la formation individuelle, utilisable sur demande de son bénéficiaire. La première avancée tient d'abord à la pérennité des droits acquis qui le restent lorsque l'agent change de collectivité ou d'administration mais aussi en cas de mobilité professionnelle entre le secteur public et le secteur privé.

Il ne peut y être mis un terme qu'avec la fermeture du compte. Car, même au chômage, le dernier employeur public prend en charge le financement de ce droit à formation.

24 h de formation par an

Les heures de formation du DIF des agents sont transférés au 1er janvier 2017 vers le nouveau CPF. Mais le CPF ne sera mobilisable qu'en fin d'année avec l'acquisition des nouveaux droits... Ces droits sont maintenant de 24 heures maximum par an jusqu'à atteindre un seuil de 120 heures de formation stockées, puis de 12 heures par an dans la limite du plafond du CPF (150 heures de formation). La réforme permet ainsi d'augmenter de 30 heures le précédent plafond pour la formation individuelle et d'accorder 4 heures supplémentaires de formation par an. Une première dérogation est cependant prévues pour les agents de catégorie C de qualification inférieure au niveau IV (CAP, BEP...). Ceux-là pourront bénéficier jusqu'à 48 heures de droits à formation par an dans la limite d'un plafond de 400 heures. Et une seconde dérogation permet de bénéficier d'un bonus de 150 heures maximum de crédit formation dans le cadre d'un projet de recon-

version professionnelle visant à « prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions ».

Qualification, concours, VAE

Accéder à une qualification ou développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle... Prise à l'initiative de l'agent, la formation du CPF se fera prioritairement sur le temps de travail. Les formations devront être inscrites au plan de formation annuel de la collectivité. Les heures du CPF peuvent aussi être combinées avec le congé de formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences... Le compte pourra enfin être mobilisé pour préparer un concours ou un examen professionnel. L'employeur public ne peut refuser les formations sur le socle des connaissances de base. En revanche, l'agent doit obtenir l'accord de son administration pour les autres formations... Le dispositif de formation comporte un droit à l'accompagnement personnalisé assuré soit par le CDG du département, soit par l'employeur territorial. Enfin, le CPA (CPF et CEC) sera consultable sur Internet au plus tard en 2020 par chaque agent sur son compte dédié.

Cumul d'activités public-privé

Les nouvelles règles 2017 dans la fonction publique

Réformées en 2016 par la loi de déontologie dans la fonction publique, les dérogations accordées aux agents publics et aux fonctionnaires pour cumuler leurs fonctions avec une activité privée lucrative viennent d'être précisées.

En effet, pour que cette réforme du cumul d'activités public-privée mais également du pantouflage soit effective, il manquait le décret d'application n°2017-105 du 27 janvier 2017...



Au cours des dix dernières années, le cumul d'activités public-privé dans la fonction publique n'a cessé d'être précisé et modifié. Le principe de base reste l'interdiction pour un fonctionnaire, mais également pour un agent public, de cumuler son activité publique avec une activité privée lucrative. En effet, « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ».

C'est sur les dérogations que la législation a évolué : d'un côté, en développant le nombre de cas d'autorisation et, de l'autre, en formalisant les conditions de façon plus ou moins restrictive. Ces nouvelles règles s'appliquent désormais aux fonctionnaires, aux agents contractuels de droit public, aux collaborateurs de cabinet et à certains contractuels sur des contrats courts (moins de six mois en catégorie A ou moins d'un an en catégorie B et C).

Les nouvelles conditions de cumul d'activités public-privé (dérogations) mais également les impératifs en cas de cessation de fonction sont applicables

depuis le 1er février 2017.

Cumuls d'activités qui ne nécessitent pas d'autorisation

Pas de changement sur cette dérogation historique. L'autorisation de cumuler son activité professionnelle publique avec la création ou la production d'œuvres de l'esprit est sans doute le cas de cumul le plus communément admis. Celui-ci ne nécessite d'ailleurs ni déclaration, ni autorisation de l'employeur*.

C'est aussi le cas des activités d'enseignant, ou du personnel technique ou scientifique des établissements d'enseignement ainsi que de ceux pratiquant des activités artistiques qui ont la faculté de cumuler leur activité publique avec des activités d'enseignement ou d'expertise (qui découlent de la nature de leurs fonctions). Ces activités peuvent être exercées à titre libéral.

(*) Seule réserve, ces activités doivent respecter les règles de discrétion et de secret professionnel (notamment sur les questions de droit d'auteur).

Les activités bénévoles ne nécessitent pas non plus d'autorisation ou de déclaration. La seule réserve tient aux interdictions générales liées :

- à la création ou à la reprise d'entreprise,
 - à la participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif,
 - aux expertises ou plaidoyers intéressant une personne publique,
 - aux conflits d'intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration,
 - au cumul de plusieurs emplois permanents à temps complet.
- Hormis ces cas, les activités accessoires qui pourront être exercées en complément de l'activité publique du fonctionnaire ou de l'agent devront faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de l'employeur. Et respecter un certain nombre de règles...

Activités accessoires : autorisation préalable requise !

Exercer une activité accessoire à côté de son emploi de fonctionnaire ou d'agent public est une

exception. Aussi, celle-ci suppose-t-elle que l'activité accessoire ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. De plus, cette activité ne doit pas créer de conflit d'intérêts.

Ces limites respectées, l'agent peut être autorisé à exercer une ou plusieurs activités accessoires, que celles-ci s'inscrivent d'ailleurs dans le secteur public ou dans le secteur privé. Sollicitée par l'agent avant le début de ce cumul d'activités, l'autorité territoriale devra délivrer une autorisation pour qu'il puisse l'exercer.

Le décret du 27 janvier 2017 liste les activités accessoires susceptibles d'être autorisées (cf. encadré à droite).

Lorsque l'administration reçoit la demande de l'agent, elle dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa décision (autorisation, refus, recommandations ou demande d'informations complémentaires). En l'absence de décision ou de réponse dans ce délai, la demande est rejetée.

Il faut également savoir que l'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer à la pour-

Les activités accessoires autorisées

- Expertise et consultation,
- Enseignement et formation,
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire,
- Activité agricole et pêche maritime (exploitations agricoles),
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale,
- Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide,
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers,
- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif,
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger,
- Services à la personne (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées, handicapées ou qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile, services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales).
- Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.



suite de l'activité accessoire. D'ailleurs, tout changement dans cette activité nécessitera une nouvelle demande d'autorisation.

Le cumul autorisé en cas de temps de travail inférieur à la durée légale

S'il est totalement proscrit de cumuler deux emplois à temps complet (dont un public), en revanche, l'agent qui exerce un emploi public permanent à temps non complet ou incomplet est lui autorisé à cumuler avec un ou plusieurs emplois privés lucratifs. La durée du temps de travail sur son emploi public ne doit cependant pas dépasser 70 % d'un temps plein.

L'agent doit alors informer son ou ses employeurs publics en leur transmettant sa déclaration de cumul d'activités. En cas d'incompatibilité avec les fonctions de l'agent, l'employeur peut s'opposer à tout moment à ce cumul.

Autre cas dans lequel une déclaration de cumul suffit auprès de l'autorité territoriale, c'est celle de l'agent nouvellement recruté (par concours sur le statut de fonctionnaire ou sur contrat de droit public pour les non-titulaires) qui exerçait déjà une activité privée de dirigeant de société ou d'association à but lucratif. Une dérogation, limitée dans le temps, lui permet en effet de poursuivre simultanément sa nouvelle carrière publique avec ses responsabilités de dirigeant. Celle-ci vaut pour une année renouvelable une fois.

Création ou reprise d'entreprise : un cumul limité dans le temps

Assouplie au fil du temps, la création ou la reprise d'une entreprise tout en cumulant un emploi public reste strictement encadrée. Ainsi, le fonctionnaire peut exercer ses fonctions à temps partiel (au minimum un mi-temps) pour monter sa boîte. Cette dérogation est aujourd'hui accordée

pour une durée de deux années renouvelable un an.

Mais, pour cela, l'agent devra obtenir l'autorisation de son employeur. Sa demande sera envoyée trois mois avant le début de l'activité et un arrêté précisera prochainement l'ensemble des pièces à transmettre. Mais la procédure ne s'arrête pas là.

Car, l'autorité territoriale doit à réception de la demande la transmettre dans les quinze jours, complétée (appréciation de l'employeur ou des employeurs sur les trois dernières années) à la commission de déontologie, placée auprès du Premier ministre.

La commission pourra, pour l'examen de la demande, solliciter des éléments supplémentaires : analyse circonstanciée de la situation de l'agent, avis sur les conséquences de ce cumul (déontologie et risque pénal) et toute autre pièce nécessaire. Lorsque le référent déontologue a produit une note, celle-ci est ajoutée au dossier.

La commission de déontologie de la fonction publique contrôle ensuite le respect des principes déontologiques, l'impact sur le fonctionnement du service et l'absence de conflits d'intérêts. Et émet un avis dans les deux mois suivant sa saisine.

Elle peut soit y donner un avis de compatibilité, soit d'incompatibilité, soit de compatibilité avec réserve (valable deux ans dans ce dernier cas). Mais, l'absence d'avis émis à l'issue des deux mois vaudra pour un avis de compatibilité pour la création/reprise d'entreprise avec l'activité à temps partiel de l'agent public.

De façon transitoire, les autorisations accordées de cumul pour créer ou reprendre une entreprise resteront valables jusqu'au 20 avril 2018. La demande de prolongation devra être faite pour la suite...

... et le risque de sanction !

L'agent public qui ne respecterait pas les règles de cumul d'activités public-privé s'expose à de graves pénalités. En effet, au-delà de la procédure disciplinaire qui sera engagée (et des sanctions décidées), il aura à rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de son activité accessoire ou supplémentaire. Celles-ci seraient alors retenues sur sa rémunération publique...

Saint-Laurent-du-Var

Un syndicalisme de terrain

Jean-Marc Mauri (à gauche sur la photo) est un rassembleur. À force d'énergie et de conviction, il a su mobiliser une équipe de confiance. Sa disponibilité auprès des agents et sa capacité à convaincre ont fait le reste. Pour un développement CFTC express à Saint-Laurent-du-Var...

« **L**e premier problème que j'ai rencontré a été de défendre un agent qui avait menacé d'"écraser" son chef de service... J'ai sans doute commencé par le plus dur ! », raconte Jean-Marc Mauri, le président de la section CFTC de Saint-Laurent-du-Var. Et en deux années de syndicalisme, cet homme au contact facile, qui inspire confiance et se démène pour chacun, a su convaincre. Il réussit d'abord le coup de force, fin 2014, de monter en deux mois la section CFTC de cette commune qui compte près de 800 agents. « Je n'y connaissais rien au syndicalisme. Mais je me suis démené et en m'appuyant sur le réseau, des personnes motivées, nous avons réussi à obtenir un siège en comité technique ! », relate l'agent de maîtrise de 53 ans, alors à la recherche de nouveaux défis.

« Je fais fonctionner la section de Saint-Laurent-du-Var à l'image des valeurs de la CFTC, entre partage, respect et écoute des autres... »

Sortez-le par la porte, et il reviendra par la fenêtre. Toujours avec sa touche de dialogue et de respect. « Je suis dans la médiation ! Le conflit ne m'intéresse pas, je l'ai fait comprendre à notre administration », précise encore le responsable CFTC.

La section CFTC, une question d'équipe

Pour Jean-Marc Mauri, le travail d'équipe est une évidence. Car il sait ce qu'il doit à ses collègues pour la réussite de la CFTC, qui peu après les élections de 2014, a absorbé le syndicat local SIPC de Saint-Laurent-du-Var. « Je m'entendais bien avec sa présidente, Marie-Laure Linguet, et celle-ci m'a apporté toute son aide. Elle voyait que je faisais beaucoup de terrain et elle a apprécié les valeurs CFTC que je défendais. La CFTC s'est vite développée, et à force de travailler ensemble, par exemple pour préparer le comité technique, le SIPC nous a rejoint lors de notre assemblée générale. Aujourd'hui, je fais fonctionner la section de



Saint-Laurent-du-Var à l'image des valeurs de la CFTC, entre partage, respect et écoute des autres... », assure le militant. Deux ans et demi après ses débuts, l'équipe CFTC peut en effet se targuer d'avoir pratiquement 15 % des agents qui ont adhéré. Pour Jean-Marc Mauri, c'est une grande responsabilité. Et celui-ci s'est donné toutes les chances pour réussir. En s'appuyant sur le réseau CFTC, à commencer par Mathieu Lascaud, président des Territoriaux CFTC des Alpes-Maritimes qui l'a aidé à monter sa section avant qu'il n'en devienne le bras droit ou l'ancien président de l'union départementale CFTC...

« J'ai fait toutes les formations syndicales CFTC de départ, puis celles sur les risques psychosociaux, la pénibilité au travail, la communication... C'est un appui essentiel. Mais j'apprends également en partageant sur les événements CFTC comme lors de notre dernier congrès fédéral », note le militant CFTC.

Il le reconnaît, son atout tient avant tout à la confiance que lui accorde les agents. Chaque intervention pour les accompagner le démontre. « J'ai ça dans le sang. Tout petit déjà, je m'intéressais aux autres et je faisais ce que je pouvais pour les aider. J'en ai ensuite fait mon métier, et aujourd'hui je poursuis dans l'action syndicale. Et cela me plaît ! », avoue-t-il.

Pourtant, celui qui n'hésite pas à se déplacer aux quatre coins du département pour défendre un agent n'a pas toujours la tâche facile. Comme dans le cas de Villeneuve-Loubet, où deux agents, tous deux karatékas, se sont battus, l'un d'eux terminant avec trois semaines d'arrêt de travail... « C'est un ami d'enfance, et il se trouve que j'ai eu à défendre la partie adverse. Cela n'a pas été simple. Mais je suis satisfait du résultat. Puisque le conseil de discipline a annulé les sanctions des deux côtés, un avis que le maire a bien voulu confirmer... »

Son rôle, Jean-Marc Mauri le voit comme mettre de l'huile dans les rouages administratifs. Mais à chaque pas, il sait ce qu'il doit à son équipe CFTC à commencer par Marie-Laure Linglet, Karine Allaiton, Katty Rey, Yussef Meftah, et les autres.

Contact : jeanmarcmauri@gmail.com

Up

Le groupe Up
est partenaire de



Affirmez vos valeurs
aux côtés d'un groupe engagé,
solidaire et coopératif.

BROCA & WERNICKE Illustration : Tino / Agent 002.

Pour chaque action, pour chaque salarié, le groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Créé il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe coopératif & un acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Retrouvez les solutions du groupe Up sur www.up-france.fr

Parmi les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés :

- | | |
|--|---|
|  Chèque Déjeuner |  Cadhoc |
|  Chèque Domicile |  Chèque de Services |
|  Chèque Lire |  Chèque Disque |
|  Chèque Culture |  Scènes & Sorties |
|  Domicours |  Appli'CE |

LE CNAS
AU CŒUR
DE VOS
VIES
DEPUIS
50 ANS

50 ANS
ET TOUJOURS
PLUS PROCHE
DE VOUS

1^{er} organisme national d'action sociale, le CNAS propose, à vous comme à vos ayants droit, un choix toujours plus large de prestations pour votre logement, vos loisirs, votre famille, vos grands projets comme vos coups durs. 50 ans déjà et encore de belles histoires à raconter.

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local