

CLERMONT-FERRAND

L'esprit syndical CFTC à l'œuvre en période de réorganisatin territoriale

p. 14

TEMPS DE TRAVAIL

Vers une application plus stricte des règles sur le temps de travail ?

p. 10

INGÉNIEURS

Nouvelles grilles de salaires et conditions d'avancement

p. 8



Quel avenir pour les fonctionnaires ?

Maine-et-Loire

La CFTC, premier syndicat dans quatre nouvelles collectivités

Début juin, le syndicat CFTC des agents territoriaux de Maine-et-Loire tirait un premier bilan de son développement en période de réorganisation des collectivités sur le département. Sur quatre élections professionnelles où les agents élaient leurs représentants, la CFTC est arrivée en tête depuis le début de l'année...

Avec la fusion de communes nouvelles et le regroupement des structures intercommunales, les nouvelles structures territoriales doivent organiser des élections professionnelles pour que leurs agents puissent élire leurs nouveaux représentants dans les instances de dialogue social.

La CFTC du Maine-et-Loire, fortement implantée sur le terrain, a ainsi présenté des candidats de ces collectivités pour représenter les personnels. Et, à chaque fois, avec son parler-vrai et ses valeurs humaines et familiales, la CFTC a convaincu. Les quatre derniers résultats en 2017 aux comités techniques de :

- la communauté de communes Vallées-du-Haut-Anjou : sur les 3 sièges à pourvoir, la CFTC en décroche 2 (64 % des voix) et la CFDT, 1 siège.

- la commune nouvelle de Noyant-Villages : sur les 4 sièges en jeu, la CFTC obtient 3 sièges avec 52 % des voix face à la CGT (1 siège) et la CFDT (aucun).

- la communauté de communes Loire-Layon-Aubance : sur les 4 sièges à pourvoir, la CFTC prend 3 sièges (63 %) et la CFDT, 1 siège.

- la commune de Longuenée-en-Anjou : la CFTC, seule organisation syndicale à présenter des listes est élue sur les 3 sièges.

À un an des élections professionnelles générales dans la fonction publique territoriale, ces résultats sont porteurs pour l'équipe CFTC du Maine-et-Loire. Alors que le syndicat défend le respect et une meilleure prise en compte des agents dans des contextes difficiles de réforme territoriale et de réduction des moyens.

Chaumont

La CFTC élue en tête par les agents de la communauté d'agglomération

Les agents de la communauté d'agglomération de Chaumont, du bassin nogentais et du bassin de Bologne-Vignory-Froncles ont majoritairement voté pour les représentants CFTC.

Toute jeune, la section CFTC n'en est pas moins arrivée en tête. « Un résultat dû à la réputation de ses représentants qui sont connus et appréciés au sein de la communauté d'agglomération », note Jean-Yves Chesneau, le président du syndicat des Territoriaux CFTC de Haute-Marne...

Si l'on observe les seuls résultats des élections au comité technique de l'agglomération chaumontaise, du 1er juin, qui concerne 781 agents, la CFTC (131 voix) termine à 1 voix derrière la CGT (132 voix), à l'issue du scrutin sur la communauté d'agglomération élargie. Et devant les deux autres syndicats CFDT (84 voix) et FO (67 voix).

En revanche, sur l'ensemble des instances CT, CAP A, CAP B et CAP C, c'est la CFTC qui est la plus représentative avec 8 sièges de représentants titulaires sur les 18 à pourvoir.

En effet, la section CFTC de l'agglomération obtient :

- deux sièges en CT (Sandrine Bresolin et Sophie Gonzalez, avec pour suppléants Céline Scherrer et Damien Pensée),
- trois sièges en CAP A (Arnaud Petitot, Sylvie Lardenois et Fabrice Mereaux avec pour suppléants Alexis Renaud, Sandrine Bresolin et Dominique Romano),

- deux sièges en CAP B (Sophie Gonzalez, Olivier Cathelat avec pour suppléants Baptiste Gratte et Roseline Mercier),

- un siège en CAP C (Damien Pensee avec pour suppléante Sylvie François).

« Le secret de cette nouvelle section CFTC ? Ils sont allés rencontrer les agents, ont organisé des réunions d'information et ont présenté leur projet et les valeurs du service public et de la CFTC », résume Jean-Yves Chesneau qui souligne l'importance de la confiance des agents pour leurs représentants. « Les nouveaux membres de la section CFTC sont connus et reconnus de leurs collègues. Je pense que cela a pesé en leur faveur alors que le personnel de la communauté d'agglomération attendait un renouvellement de personnes. »

En présentant des candidats dans toutes les instances et pour toutes les catégories, la jeune section CFTC a donc convaincu.

Implantations Développer la CFTC avec vous !



ALBAN REVERDY,
président de la FFPT-CFTC

Vous le vivez au quotidien : les réformes actuelles de nos administrations territoriales engendrent des réorganisations de services, des fusions ou la mutualisation des missions... Ces bouleversements nous obligent en permanence à nous adapter aux différents contours des collectivités, à négocier les conditions de travail... D'autant qu'une dernière étude confirme les réductions d'effectifs dans la fonction publique territoriale (cf. Événement, p. 5).

Dans ce contexte, la CFTC s'attache à être présente dans ces nouvelles collectivités pour vous défendre. Et les derniers résultats des élections professionnelles, en mai et juin pour les comités techniques, montrent que votre confiance s'est portée majoritairement sur la CFTC. En effet, dans les différentes régions où nous avons déposé des listes CFTC, nous avons obtenu un véritable plébiscite (cf. p. 2 et p. 7). Cela confirme l'intérêt pour les valeurs humanistes et de dialogue que nous prônons. Nous vous remercions pour votre soutien et nos militants, pour leur engagement.

Le défi majeur pour notre organisation est aujourd'hui de s'implanter dans le maximum de communes, CCAS, communautés, départements et régions, Sdis, etc. En cela, l'opération *Génération 2018*, nous a permis de poser un diagnostic territorial et d'engager, avec nos syndicats et sections de collectivités, une démarche de développement CFTC. Celle-ci vise, pour notre Fédération, à mieux les accompagner avec des outils et un travail en réseau dont l'objectif est d'étendre le service syndical CFTC à tous les territoires.

Mais, pour y parvenir, votre aide sera déterminante. Car la CFTC ambitionne de mobiliser le plus largement possible sur nos métiers territoriaux, dans les différentes collectivités et sur toutes les questions qui se posent aux agents sur le terrain. Aucun agent ne doit rester isolé tant pour son évolution de carrière que lorsque il est confronté à des difficultés. Mais pour mailler la France et les Dom, il nous faut unir nos volontés et talents, en particulier dans la perspective des élections 2018.

SOMMAIRE N°340



Fonction publique : les syndicats très en demande sur les prochaines réformes p. 4

Ingénieurs territoriaux

Nouvelles carrières et rémunérations en janvier 2017 p. 8

La nouvelle grille de rémunération de catégorie A est désormais applicable aux ingénieurs territoriaux. Les nouveaux grades d'ingénieur territorial, leur déroulement de carrière et les conditions de leur reclassement dans les nouvelles grilles sont maintenant connus...

> Arrêts maladie

Manager autrement p. 10

Renforcer la politique de prévention plutôt que d'accentuer le contrôle des absences pour raisons de santé. Tel est le mouvement que souhaite porter le gouvernement face à l'aggravation des arrêts maladie dans la fonction publique. Celui-ci estime que le contrôle des abus ne permet pas en soi de réduire le taux d'absentéisme... Mais qu'un management adapté, pour mieux accompagner les agents en identifiant leurs difficultés, doit être privilégié dans les administrations. La mobilisation des différents services de l'administration, notamment ceux de prévention, sera indispensable.

“ **MILITANT CFTC** « Plus qu'une étiquette syndicale, c'était la confiance en des personnes qui m'ont incité à m'engager. C'était assez naturel pour moi. Car je suis bénévole dans le milieu associatif », **Mustapha Ouhadia,** responsable CFTC des Territoriaux du Puy-de-Dôme - p. 14.



fiore26

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 / 2ème trimestre - Juin 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.

Action publique

Les syndicats pas plus avancés sur les réformes envisagées

La CFTC reste très partagée après la rencontre du ministre de l'Action et des comptes publics sur les perspectives de réforme. Pour cette première rencontre avec les organisations syndicales, ce dernier s'est surtout dit attentif aux attentes syndicales plutôt que de révéler les grandes orientations de la réforme de la fonction publique...

A peine investi de son mandat, le ministre de l'Action et des comptes publics a reçu fin mai, tour à tour, les organisations syndicales de fonctionnaires dont la CFTC. Vivement émue après la disparition du ministère de la Fonction publique lors de la composition du nouveau gouvernement Macron, celles-ci attendaient de voir quelle serait la place accordée à la fonction publique et le plan de réformes réellement engagé pour les fonctionnaires.

Cependant, à la veille des élections législatives, Gérald Darmanin a surtout cherché l'apaisement. Il a assuré de sa volonté de dialogue, en temporisant sur les engagements du candidat Macron concernant les réformes de la fonction publique. Du coup, les représentants de la Fédération CFTC de la fonction publique territoriale, Alban Reverdy et Philippe Pottier sont restés sur leur faim s'inquiétant pourtant du sens de certaines annonces...

Suppression de 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux

Parmi les nombreuses interrogations sur l'application des réformes du Président de la République, certaines propositions tranchées inquiétaient la CFTC. Aussi, la rencontre des représentants CFTC des trois composantes de la fonction publique (FAE pour l'État, FFPT pour la Territoriale et Santé-Sociaux pour l'Hospitalière) avec le ministre, le 30 mai, était vivement attendue. « Nous avons des questions sur le projet électoral de suppression de 70 000 fonctionnaires territoriaux, la hausse des rémunérations, le maintien d'une fonction publique territoriale et la réforme des régimes de retraite », résumait Alban Reverdy, le président de la FFPT-CFTC, à l'issue de la réunion.

Gérald Darmanin a affirmé que l'objectif de 120 000 postes de fonctionnaires en moins (dont 70 000 pour la Territoriale) n'était pas un objectif en soi. Il a plutôt évoqué la modernisation des services publics et l'effort sur les finances publiques. « Nous avons surtout été inquiétés lorsque le ministre a affiché sa volonté de désolidariser la fonction publique territoriale de celle de l'État. Il a ainsi estimé que l'augmentation du point d'indice de rémunération pour les agents et fonctionnaires de l'État devrait se faire sans être obligé d'accorder la même augmentation dans la fonction publique territoriale... », s'inquiétait le secrétaire général de la FFPT-CFTC, Philippe Pottier.

En effet, le ministre a considéré qu'il ne fallait pas imposer aux employeurs territoriaux le mécanisme de hausse qui pourrait être accordé à l'État. Cela, alors même que les agents des

collectivités perçoivent des rémunérations très inférieures à celles pratiquées à l'État, et que ce mécanisme de revalorisation constitue encore la seule garantie d'évolution salariale (avec l'avancement).

Respect des personnels et burn-out

« La CFTC a également insisté sur la question du bien-être au travail des agents territoriaux », renchérit le président de la fédération CFTC des Territoriaux. « De plus en plus d'agents sont en dépression, burn-out ou maladie. D'autres sont mis en retraite anticipée car il n'y a pas de solution de reclassement face à l'usure physique. Nous voyons de plus en plus d'agents exposés aux risques psycho-sociaux et des élus locaux qui ne respectent pas les avis des commissions de réforme ou les décisions de tribunaux administratifs... »

Aussi, la CFTC a souligné l'impact des conditions de travail sur l'agent et sa famille. « Nous sommes très attachés à la famille », poursuit Alban Reverdy. « Et nous

observons l'impact désastreux du mal-être au travail sur le couple, les enfants... Nous avons donc insisté auprès du ministre pour que ces situa-

« Nous sommes très attachés à la famille. Et nous observons l'impact désastreux du mal-être au travail sur le couple, les enfants... »

tions soient prises en compte, que les agents aillent travailler de bon cœur plutôt qu'à reculons. »

Au-delà de l'impact humain, la CFTC a souligné la perte financière élevée pour les collectivités confrontées à la pénibilité et au mal-être de leurs agents. Des économies substantielles pourraient ainsi être réalisées en améliorant les conditions de travail, le management et la lisibilité des orientations politiques.

Pas de nouveau coup de pouce salarial en 2017

Sur les rémunérations, le ministre de l'Action et des comptes publics a annoncé qu'il n'y aurait pas de nouvelle augmentation du point d'indice après les 0,6 % accordé en février. Un rendez-vous salarial sera organisé cette année et Gérald Darmanin s'est engagé à communiquer un nouvel agenda social avant le 14 juillet. Enfin, le ministre a précisé que la réforme des retraites, qui serait globale, n'est pas une priorité contrairement au Code du travail. Et que les fonctionnaires seraient au même titre que les salariés du privé bénéficiaires du transfert des charges sociales vers la CSG.

Christian Cumin a pu présenter lors de cet entretien les revendications CFTC pour la fonction publique hospitalière et Denis Lefebvre, celles pour l'État.



Les trois fédérations de fonctionnaires CFTC avec le ministre de l'Action publique, le 29 mai

Réduction des effectifs territoriaux et hausse du mal-être au travail

La réduction des effectifs de la fonction publique territoriale a été qualifiée d'inédite. Avec 0,3 % d'effectifs en moins en 2015, les collectivités et les communes en particulier ont sensiblement réduit leurs recrutements malgré les 4 900 postes supplémentaires dans l'animation et les 900 de plus dans la police municipale. À l'inverse, les filières technique et administrative, qui regroupent 1,27 million d'agents, enregistrent une réduction de 9 300 postes...

Ces derniers chiffres du gouvernement confirment l'effort réalisé par les collectivités, et portés par leurs agents avec en fond de toile les réorganisations et les transferts de services ces dernières années.

Le non-remplacement des départs à la retraite et la mutualisation des compétences entre les communes et leurs groupements ont en même temps affecté la santé des agents. Dans une étude de novembre dernier, l'institut Sofaxis souligne le coût de l'absentéisme et du « climat social » sur les finances publiques. Pour l'année 2015, il établit en effet une aggrava-

tion des absences pour raisons médicales où la maladie ordinaire pèse lourdement. 44 % des agents sont ainsi absents au moins une fois dans l'année. Mais surtout les absences moins fréquentes et moins nombreuses sont en revanche plus longues...

L'âge est un critère qui entre certes en compte avec des arrêts deux fois plus longs pour les agents de 55-59 ans que ceux de 25 ans. La pénibilité et l'usure physique liées aux métiers territoriaux rend en effet la récupération des personnels âgés plus longues.

Facteur aggravant de l'absentéisme

L'étude Sofaxis relève aussi l'importance du climat social, « facteur aggravant de l'absentéisme et frein au bon fonctionnement des services lorsqu'il se dégrade » et rappelle que les TMS, dont le nombre a augmenté de plus de 30 % depuis 2007, résultent de facteurs biomécaniques (port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes...) mais aussi psychosociaux liés aux conditions de travail (stress, reconnaissance, intérêt au travail...).

La CFTC défend un véritable statut de fonctionnaire

Pour la fonction publique territoriale, le programme CFTC défend « la recherche permanente d'une conciliation entre exigence d'efficacité d'une part, protection et bien-être des citoyens, d'autre part. Il s'appuie sur la notion d'intérêt général des membres d'une collectivité, dont les représentants, démocratiquement élus, déterminent à un moment donné les services qu'il convient de réaliser de manière collective sous l'égide de la puissance publique. »

C'est pourquoi la CFTC reste attachée au statut de fonctionnaire, garantie à la fois de la discrétion et de la neutralité des services publics, mais aussi statut protecteur pour les personnels qui portent les missions du service public local.

Ainsi, la CFTC souhaite maintenir hors du domaine concurrentiel les services d'intérêt général qui assurent la cohésion sociale. La CFTC reste donc opposée au projet de transférer une partie du service public local vers une gestion privée ou contractuelle (hors du champ de la fonction publique).

Plus précisément, la CFTC reste attachée à la retraite par répartition pour sa garantie de solidarité entre générations. Elle souhaite un socle minimum de prestations et de cotisations sociales garanti fixé aux employeurs territoriaux. La CFTC défend également un seuil minimum de primes pour assurer le niveau de rémunération des agents des communes les plus défavorisées mais aussi la redéfinition des zones d'attribution de l'indemnité de résidence. Plus largement, la progression du pouvoir d'achat des agents territoriaux est un critère essentiel pour l'attractivité des emplois publics et la reconnaissance des personnels.

Sur la formation, notre organisation souhaite que la formation individuelle (CPA) soit effectivement accordée aux agents pour les besoins de leur évolution et qu'un plan de formation soit réellement mis en place dans chaque collectivité. Pour les concours et examens, la CFTC demande une ouverture des quotas et ratios pour faciliter la promotion et l'évolution des fonctionnaires. Et veut aller plus loin que la dernière réforme en terme d'information des lauréats sur les postes vacants et les perspectives de recrutement sur les départements.

Les revendications CFTC portent en urgence sur l'amélioration des conditions de travail des agents face aux réformes territoriales. Des efforts monumentaux doivent être menés pour faire respecter les obligations en matière de prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux, du renforcement de la médecine préventive ou de renforcement des moyens syndicaux...

Catégorie C

L'avancement du 1er au 2ème grade

Avec la réforme du statut de fonctionnaire en catégorie C, redécoupé en trois grades (C1, C2 et C3), les règles d'avancement du premier au deuxième grade évoluent en 2017.

Désormais, il n'y a plus de répartition fixée du nombre de postes à pourvoir entre les deux voies de sélection.

Jusqu'ici, un fonctionnaire de catégorie C sur un premier grade C1* pouvait bénéficier d'un avancement de grade soit par un avancement au choix (l'employeur choisit les agents sur un tableau d'avancement), soit par la réussite à un examen professionnel... Or, la réforme du 4 mai 2017 (décret n°2017-715) maintient certes ces deux voies d'accès au grade supérieur (C2). Mais elle supprime surtout la condition d'un nombre de réussites à l'examen professionnel pour déterminer le nombre d'agents sélectionnés au choix. Dès lors, le fonctionnaire sur un grade C1 pourra être nommé au grade supérieur s'il remplit les conditions d'avancement, qu'il ait réussi l'examen professionnel ou au choix sans qu'il y ait de curseur pour l'une ou l'autre voie. Cela n'affecte cependant pas le nombre de postes ouverts, fixé par la collectivité ou l'établissement. Les conditions d'avancement restent les mêmes :

- examen professionnel : agents ayant atteint le 4ème échelon de l'échelle C1 et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade,
- sélection au choix : agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon de l'échelle C1 avec au moins huit ans de services effectifs en C,
- sélection selon une combinaison des deux modalités précédentes.

(*) *Grades concernés (C1) : adjoint technique de 2ème classe, adjoint administratif de 2ème classe, adjoint d'animation de 2ème classe, adjoint du patrimoine de 2ème classe, aide opérateur des activités physiques et sportives, agent social de 2ème classe.*

Acteurs de la négociation

Formation employeur/syndicat

La formation commune « des acteurs de la négociation collective », créée par la loi « travail », est complétée par un décret du 2 mai 2017. Ce dispositif original prévoit en effet de dispenser des formations réunissant employeurs et salariés (et/ou leurs représentants) pour améliorer le dialogue social dans l'entreprise, la collectivité ou l'administration...

Applicables en 2017, l'objectif de ces formations est de partager une culture commune de la négociation entre employeurs et salariés, dans la fonction publique ou dans le secteur privé. L'Institut national du travail, de l'em-

ploi et de la formation professionnelle est chargé de définir un cahier des charges pour ces formations qu'il dispensera directement ou par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires qu'il anime. Les principaux axes seront :

- les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique,
- le respect des principes de neutralité dans l'analyse et la présentation du rôle des parties à la négociation,
- les critères destinés à garantir la qualité des formations communes (pédagogie centrée sur les relations entre acteurs...).

Bibliothécaire et attaché de conservation

Rémunérations et carrière revues

Le cadres d'emplois de bibliothécaire territorial et d'attaché de conservation du patrimoine est restructuré en deux grades en 2017, avec une révision des échelons et des indices. Cette réforme des grilles de rémunération en 2017 se poursuivra en 2018 et 2019. Et en 2020, le grade supérieur (principal) composé jusque-là de 9 échelons sera alors doté d'un dixième échelon.

En 2017, les deux grades d'attaché de conservation du patrimoine sont :

- attaché de conservation du patrimoine (IM 383-664 en 11 échelons).
- attaché principal de conservation du patrimoine (IM 489-793 en 9 échelons).

Et les deux grades de bibliothécaire territorial :

- bibliothécaire territorial (IM 383-664 en 11 échelons).

- bibliothécaire territorial principal (IM 489-793 en 9 échelons).

Pour les attachés de conservation comme les bibliothécaires, deux voies d'avancement du premier au second grade sont ouvertes sont :

- soit après la réussite à l'examen professionnel d'avancement de grade ouvert au bibliothécaire ou attaché de conservation au 5ème échelon de son grade qui justifie d'une durée de trois ans de services en catégorie A,
- soit sur sélection au choix ouverte à celui qui justifie d'au moins sept ans de services effectifs en catégorie A et ayant atteint le 8ème échelon de son grade.

Les grilles de rémunération, d'avancement et de reclassement dans le nouveau cadre d'emplois sont en ligne sur La-Voix.org > article n°2580



PACA La FFPT-CFTC mobilise ses forces

Mieux s'unir pour mieux s'implanter dans de nouvelles collectivités ! Tel était l'objectif des deux grands rassemblements CFTC en région PACA, les 7 et 8 juin derniers. Les militants territoriaux CFTC des Alpes-Maritimes, des Hautes-Alpes, des Bouches-du-Rhône, du Var et du Vaucluse ont particulièrement apprécié les échanges et l'analyse de l'impantation CFTC sur la région. L'occasion, pour eux, d'envisager des stratégies de coopérations locales sur tout le territoire avec le soutien de la Fédération. « Ce rendez-vous était un encouragement à s'accrocher ! », résumait le président de la Fédération des Territoriaux CFTC, Alban Reverdy à l'initiative des rencontres avec Thierry Perrin, le responsable du développement CFTC. « Il faut maintenir notre présence dans les collectivités et engager dès maintenant nos démarches de développement ! » La-voix.org > articles n°2597.

HANDICAP Les aides du FIPHFP vont d'abord aux collectivités

Les aides financières du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) vont principalement aux agents des collectivités territoriales... Pour lesquels les demandes d'aides d'aménagement représentent près de 70 %, contre 21,7 % pour l'État et 9,7 % pour l'hospitalière. Trois types d'aides peuvent être attribuées après une demande directe d'un agent reconnu handicapé : pour des aménagements de postes et des études dédiées, pour rémunérer une personne chargée de l'accompagner dans le cadre de sa profession ou pour des missions

de formation ou d'information des travailleurs handicapés de la fonction publique. Cent-vingt-neuf demandes d'accessibilité ont ainsi été recensées pour les trois fonctions publiques en 2016. La tendance est à la baisse. 75 % des financements acceptés allaient à la fonction publique territoriale pour un montant de près de 8 millions d'euros. Globalement, l'accessibilité des locaux fût le principal motif d'aide à l'accessibilité avec, dans une moindre mesure, l'accessibilité des écoles et l'accessibilité numérique. Le FIPHFP a aussi passé des conventions avec les employeurs (centres de

gestion ou collectivités territoriales) pour près de 50 millions d'euros dédiés au soutien des travailleurs handicapés.

Les représentants syndicaux ont manifesté leur inquiétude pour l'avenir du fonds. Car le fonds est alimenté par les employeurs publics qui ne respectent pas le quota de 6 % de travailleurs handicapés... Quota aujourd'hui dépassé dans la fonction publique territoriale. Et la récente décision de suspendre la contribution des universités mettrait le FIPHFP un peu plus en difficulté pour financer des aménagements dans la fonction publique pour les agents atteints d'un handicap...

RETRAITES Les syndicats attachés à la retraite par répartition



Dans un courrier intersyndical du 19 mai, les organisations syndicales de retraités (dont la CFTC) demandaient au Président de la République d'abandonner son projet de retraite par points (dit par répartition à cotisations définies). « Nous sommes particulièrement attachés à la retraite par répartition à prestation définie et à la solidarité intergénérationnelle », ont-ils dit. Les représentants des retraités ont également demandé une revalorisation au 1er octobre du niveau des pensions et un retour à l'indexation des pensions sur le niveau des salaires

plutôt que sur l'inflation des prix. Surtout, ils ont exprimé leur désaccord sur la proposition Macron d'augmenter la CSG de 1,7 point pour compenser les baisses de cotisations salariales. « C'est oublier que les personnes en retraite depuis plusieurs années ont subi une baisse de revenus sous le double effet du gel des pensions et de l'augmentation de leur fiscalité spécifique », regrettent-ils visant la hausse de la pression fiscale sur les retraités. Sur la fin de vie et le maintien de l'autonomie, les organisations syndicales défendent une véritable aide à l'autonomie qui serait prise en charge par la Sécurité sociale et le développement d'infrastructures d'accueil des personnes âgées organisés et financés par les services publics. « Il est scandaleux de faire supporter aux familles le financement de la perte d'autonomie ! »

Élections : les derniers résultats CFTC

> **Maine-et-Loire.** La CFTC arrive en tête des 4 élections 2017 dans les communautés de communes Vallées-du-Haut-Anjou (2 sièges/3), Loire-Layon-Aubance (3/4) et les communes nouvelles de Noyant-Villages (3/4) et Longuenée-en-Anjou (3/3).

> **La Hague (50).** Mai. La CFTC décroche 1 siège en CT pour son arrivée dans cette nouvelle commune fusionnant 19 communes.

> **Mad & Moselle (54).** Mai. La CFTC, seule organisation syndicale en lice, remporte tous les sièges du CT à l'issue de la fusion des communautés de communes du Val-de-Moselle et du Chardon-Lorrain.

> **Chaumont (52).** Mai. La CFTC arrive en tête des élections et occupera deux des six sièges en CT, 1 en CAP C, 2 en CAP B et 3 en CAP A.

> **CA Le Cotentin (50).** Juin. La liste CFTC-Unsa fait une belle entrée avec deux sièges sur six en CT et deux sièges sur cinq en CAP catégorie C.

Vers un statut unique ?

Un nouveau pas vers l'unification des statuts des trois fonctions publiques a été franchi le 14 avril dernier. Le gouvernement a en effet décidé par ordonnance l'adoption possible de dispositions statutaires communes pour des fonctionnaires de différentes fonctions publiques. Cette ordonnance visant à faciliter la mobilité entre les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière renforce les dernières réformes engagées ces dernières années. Le long mouvement de simplification du statut des fonctionnaires se poursuit après l'harmonisation des grilles indiciaires et des déroulements de carrières. L'ordonnance du 13 avril prévoit la possibilité de régir des corps d'État et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par des dispositions statutaires communes. Pour cela, il faudra que les statuts particuliers relèvent de la même catégorie (A, B ou C) et d'au moins deux des trois fonctions publiques. Un seul décret pourra définir les statuts, nomination, promotion inter-fonctions publiques pour des missions de même nature...

La-voix.org > articles n°2575.

INGÉNIEURS TERRITORIAUX

Refonte des carrières et des rémunérations

La réforme 2017 de la carrière des ingénieurs territoriaux revalorise les rémunérations et rééchelonne leur déroulement indiciaire. Leur nouvelle grille de rémunération de catégorie A est désormais applicable. Deux décrets parus le 9 mars 2017 redéfinissent leur déroulement de carrière, les nouveaux grades d'ingénieur territorial ainsi que les conditions de leur reclassement dans les nouvelles grilles.

Moins d'un an après la réforme du statut particulier des ingénieurs territoriaux, leur carrière et leurs grilles de rémunération sont revalorisées. Les nouvelles grilles salariales des trois grades sont applicables à compter du 1er janvier 2017 avant les révisions indiciaires de 2018, 2019 et 2020.

Cette réforme qui intervient après l'accord 2015 sur les rémunérations dans la fonction publique (PPCR) signé avec la CFTC, la CFDT, l'Unsa, la FSU, la FA-FP et la CFE-CGC revoit les rémunérations spécifiques des ingénieurs territoriaux dans les trois grades :

- ingénieur territorial (10 échelons, IM 383-664 en 2017),
- ingénieur territorial principal (8 échelons, IM 507-793 en 2017), un neuvième échelon sera ajouté en 2020,
- ingénieur hors classe (5 échelons + HEA, IM 683-HEA).

GRADES ET ÉCHELONS	À compter du 1er janvier 2017		À compter du 1er janvier 2018		À compter du 1er janvier 2019		À compter du 1er janvier 2020	
	IB	IM	IB	IM	IB	IM	IB	IM
Ingénieur hors classe								
Echelon spécial	HEA	HEA	HEA	HEA	HEA	HEA	HEA	HEA
5ème échelon	1022	826	1027	830	1027	830	1027	830
4ème échelon	979	793	985	798	995	806	995	806
3ème échelon	929	755	935	760	946	768	946	768
2ème échelon	882	719	888	724	896	730	896	730
1er échelon	834	683	841	688	850	695	850	695
Ingénieur principal	IB	IM	IB	IM	IB	IM	IB	IM
9ème échelon	-	-	-	-	-	-	1015	821
8ème échelon	979	793	985	798	995	806	995	806
7ème échelon	929	755	935	760	946	768	946	768
6ème échelon	879	717	885	722	896	730	896	730
5ème échelon	826	677	833	682	837	685	837	685
4ème échelon	778	640	784	645	791	650	791	650
3ème échelon	713	591	720	596	721	597	721	597
2ème échelon	653	545	659	550	665	555	665	555
1er échelon	603	507	610	512	619	519	619	519
Ingénieur territorial	IB	IM	IB	IM	IB	IM	IB	IM
10ème échelon	810	664	816	669	821	673	821	673
9ème échelon	758	625	765	630	774	637	774	637
8ème échelon	724	599	731	604	739	610	739	610
7ème échelon	679	565	686	570	697	578	697	578
6ème échelon	633	530	640	535	646	540	646	540
5ème échelon	597	503	604	508	611	513	611	513
4ème échelon	551	468	558	473	565	478	565	478
3ème échelon	505	435	512	440	518	445	518	445
2ème échelon	464	406	471	411	484	419	484	419
1er échelon	434	383	441	388	444	390	444	390

(*) IB : indice brut. IM : indice majoré.

Les conditions d'avancement de grade

L'avancement du grade d'ingénieur au grade d'ingénieur principal (après inscription sur un tableau d'avancement) est ouvert :

- aux ingénieurs ayant atteint depuis au moins deux ans le 4ème échelon de leur grade et qui justifient de six ans de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A.

Les fonctionnaires promus sont alors reclassés selon les conditions suivantes :

Retrouvez toutes les grilles de rémunération sur La-voix.org - rubrique « Rémunérations »

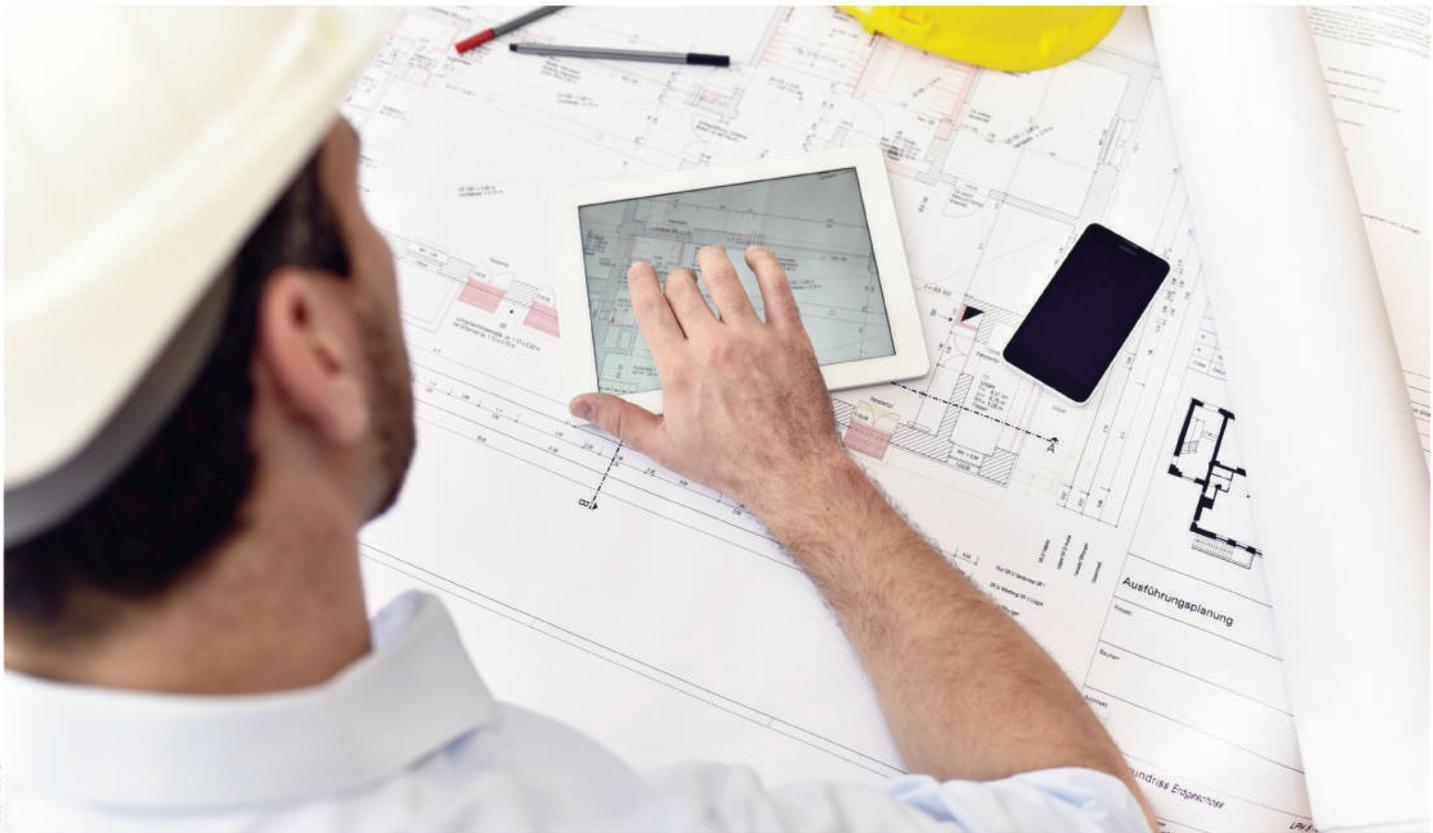
Situation dans le grade	Intégration dans le grade d'ingénieur principal	
depuis 4 ans et plus	6ème échelon	Sans ancienneté
depuis moins de 4 ans ancienneté inférieure à 4 ans	5ème échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9ème échelon	4ème échelon	l'ancienneté
8ème échelon	4ème échelon	Sans ancienneté
7ème échelon	3ème échelon	l'ancienneté
6ème échelon	2ème échelon	l'ancienneté
5ème échelon	1er échelon	l'ancienneté
4ème échelon	1er échelon	Sans ancienneté

L'avancement du grade d'ingénieur principal au grade d'ingénieur hors classe (après inscription sur un tableau d'avancement) est ouvert :

> **Par la sélection au choix**, aux ingénieurs principaux justifiant d'au moins d'un an d'ancienneté dans le 5ème échelon de leur grade. Et qui justifient de l'une des conditions suivantes :

- six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985,
- huit années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966,
- huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois technique de catégorie A, de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité (niveau hiérarchique immédiatement inférieur au DGS de communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants et établissements assimilés, immédiatement inférieur aux emplois fonctionnels de direction dans les communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que les EPL assimilés ou niveau hiérarchique au plus inférieur de deux niveaux à celui des emplois fonctionnels dans les communes de 150 000 habitants et plus, les départements de 900 000 habitants et plus et les SDIS, les EPL assimilés à ces communes et départements).

> **Par nomination à titre exceptionnelle**, aux ingénieurs principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Les intéressés doivent justifier de trois ans d'ancienneté dans le 8ème échelon de leur grade. Cependant, une nomination au grade d'ingénieur hors classe à titre exceptionnel ne peut intervenir qu'après



industriablick

quatre nominations par la sélection au choix.

Le nombre de nominations ne pourra cependant excéder 10 % des effectifs dans le cadre d'emplois (sur les trois grades). Les fonctionnaires promus sont alors reclassés selon les conditions suivantes :

Situation dans le grade d'ingénieur principal	Intégration dans le grade d'ingénieur hors classe	
8ème échelon	4ème échelon	Ancienneté acquise
7ème échelon	3ème échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6ème échelon	2ème échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5ème échelon	1er échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an

L'ajout d'un neuvième échelon en 2020 sur le grade d'ingénieur principal modifiera le tableau d'intégration suite à l'avancement de grade.

Le reclassement des ingénieurs au 1er janvier 2017

Les ingénieurs territoriaux doivent être reclassés à compter de 2017 dans leur nouveau cadre d'emplois en fonction de leur situation initiale. Le détail de l'échelon et de l'ancienneté sont précisés dans le tableau ci-contre.

Situation Ingénieur hors classe	Intégration dans le nouveau grade d'ingénieur hors classe	
éch. spécial	éch. spécial	Ancienneté acquise
5ème éch.	5ème éch.	Ancienneté acquise
4ème éch.	5ème éch.	Sans ancienneté
3ème éch.	4ème éch.	6/5 de l'ancienneté acquise
2ème éch.	3ème éch.	Ancienneté acquise
1er éch.	2ème éch.	Ancienneté acquise

Situation Ingénieur principal	Intégration dans le nouveau grade d'ingénieur principal	
8ème éch.	8ème éch.	Ancienneté acquise
7ème éch.	7ème éch.	3/4 de l'ancienneté acquise
6ème éch.	6ème éch.	6/7 de l'ancienneté acquise
5ème éch.	5ème éch.	Ancienneté acquise
4ème éch.	4ème éch.	Ancienneté acquise
3ème éch.	3ème éch.	Ancienneté acquise
2ème éch.	2ème éch.	Ancienneté acquise
1er éch.	1er éch.	4/5 de l'ancienneté acquise

Situation Ingénieur	Intégration dans le nouveau grade d'ingénieur	
11ème éch.	10ème éch.	Ancienneté acquise
10ème éch.	9ème éch.	Ancienneté acquise
9ème éch.	8ème éch.	Ancienneté acquise
8ème éch.	7ème éch.	8/7 de l'ancienneté acquise
7ème éch.	6ème éch.	8/7 de l'ancienneté acquise
6ème éch.	5ème éch.	Ancienneté acquise
5ème éch.	4ème éch.	5/6ème l'ancienneté acquise
4ème éch.	3ème éch.	2/3 de l'ancienneté acquise
3ème éch.	2ème éch.	4/5 de l'ancienneté acquise
2ème éch.	2ème éch.	sans ancienneté
1er éch.	1er éch.	3/2 de l'ancienneté acquise

Ingénieur : un niveau de responsabilité selon le grade

Les ingénieurs territoriaux (1er grade) exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités. Ils peuvent également occuper les emplois de DST des communes et de DG des services techniques des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Les ingénieurs principaux occupent des fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants et les OPH de plus de 3 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les EPL assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants. Dans ces collectivités, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Les ingénieurs principaux peuvent également occuper les emplois de DST des communes et de DGST des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Les ingénieurs hors classe exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les OPH de plus de 5 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les EPL assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants. Dans ces collectivités et les établissements, les ingénieurs hors classe exercent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle. Les ingénieurs hors classe peuvent également occuper l'emploi de DST des communes et des EPCI à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

TEMPS DE TRAVAIL

Vers une gestion stricte ?

Une circulaire du ministère de la Fonction publique invite les administrations publiques à un réexamen de leurs dispositifs du temps de travail. Le document insiste sur une application plus stricte des principes légaux en matière de temps de travail dans les trois fonctions publiques, d'AA, de repos compensateurs, d'heures supplémentaires, d'astreintes et de chartes du temps...



« J'invite fermement les employeurs publics (...) à réexaminer les dispositifs en place sur le temps de travail en poursuivant deux objectifs : adapter les organisations du travail aux besoins des usagers et favoriser une meilleure qualité de vie au travail des agents publics. Cet examen ne pourra être conduit que dans le cadre d'un dialogue approfondi avec les représentants des personnels », engage la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

Rappelant la règle des 35 heures hebdomadaires et des 1 607 heures par an « sans préjudice des sujétions particulières » (travail le week-end, la nuit, jours fériés...), qui peuvent octroyer des repos supplémentaires, le ministère de la Fonction publique encourage les employeurs publics à coller au plus près à cette durée légale du temps de travail.

Sont notamment visées les collectivités territoriales qui ont pu conserver, en 2001, leur régime horaire plus favorable et en dessous des 35 heures. Dès lors, le ministère les incite à réexaminer leur régime dérogatoire. Tout en rappelant le nécessaire dialogue avec les représentants du personnel.

Attribuer les autorisations d'absences (AA) sans excès

La circulaire met cependant en garde contre une attribution trop généreuse des autorisations d'absences (AA). Les AA accordées à titre syndical ne sont pas visées (« il est indispensable que les représentants syndicaux disposent d'un temps suffisant pour remplir leur mission »). En revanche, pour les autres AA, le nombre de jours accordés ne doivent pas conduire à une prise en compte insuffisante de la durée annuelle du travail. Et un rappel des règles est fait :

- le chef de service ou l'autorité investie du pouvoir de nomination est appelé à privilégier le recours aux facilités horaires compensées ou aux jours de réduction de temps de travail (RTT) quand ils existent ;
- les autorisations spéciales d'absence sont à prendre lors de la survenance de l'évènement pour lequel elles sont accordées. Elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour

tout autre motif régulier ;

- les AA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

Et une gestion plus rigoureuse...

La circulaire appelle également à une gestion plus rigoureuse des différentes dispositions sur le temps de travail.

Ainsi, pour les jours compensateurs (ARTT) accordés en contrepartie d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures, le ministère rappelle que les jours de repos n'ont pas vocation à ouvrir des droits à la réduction du temps de travail.

Concernant les heures supplémentaires, celles-ci doivent être prescrites par le chef de service. Et cela doit être formalisé (écrit).

Les employeurs sont également invités à évaluer les dispositifs d'astreintes (nécessité, organisation concrète et modalités de compensation).

Un appel plus large à lisser et anticiper les surcharges de travail et les charges saisonnières est également lancé. Dans cette dynamique, les chartes du temps doivent constituer un outil de négociation pour la prise en compte notamment du droit à la déconnexion et à l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications.

Information régulière des agents sur la réglementation, formation de l'encadrement, utilisation des données disponibles par l'encadrement sont d'autres pistes que la circulaire privilégie pour la gestion du temps de travail dans la fonction publique.

Enfin, le document revient à chaque étape sur la nécessaire adaptation des services aux besoins des usagers.

Formation L'application

du compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité est bel et bien créé après l'ordonnance publiée le 20 janvier et le décret du 6 mai 2017. Ce dernier texte détaille l'articulation CPA / CPF (compte personnel de formation) mais définit également les modalités d'utilisation de ce nouveau droit étendu aux fonctionnaires et aux agents publics.



Dmitry Vereshchagin

Le CPA est en réalité une enveloppe qui regroupe deux comptes : le compte personnel de formation (CPF), qui remplace le Dif, et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Ce dernier, le CEC permet principalement d'exercer des activités bénévoles et volontaires sur son temps de travail dans des organismes à but non lucratif (association, service civique, réserve militaire, civique ou sanitaire, maître d'apprentissage ou sapeur-pompier volontaire...). Il peut également être utilisé pour compléter une formation prise sur des heures du CPF. L'alimentation en heures du CEC, limitée à soixante heures par an, se fait en fonction de la durée de l'engagement bénévole de l'agent.

Le CPF reprend, lui, les heures du Dif au 31 décembre 2016. Il est alimenté par l'employeur (30 à 48 heures par an) pour suivre les formations demandées par l'agent public à titre individuel. Le décret exclut cependant du champ des formations prises sur le CPF les formations d'adaptation aux fonctions de l'agent. En revanche, les formations qui ont pour objet de décrocher un diplôme (ou titre, certificat de qualification professionnelle), préparer un concours ou un examen ou développer ses compétences professionnelles y sont éligibles.

D'ailleurs, l'agent public bénéficie déjà de cinq jours maximum de décharges d'activité pour préparer un concours ou un examen professionnel. Il pourra les compléter avec les heures de son compte personnel de for-

mation mais après avoir épuisé son compte épargne-temps (CET), s'il en a un. Cette mesure sera prochainement précisée.

D'autre part, lorsque l'agent porte un projet de formation visant à prévenir une situation d'inaptitude à ses fonctions, il peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaire (maximum 150 heures). Ce crédit est valable pour les formations de professionnalisation en alternance pour changer de fonction ou de cadre d'emplois (ou corps d'État). Le demandeur devra alors présenter l'avis du médecin de prévention justifiant le risque d'inaptitude auquel il est exposé.

30 à 48 heures par an

Trente heures* sont maintenant attribuées au titre de la formation individuelle et créditées sur le CPF de l'agent, au 31 décembre (au prorata du temps travail). L'activité des représentants syndicaux (crédit de temps syndical) compte intégralement pour le CPF. Pour bénéficier d'une formation sur le CPF, l'agent doit obtenir l'accord écrit de son employeur. Sa demande précise la nature de la formation visée, le calendrier et le financement. Si des formations de l'employeur permettent de répondre à cette demande, celles-ci seront accordées en priorité. Seules les formations visant à se former au socle de compétences et de connaissances de base ne peuvent être refusées par l'employeur. Un conseiller formé auprès de l'administration ou du CDG pourra aussi proposer un accompagnement personnalisé. Certaines

formations seront prioritaires :

- préparation au bilan de compétences,
- préparation à la validation des acquis de l'expérience en un diplôme, titre, certification,
- préparation aux concours et examens professionnels.

Financements sous conditions

Les frais de formation du CPF sont financés par l'employeur public. Et, pour une formation plus longue que le nombre d'heures disponibles sur le CPF, l'agent pourra solliciter auprès de son l'employeur une anticipation des droits qu'il acquerra au cours des deux années civiles qui suivent. La formation sur le CPF est suivie en priorité sur son temps de travail et l'agent perçoit son salaire. Il est alors tenu d'être présent tout au long de la formation. À défaut, il devra le rembourser (sauf motif valable).

L'employeur peut également financer les frais de déplacement sur ces formations CPF. Dans ce cas, un plafond pourra être fixé par délibération.

Les formations prises en charge dans le cadre du CPF sont financées par l'employeur public qui assure la charge de l'Assurance chômage pour l'agent demandeur d'emploi, par l'organisme de détachement pour les agents détachés et par leur employeur public d'origine pour les agents mis à disposition auprès d'un autre établissement. En décembre, chaque agent public recevra un état du nombre d'heures de formation dont il dispose sur son CPF...

(*) 30 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures. Dérogation (agents de catégorie C de qualification inférieure au CAP/BEP) : 48 heures de formation par an dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Arrêts maladie

Améliorer le management en priorité

Travailler sur le management et les conditions de travail, mieux informer les agents sur les procédures en matière d'absences pour raisons médicales et contrôler le bien-fondé des absences dans la fonction publique. Telles sont en substance les directives formulées le 31 mars par le ministère de la Fonction publique pour renforcer la politique de prévention et de contrôle des absences pour raisons de santé. Le contrôle des abus ne suffira pas à réduire le taux d'absentéisme...



« **E**n matière de prévention des absences pour raisons de santé, les facteurs tiennent aux caractéristiques de la population concernée (sexe, âge, catégorie, secteur d'activité) et aux conditions de travail, et non aux dispositifs de retenues sur salaires appliqués aux agents et aux salariés », prévient d'emblée le ministère de la Fonction publique, dans sa circulaire sur les absences du 31 mars 2017.

Elle invite donc les administrations publiques à travailler sur le management et l'amélioration de leurs organisations pour réduire les absences au travail. Il s'agira, pour les employeurs publics, de réaliser des bilans quantitatifs et qualitatifs des absences pour raisons de santé avant d'engager une concertation sur ces données avec les représentants du personnel.

Des indicateurs, base de concertation

Dans ce sens, les indicateurs de suivi des absences maladie à présenter tous les deux ans dans les bilans sociaux seront revus.

Ils devront être harmonisés entre les différentes fonctions publiques, en les rapprochant de ceux employés par l'Assurance maladie pour le secteur privé.

Les employeurs publics sont invités à s'en servir « pour définir en concertation avec les représentants du personnel les axes prioritaires d'une politique de prévention des absences ainsi que son suivi et son évaluation ».

En effet, l'analyse des absences pour raisons de santé doit constituer un point de départ pour identifier les dysfonctionnements dans l'organisation. Qu'il s'agisse de difficultés organisationnelles, comme le déficit de personnel, ou de questions managériales, le ministère renvoie aux différents outils d'accompagnement disponibles : accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, convention de partenariat avec l'Anact, outils législatifs et réglementaires (guides pratiques sur les TMS ou sur les RPS, recommandations sur la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, dernière circulaire sur le plan d'ac-

tion pluriannuel pour la santé au travail)...

L'accompagnement des pratiques managériales, notamment la formation à la détection des signes pouvant montrer qu'un collaborateur est en difficulté, est préconisé. L'objectif étant d'orienter les agents en souffrance vers une prise en charge adaptée.

Mieux informer les agents publics

Qu'elle soit de courte ou de longue durée, toute absence d'un agent public motivée par une raison de santé doit être justifiée avec un certificat médical. La pièce produite doit attester que son état de santé ne lui permet pas d'exercer ses fonctions temporairement.

L'agent a 48 heures pour transmettre cette attestation. Et s'il ne respecte pas ce délai à deux reprises sur une période de 24 mois, « l'employeur public est fondé à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi ». Dès le premier retard, l'employeur doit l'informer de cette obligation et

des pénalités auxquelles il s'expose. Au-delà de ces pénalités, une procédure disciplinaire peut être engagée en fonction de la gravité de la situation.

L'employeur public doit « s'assurer que l'agent public placé en congé maladie remplit les conditions pour bénéficier de ce congé et plus précisément les conditions liées à son état de santé ». Si l'obligation est systématique pour les congés maladie de plus de six mois, cela ne l'est pas pour les autres.

Les contre-visites médicales sont assurées par un médecin agréé à la demande de l'autorité hiérarchique. En cas d'absence ou de refus de s'y soumettre, l'agent en arrêt maladie voit sa rémunération suspendue. Si le médecin estime à la contre-visite que l'état de santé de l'agent lui permet de reprendre son service, ce dernier doit retourner travailler. À défaut, il est mis en demeure par courrier de reprendre le service. Et sans exécution, il peut être licencié (radié des cadres).

L'agent a cependant la faculté (comme l'administration) de solliciter le comité médical pour contester la décision du médecin agréé.

Un plan d'urgence pour la santé des agents publics

Un plan d'action pluriannuel pour la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a été lancé en mars par le ministère. Celui-ci est le fruit de deux années de concertation avec les représentants syndicaux et la direction générale de la fonction publique pour améliorer la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité au travail. À travers dix objectifs et cinq axes d'action, la circulaire propose une série de mesures concrètes en direction à la fois des agents, des services de prévention et de médecine et des employeurs publics.

Dispositifs et moyens existent en matière de prévention et de protection de la santé au travail des agents territoriaux. Il faut encore que les employeurs publics les mettent réellement en place. C'est l'esprit du plan de réforme, présenté en mars dernier qui définit cinq axes d'action pour les trois fonctions publiques et des mesures de prévention inscrites sur un plan pluriannuel. Le ministère « invite tous les employeurs (publics, NDR) à s'engager dans la mise en œuvre de l'ensemble de ces chantiers ». Pour cela, il recense le rôle des acteurs, les instances et les moyens en matière de santé au travail. Le plan d'action pluriannuel liste ensuite une série de mesures avec des objectifs datés. Il s'agit en effet de piloter la santé au travail, de renforcer la médecine de prévention, d'améliorer la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, de renforcer la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi, enfin, de réviser les procédures des instances médicales et de la médecine agréée.

Cinq axes de prévention et dix objectifs concrets...

Les cinq axes se déclinent concrètement en dix objectifs prioritaires à mettre en œuvre dès cette année, pour une partie, les autres devant être appliqués en 2018. Ainsi, le pilotage devra être effectif en 2018 pour ses mesures de sensibilisation des agents à la gestion des risques, de recueil des données sur les accidents et maladies professionnelles ou la formation de l'encadrement à la prévention.

D'autres mesures, toujours sur le pilotage, viseront dès 2017 à améliorer le fonctionnement du CHSCT : privilégier les visites sur sites ou former les présidents de CHSCT, au même titre que les assistants et conseillers de prévention dont le



Sergey Nivens

rôle devra être mieux identifié.

Le deuxième axe consacré au renforcement de la médecine de prévention porte essentiellement sur les compétences médicales disponibles. Celles-ci devront être développées dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, ou en recourant, par exemple, à un médecin du travail ou des étudiants en médecine. De façon générale, la valorisation de la médecine de prévention et son accessibilité seront privilégiés dans ce plan 2017-2018.

Carte stratégique en matière de prévention, un meilleur accompagnement des employeurs publics (traçabilité et identification des métiers à risque) est également prévu. Le dispositif de soutien sera également alimenté par des campagnes ciblées notamment sur les conduites addictives, la sécurité routière ou le droit à la déconnexion.

Prévenir l'inaptitude

Autre chantier sensible, en particulier dans les collectivités territoriales, le maintien dans l'emploi et la prévention de l'inaptitude y occupent une place importante. Une ordonnance de janvier dernier prévoyait de nouvelles facilités (temps partiel thérapeutiques, accompagnement au retour à l'emploi, imputabilité des accidents et maladies professionnels au service, formation pour préparer un reclassement...). Ces mesures devront être soutenues par des dispositifs spécifiques comme le tutorat pour le retour à l'emploi, un guide de bonnes pratiques ou des facilités pour trouver un poste lors d'un reclassement pour inaptitude physique.

Enfin, le dernier axe porte sur la révision des procédures des instances médicales. Là-encore l'ordonnance de janvier a assoupli les procédures, en plus du dispositif de temps partiel thérapeutique. Cela devrait conduire à une accélération du traitement des dossiers tout en améliorant l'image de la médecine de prévention. Et peut-être contribuer aux vocations...

Négociations et décrets

Plusieurs décrets doivent être publiés cet été. Ils viendront appliquer les mesures fixées par l'ordonnance de janvier. Mais déjà, le ministère prévoit des actions de suivi du plan pluriannuel, en particulier par le Conseil commun de la fonction publique...

Puy-de-Dôme

La CFTC sait convaincre

Le tout jeune syndicat départemental des Territoriaux du Puy-de-Dôme doit faire ses preuves... Pourtant, l'organisation conduite par Mustapha Ouhadia dispose déjà d'un capital confiance élevé auprès des agents clermontois qui devrait lui permettre de devenir rapidement un acteur majeur sur le département.

Il aura fallu près de huit ans d'adhésion syndicale à Mustapha Ouhadia avant de s'engager dans l'action. D'abord en tractant puis, petit à petit, comme souvent, en s'impliquant dans le fonctionnement du syndicat. « Plus qu'une étiquette syndicale, c'était la confiance en des personnes qui m'ont incité à m'engager. C'était assez naturel pour moi. Car je suis bénévole dans le milieu associatif », raconte celui qui vient de créer le syndicat CFTC des Territoriaux du Puy-de-Dôme.

Précédemment à la CFDT, le militant a eu le temps de poser un climat de confiance par ses actions et la défense de ses collègues à la ville de Clermont-Ferrand. Ce multi-casquettes des métiers techniques (mécanique générale, capteurs solaires, force de vente) a eu le temps de tourner sa bosse dans le secteur privé avant d'entrer à la ville en 1993. « J'ai d'abord fait des remplacements dans divers services avant d'être titularisé trois ans plus tard comme agent technique », se souvient-il. Aujourd'hui au service hygiène et prévention, Mustapha Ouhadia aide les agents sur son temps personnel et ses congés tout en siégeant en comité technique de la collectivité pour les représenter.

« Le syndicalisme s'apprend sur le terrain ! »

Le président du syndicat départemental et de la section CFTC de Clermont-Ferrand a une intime conviction : « le syndicalisme s'apprend sur le terrain ! On apprend le relationnel et on s'intéresse à la vision des collègues. Quand je suis arrivé dans mon service voirie, tout le monde était CGT. À la fin, les collègues avaient rejoint mon syndicat... L'estime se gagne. Et la pratique d'une parole franche et claire incite à la confiance », estime celui qui a réussi à rassembler une équipe CFTC solide pour engager le développement sur le Puy-de-Dôme.

Pourtant, Mustapha Ouhadia remarque avec vivacité l'inconfort de l'engagement syndical. « Quand on devient syndicaliste, on ne peut pas attendre que les choses nous arrivent prémâchées. Il faut aller de l'avant, chercher les informations, s'appuyer sur la formation. Il faut toujours anticiper. Car j'apprends sans cesse, je découvre toujours de nouvelles situations, certaines règles ou des comportements humains... »

Le militant CFTC reconnaît d'ailleurs que l'une des choses les plus difficiles reste la relation aux élus : « ce n'est pas facile de travailler avec des élus politiques. Ce qui me frappe, c'est qu'ils n'ont pas le même intérêt qu'un patron. L'action du chef d'entreprise a une cohérence et



une continuité que l'on ne retrouve pas avec les élus. Ceux-ci ne connaissent voire ne s'intéressent pas au statut de fonctionnaire, et ils sont souvent là pour un mandat de six ans. Leur objectif est moins la continuité du service public que de se faire réélire. Mais nous, nous sommes là dans la durée... »

Pour le reste, le président du syndicat CFTC prend les choses avec philosophie. Les entraves à l'avancement de carrière, les mois pour trouver un local CFTC, la pression exercée sur les militants sont autant de contraintes qu'il adopte comme une toile de fond habituelle. « Ce qui me dérange, c'est surtout la difficulté pour les jeunes de s'engager. Car ils doivent d'abord penser à leur carrière », évoque-t-il.

Agir et communiquer : un tout !

Celui qui « aime aider les gens » regrette cependant l'amalgame qui est souvent fait entre politique et syndicat. Il défend un syndicat indépendant de tout parti politique. Mais il a plus dur à faire en matière de communication et de message CFTC. « Nous sommes gênés par les raccourcis qui sont faits avec le dernier « C » chrétien de notre organisation. Nous devons sans cesse rappeler que nous sommes non-confessionnels, donc indépendants des ordres religieux. La référence chrétienne vaut pour les valeurs humaines et familiales auxquelles nous sommes attachés. Cela n'empêche pas les syndicats concurrents d'en profiter pour nous attaquer... »

Le syndicat est donc contraint à un exercice permanent de clarté dans les messages mais également pour défendre ses valeurs et enrayer la méfiance naturelle des agents.

Et pour ça, Mustapha Ouhadia a des facilités. « Je vais voir les gens. Avec mes collègues, nous avons déjà fait un tour du département. La première fois, les personnes sont distantes. Lors de la deuxième visite, elles commencent à poser des questions. Et au troisième passage, elles nous alpaguent derrière la porte pour nous dire : « j'ai un problème ! » C'est ce qui donne alors sens à son engagement.

Contact : mouhadia@ville-clermont-ferrand.fr



La santé
GAGNE
l'entreprise

Nouveaux véhicules légers... attention, ça glisse !

Trottinettes, monoroues, gyropodes... les véhicules légers, le plus souvent électriques, sont de plus en plus nombreux en ville. De quelle façon leur usage est-il encadré ? Comment prévenir les accidents ?

De nouveaux engins sillonnent nos rues. La trottinette, à deux roues, trois roues ou électrique, mais aussi la monoroue, le hoverboard ou encore le gyropode font désormais partie du paysage urbain. Prisés pour leur aspect pratique et écologique, ces nouveaux modes de déplacements étonnants sont en effet très appréciés des citadins pour la sensation de glisse qu'ils procurent. Mais gare à la chute ! Une mauvaise maîtrise du véhicule ou une méconnaissance des règles d'usage peut en effet entraîner un accident.

Assimilés aux piétons

S'il n'existe pas à ce jour de texte officiel spécifique à ces nouveaux transports en France, leur pratique est toutefois encadrée. Les usagers ne sont pas autorisés à rouler sur les pistes cyclables, ni sur la chaussée, exclusivement réservée aux véhicules immatriculés et aux vélos. Ils sont donc soumis aux règles du Code de la route... des piétons. À ce titre, ils doivent donc rouler sur les trottoirs ou dans des zones piétonnes, sans toutefois dépasser 6 km/h (environ la vitesse

équivalente à la marche rapide). Les conducteurs de ces véhicules innovants sont par ailleurs tenus de respecter les feux tricolores piétons aux intersections, d'emprunter les passages protégés pour traverser et, bien sûr, « prendre toute précaution pour ne pas nuire aux piétons » (articles R. 412-34 à R. 412-43). Pour circuler librement et au-delà de 6 km/h, il faut emprunter des chemins privés ou se rendre en pleine nature, si le véhicule le permet.

Tout déplacement dans des lieux non autorisés peut entraîner une contravention.

Protections et qualité du matériel

Côté équipement, le port de protections (casque, coudières, genouillères) est fortement recommandé, tout comme l'utilisation d'une signalisation lumineuse ou d'un gilet de sécurité fluorescent. Par ailleurs, il est conseillé de s'entraîner à la conduite ou à la manœuvre de ces nouveaux engins avant toute utilisation en ville pour bien en maîtriser l'usage.

Cependant, ces précautions ne seront efficaces que si une condition sine qua non est respectée : la qualité du matériel.

Afin de mieux garantir la fiabilité des véhicules légers électriques, l'Afnor pilote actuellement un groupe de travail européen aux côtés des constructeurs. Ce travail devrait aboutir à une norme qui rendra obligatoire la présence d'un mode piéton bridant la vitesse à 6 km/h, mais pas seulement. La norme encadrera également la résistance des véhicules à la vibration et à la charge utile, et renforcera les mesures de sécurité électrique.

Une réglementation bienvenue pour endiguer la vente de produits à la conception aléatoire et pour garantir la sécurité des usagers.

Olivier D'ORSO

02 47 60 57 42

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
protection-sociale-entreprise.fr

Plus d'informations sur www.lasantegagnelentreprise.fr



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie



Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLUS2H89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

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 |