

RÉORGANISATIONS

Les garanties dont
bénéficient les
fonctionnaires

p. 8

SYNDICATS

La nouvelle obligation de
représentation équilibrée
femmes/hommes

p. 11

CONTRATS AIDÉS

L'impact important des
réductions pour les
communes rurales

p. 12



PPCR, CSG, POINT D'INDICE, JOURNÉE DE CARENCE...

Le gouvernement s'attaque aux rémunérations des fonctionnaires



UP





FONCTION PUBLIQUE **La CFTC s'oppose à toute baisse des rémunérations**



ALBAN REVERDY,
président de la FFPT-CFTC

Depuis plusieurs mois maintenant, le gouvernement avance pas à pas sur son projet de réforme pour la fonction publique. Le voile tombe progressivement au gré des réunions de concertation nationale. Force est de constater qu'il y a eu de nombreuses consultations sans volonté réelle d'écoute et de négociation avec les partenaires sociaux.

Ce constat est d'autant plus navrant que nous assistons à un démontage en règle des mesures protectrices du statut, auxquelles la CFTC est très attachée. Les annonces successives sur la suppression de 70 000 postes de fonctionnaires territoriaux, de déconnexion du point d'indice de rémunération entre les fonctions publiques, de la journée de carence en cas de maladie ou de la pause sur les réformes indiciaires (PPCR) ne cessent de pénaliser les agents de la fonction publique.

Aussi, lorsque le ministère nous a dit qu'il ajouterait une hausse de la CSG qui ne serait que partiellement compensée sur les fiches de paie des fonctionnaires, n'est pas acceptable dans ces conditions.

La CFTC appelle maintenant à la plus large mobilisation, lors des manifestations du 10 octobre prochain, pour contester cette succession de réformes négatives pour les personnels de la fonction publique.

Dans une période de réforme permanente, la CFTC demande au contraire des mesures d'encouragement, plus de moyens (salaires...) et une meilleure prise en compte des conditions de travail. Nous sommes fiers d'être au service des populations et de l'intérêt général mais il ne faut pas que les agents continuent à être la variable d'ajustement budgétaire des collectivités territoriales.

SOMMAIRE N°341 |



Fonction publique : la somme des mesures négatives annoncées p. 4

PENSIONS

Le dernier coup de la CSG

 p. 11

La hausse prévue de 1,7 % de la CSG frappera de plein fouet les retraités du privé comme du public. L'impact sera particulièrement dévastateur sur les petites retraites territoriales même si le gouvernement a annoncé une dernière mesure pour protéger les plus démunis. Les syndicats dont la CFTC manifestaient le 28 septembre.

> RÉORGANISATIONS, FUSIONS, TRANSFERTS

Garanties de carrière

 p. 8

Face au déplacement des agents et fonctionnaires territoriaux au gré des fusions de collectivités (communes, régions, structures intercommunales), des réorganisations et mutualisations (communes et EPCI, métropoles...), un certain nombre de règles garantissent leur carrière et leur rémunération. Une part d'entre elles, protectrices, assurent leur continuité de carrière et de rémunération, au moins dans un premier temps, tandis que d'autres dépendent des négociations internes conduites dans la nouvelle organisation. Ce dossier présente les différents points liés à ces garanties.



MILITANT CFTC « *C'est toujours l'agent qui est prioritaire ! Aucun des 13 membres de notre section CFTC du conseil départemental du Var ne pense à lui. Personne ne veut se mettre en avant* », **Mathieu Janin,** trésorier CFTC des Territoriaux du Var - p. 14.



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 / 3ème trimestre - Septembre 2017 /

FONDATEUR 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.



Fonctionnaires

Dégradation systématique de leur pouvoir d'achat

La richesse des services publics n'est-elle pas celle de pouvoir tirer sur la corde des rémunérations des fonctionnaires pour faire des économies ?

C'est la question que l'on peut se poser à voir la série de mesures lancées par le nouveau gouvernement : nouveau gel des rémunérations un an à peine après le dégel, hausse des cotisations, déréglementation du mécanisme de revalorisation, jour de carence...

Le 13 septembre a véritablement sonné le glas des hostilités. L'annonce du gouvernement d'augmenter les cotisations sur les rémunérations des fonctionnaires sans la compensation promise a eu beaucoup de mal à passer. L'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires prévoient de répliquer dans la rue lors des manifestations du 10 octobre.

« On nous balade », s'indigne Alban Reverdy, le président de la CFTC fonction publique territoriale. « Le gouvernement s'était engagé à compenser intégralement pour les fonctionnaires la hausse des 1,7 point de CSG au 1er janvier 2018. Et là, nous apprenons que non seulement l'usine à gaz qui sert de mesure de compensation ne sera que partielle et dégressive. Mais qu'elle ne s'appliquera pas aux nouveaux fonctionnaires entrants... »

Le sentiment d'injustice est d'autant plus fort que le Président de la République s'était exprimé en faveur de la hausse des salaires nets des fonctionnaires. Depuis, il a d'abord annoncé que le point d'indice de rémunération de la fonction publique serait gelé en 2018... Puis que ce point d'indice - qui s'applique unilatéralement aux trois fonctions publiques, serait déconnecté entre les différentes fonctions publiques. C'est-à-dire qu'une hausse des rémunérations indiciaires pour les fonctionnaires de l'État ne serait plus automatiquement appliquée aux fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers.

50 % des agents territoriaux avec moins de 1 688 euros

Après six années de gel de la rémunération indiciaire (hors primes), entre 2010 et 2016, le précédent gouvernement avait débloqué la situation avec deux hausses de 0,6 % en juillet 2016 et début 2017. Et, les mesures de réforme des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) de revalorisation des grilles indiciaires, en particulier en catégorie C, avaient permis de limiter l'érosion du pouvoir d'achat des fonctionnaires. On était certes loin des attentes de revalorisations salariales exprimées par les syndicats, mais il s'agissait d'un premier déblocage...

Le dernier rapport ministériel sur l'état de la fonction publique constate en effet qu'après une baisse de 0,1% en 2013 de la rémunération moyenne dans les collectivités, les mesures négociées avec certains syndicats de la fonction publique (dont la CFTC) pour la catégorie C en particulier avaient permis de relever le niveau des rémunérations territoriales à + 0,8 % en 2014.

Il n'en reste pas moins qu'un agents territorial sur quatre voyait malgré tout sa rémunération baisser en 2013 et en 2014. Un agent sur deux gagnait alors moins de 1 688 euros alors que la rémunération moyenne s'élevait à 1 877 euros nets.

Reviement sur les engagements PPCR de l'État

Le faible niveau de l'inflation des prix et les mesures PPCR ont ainsi été les seuls modérateurs de l'érosion continue du pouvoir d'achat dans la fonction publique.

Seulement, au titre des dernières annonces funestes pour les fonctionnaires, celle du report du calendrier de réformes des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations. Jusqu'ici ces mesures ont pu s'appliquer aux agents de catégories B et C. C'était au tour des agents de catégorie A d'en bénéficier... Mais il semblerait que le gouvernement en ait décidé autrement et prévoit aujourd'hui d'en différer l'application, pourtant fixée dans un protocole d'accord signé entre le précédent gouvernement et les organisations CFTC, CFDT, Unsa, FSU, FA-FP et CFE-CGC.

Cela s'ajoutera aux effets colatéraux de la hausse de la CSG auxquels se cumuleront encore la hausse des cotisations pour les retraites pour les

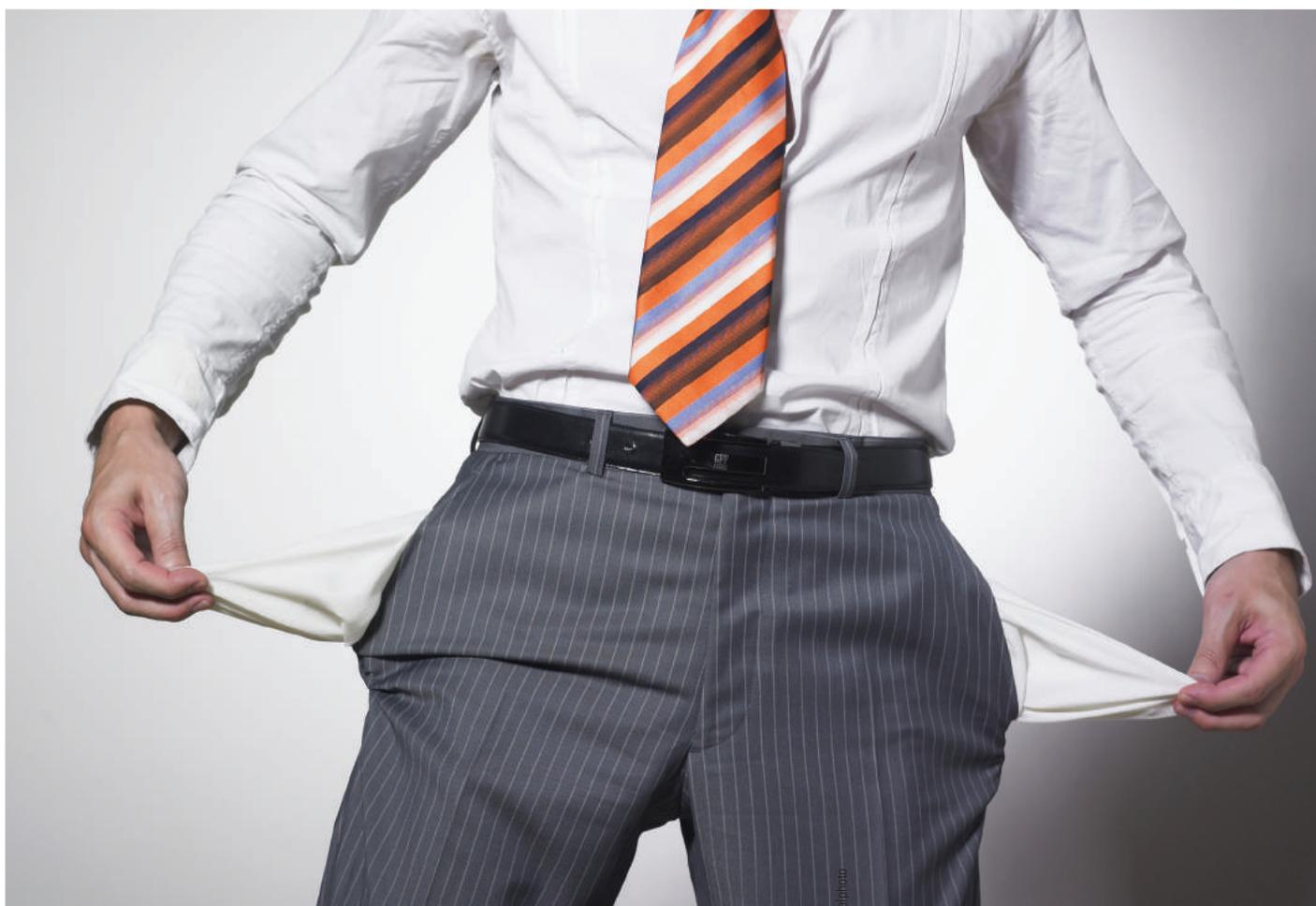
retraités CNRACL (fonctionnaires territoriaux), aujourd'hui portée à 10,29 % puis à 10,56 % en 2018 et jusqu'à 11,10 % en 2020 (lire aussi l'article sur la CSG et les retraités, p. 13).

En plus de ces ponctions sur les rémunérations publiques, il ne faudra pas que les agents tombent malade. Car, autre mesure phare du quinquennat, le rétablissement de la journée de carence pour les agents de la fonction publique sera également prélevée lorsque ceux-ci tomberont malades.

En dépit des promesses de reconnaissance, les mesures annoncées par le gouvernement sont au contraire à charge pour les fonctionnaires. Et celles portant sur l'avenir de leurs rémunérations annoncent clairement un serrage de ceinture en règle.

Les agents territoriaux, déjà soumis à une pression importante par les processus territoriaux de rationalisation, le seront sans doute davantage avec la réforme de la dotation globale de fonctionnement des collectivités qui pèsera sans nul doute sur leurs conditions de travail... et les montants de leurs primes. Et comme si cela ne suffisait pas, s'ajoutera l'annonce des 70 000 suppressions de postes dans la fonction publique territoriale, qui feront l'objet de prochaines réunions.

**À la hausse de CSG
viendront se conjuguer
la hausse des cotisations
CNRACL et le jour de
carence en cas de
maladie**



Les trois fédérations de fonctionnaires CFTC réclament une revalorisation des rémunérations dans la fonction publique.

CSG Ou l'histoire d'une taxe à retardement

Les annonces du 13 septembre sur la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) pour les fonctionnaires a viré au débat houleux du côté des syndicats de fonctionnaires.

Ceux-ci n'ont pas du tout apprécié les prétendus scénarii présentés par le gouvernement qui tendraient à une réduction de la rémunération des fonctionnaires, en dépit de la promesse de compenser les 1,7 % de hausse de la CSG.

Mesure unilatérale pour le secteur privé comme pour la fonction publique, la hausse de la CSG sera relevée de 1,7 % dès janvier 2018 pour passer de 7,5 % aujourd'hui (CSG déductible + CSG non déductible) à 9,2 %. Elle sera compensée, dans le privé, par la suppression des cotisations chômage et maladie.

Le projet présenté le 13 septembre pour les fonctionnaires, visant à neutraliser cette hausse de CSG ne serait finalement que très relatif...

En effet, deux mesures compensatrices ont été présentées pour la fonction publique. D'une part, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui n'est en réalité versée qu'à une part infime de fonctionnaires. Et,

une indemnité compensatrice « dégressive » serait appliquée aux agents titulaires déjà en poste. C'est-à-dire que les fonctionnaires nouvellement recrutés n'en bénéficieraient pas.

Dès lors, non seulement l'indemnité compensatrice ne s'appliquerait pas à tous les fonctionnaires, mais elle serait vouée à disparaître, en instaurant à terme une hausse progressive de la CSG.

Facteur aggravant, le temps où elle sera versée, l'indemnité visant à compenser la hausse de la CSG ne devrait pas s'appliquer à certains éléments de rémunération comme les heures supplémentaires, les astreintes...

Concernant la contribution exceptionnelle de solidarité, qui s'élève aujourd'hui à 1 %, elle ne pourrait couvrir la hausse prévue de CSG de 1,7 %. À la sortie de la réunion avec le ministère de l'Action et des comptes publics, les organisations syndicales ont unanimement condamné cette « usine à gaz », qui conduirait à une baisse des rémunérations dans la fonction publique.

Une deuxième réunion sur le sujet était programmée le 26 septembre.

La CFTC veut une hausse des salaires

Notre organisation syndicale ne peut que constater le décalage entre les promesses du candidat Emmanuel Macron et l'évolution à venir de leur pouvoir d'achat :

- Blocage annoncé du point d'indice
- Non-respect du calendrier PPCR
- Mise en place du délai de carence
- Augmentation du taux de la CSG...
- Augmentation des taux de cotisations retraite jusqu'en 2020 programmée par les précédents gouvernements.

Or, les fonctionnaires en activité sont de plus en plus sollicités par les missions de service public, certains au péril de leur vie et de plus en plus critiqués, étant, considérés comme budgétivores.

La CFTC attend du gouvernement des mesures claires et précises. Des mesures qui ne feront pas des agents publics des « travailleurs » de seconde zone.

La compensation de la CSG doit se faire de manière équitable entre agents du secteur privé et agents du secteur public.

La CFTC demande une revalorisation des traitements : ajout de points, augmentation de la valeur du point d'indice pour une hausse du pouvoir d'achat des agents publics longtemps pénalisés par le gel du point d'indice.



ADJOINTS TECHNIQUES AGENTS DE MAÎTRISE

Le Rifseep leur est désormais applicable

Ouvert à la grande majorité des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (Rifseep) a été étendu depuis le mois d'août* à la catégorie C de la filière technique (pas encore pour le grade d'ingénieur territorial en A).

Les collectivités vont donc fusionner l'ensemble des primes de chacun des grades d'adjoint technique et d'agent de maîtrise en une seule : le Rifseep. L'employeur territorial engagera une consultation des représentants du personnel pour l'application du nouveau régime indemnitaire progressivement étendu à l'ensemble des grades territoriaux (par homologie avec les corps de l'État).

Les montants des deux parts (fonctionnelle et complément indemnitaire) seront fixées après avis du comité technique. Cependant, ils devront respecter les montants maximum ci-après.

> Plafond de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

Groupe 1 : 11 340 euros annuels ramenés à 7 090 euros pour ceux logés pour nécessité absolue de service.

Groupe 2 : 10 800 euros annuels ramenés à 6 750 euros pour ceux logés pour nécessité absolue de service.

> Plafond du complément indemnitaire

Groupe 1 : 1 260 euros annuels.

Groupe 2 : 1 200 euros annuels.

SUPPRESSION DE L'IEIMP

L'indemnité d'exercice de missions des préfetures a été abrogée par le décret n°2017-829 du 5 mai 2017. Celle-ci ne peut donc plus être versée.

(*) Arrêté du 16 juin 2017 paru au JO du 12 août 2017 modifiant l'arrêté du 28 avril 2015 (corps d'adjoint technique d'administration de l'État).

Plus de congés mais pas moins de jours travaillés

Le secteur public et les grandes entreprises bénéficient du nombre de jours de congés le plus important dans l'année, établit une étude du ministère du Travail (Darès, août 2017). Cependant, si les agents de la fonction publique territoriale déclarent, par exemple, en moyenne 39 jours de congés ordinaires et de jours RTT, le volume des congés correspond souvent à une compensation des rythmes de travail.

En effet, lors de la mise en place des 35 heures, nombre de collectivités sont restées à 39 ou 38 heures, générant ainsi des jours ARTT. D'autre part, les rythmes de travail des agents territoriaux (nuits, week-ends, horaires spécifiques, sujétions particulières...) génèrent des compensations en jour de RTT. « Les fonctionnaires ont en moyenne plus de jours de RTT que les salariés du privé notamment car la

durée travaillée au-delà des 35 heures hebdomadaires donne plus souvent lieu à des contreparties sous forme de jours supplémentaires que sous forme de compensation salariale », précise l'analyse de la Darès.

Les cadres de la fonction publique déclarent un nombre de jours supérieurs de congés (41 jours). Toutefois, les agents publics n'épuisent pas tous leurs jours de congés dans l'année. Certains sont placés sur leur compte épargne-temps.

L'étude souligne également que le droit et l'organisation du travail influencent largement les pratiques des salariés. « Les salariés qui prennent plus de congés ne travaillent pas nécessairement moins dans l'année », observe la direction de recherche qui pointe par exemple les reports d'une année sur l'autre ou les écarts en nombre de jours travaillés...

ABSENTÉISME En hausse selon les DRH de grandes collectivités

Le baromètre annuel de l'Association des DRH des grandes collectivités, publié fin août, relève une hausse de l'absentéisme entre 2015 et 2016. En effet, la hausse à 4,5 % des arrêts pour maladie ordinaire et à 0,9 % des accidents du travail ont pesé fortement sur le taux d'absentéisme. L'étude de l'ADRHGC pointe surtout un fort écart entre types de collectivités. Ainsi, les CCAS et leurs métiers sociaux particulièrement exposés concentrent un taux d'absentéisme de

12,1% quand il s'élevait en moyenne à 8,5 % dans les communes, à 7,3 % dans les EPCI et à 7,2 % dans les conseils départementaux. Les congés pour longue maladie/longue durée concernent tout de même 2,5 % des absences. Et, les maladies professionnelles touchent 0,37 % des absences. Composant les trois quarts des effectifs territoriaux, les agents de catégorie C ont également le plus fort taux d'absences (10 %) contre 4,8 % en B et 3,7 % en A.



Tomasz Trojanowski

Emplois de direction Déclaration sincère de ses intérêts

Lors de sa nomination sur un emploi de direction (emplois fonctionnels), le fonctionnaire devra désormais transmettre « une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts » à l'employeur territorial. Cette nouvelle obligation est mise en œuvre dans le cadre de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Une circulaire du 4 août 2017 précise que les agents occupant ces postes à responsabilité ont l'obligation de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers. L'autorité territoriale devra ensuite établir si les intérêts du directeur sont susceptibles de conflits d'intérêts au poste qu'il a vocation à occuper. Cette obligation vaut également pour les DGS et DGA déjà en poste. La confidentialité de la transmission du dossier à la DRH devra être garantie.

**BAISSE DES COTISATIONS****Le CNFPT se diversifie**

La baisse de 10 % des cotisations employeur a porté un coup financier au CNFPT.

L'établissement national de formation des agents territoriaux a dû piocher sur son fonds de roulement, en 2016, pour pouvoir maintenir son niveau de formation. Ainsi, la baisse de recettes de 35 millions d'euros a pratiquement épongé ce fonds. Mais cet engagement a permis au CNFPT de maintenir ses formations auprès de plus d'un million d'agents en 2016.

« 59 % des agents de catégorie C et 36% des agents de la filière technique ont suivi une formation l'an passé », relève le CNFPT qui recense pratiquement 2,6 millions de journées formations sta-

giaires, soit légèrement en deçà du volume de jours de formations enregistré avant la réforme du budget par la loi de finances 2016. Dès lors, si l'organisme de formation souligne l'effort engagé pour réduire le coût des formations à un niveau « trois à quatre fois moins élevé que dans le secteur privé », il reconnaît n'avoir pas réussi à endiguer complètement la légère érosion de son activité. Le coût de la journée de formation par stagiaire est ainsi passé de 148 euros en 2008 à 127 euros en 2016.

Stratégie de diversification en ligne

Le CNFPT a passé un nouveau cap, en avril 2016, en lançant des séminaires en

ligne pour rendre certaines formations plus accessibles. Ces Mooc ont eu des débuts prometteurs avec 26 500 agents inscrits. Dans le même temps, les formations à distance dispensées sur la plateforme Formadist ont légèrement progressé passant de 34 000 à 39 000 agents bénéficiaires entre 2015 et 2016.

La réduction du budget de l'établissement ne semble pas avoir affecté les effectifs de formateurs qui ont pu être maintenus à 16 000.

Ce qui a permis de maintenir, bon an mal an, le volume des formations. 60 % des formateurs ont un statut d'agent de la fonction publique territoriale.

Hausse réduite des frais de personnel en 2016

En 2016, malgré la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet et l'effet des premières mesures "Parcours professionnels, carrières et rémunérations" (PPCR), les frais de personnel n'augmentent que de 0,9 %, pour atteindre 60,7 milliards d'euros. Les rémunérations brutes des agents représentent les deux tiers de ce montant. Elles progressent de 0,6 % en 2016 ; cette croissance est plus marquée pour les rémunérations des titulaires (+ 0,8 %) tandis que celles des contractuels diminuent (- 0,3 %). Les rémunérations des emplois aidés ne progressent que de 1,3 %, après les fortes hausses de 2014 et 2015 liées à des nombreux recrutements. La baisse des dépenses de fonctionnement en 2016 s'explique également par la nouvelle baisse des achats et charges externes, à un rythme plus soutenu qu'en 2015 et 2014 (- 1,6 %). Il provient, enfin, de la baisse des dépenses d'intervention dans les communes et les régions et de leur faible progression dans les départements (+ 1,1 %). > Rapport sur les finances locales en 2017

CÔTE-D'OR Deux décès endeuillent la CFTC

Le syndicat CFTC des agents territoriaux de Côte-d'Or est doublement endeuillé en ce début de septembre. Deux personnalités marquantes des Territoriaux CFTC sur le département sont décédées à quelques jours d'intervalle.

Claude Lamiral, qui siégeait encore il y a quelques mois à l'assemblée générale de la CFTC en qualité de président d'honneur a été enterré le 7 septembre, le jour-même où son aîné, Jean-Paul Laffont décédait à son tour.

Jean-Paul Laffont, 80 ans, et Claude Lamiral, 68 ans avaient une force commune qui les rassemblait. L'un et l'autre ne supportaient pas le conflit et intervenaient avec calme et une patience infinie pour les régler. « Ils avaient ce caractère commun qui les rapprochait, atteste Sylviane Laffont, également militante CFTC territoriale de Côte-d'Or et veuve du premier. Ils voulaient apaiser les tensions et étaient d'une disponibilité à toute épreuve pour aider les personnes en difficulté ».

Du temps de son activité, Claude intervenait comme responsable de la section CFTC de la ville de Dijon avec cette volonté constante de réunir, d'aider et d'élargir le dialogue. Fervent

défenseur des agents territoriaux, il avait ce sens du contact qui mettait tout de suite à l'aise, où l'interlocuteur se sentait écouté.

Son discours rassembleur lui a permis à l'époque d'ancre la CFTC dans l'agglomération dijonnaise que ce soit à la ville ou, avec l'appui de Denys Lamarzelle, au conseil général de Côte-d'Or.

Jean-Paul Laffont était un militant de longue date qui est intervenu à tous les échelons de l'organisation CFTC. En local, il intervenait sur tout le département pour soutenir les agents des communes. Responsable du secteur bâtiment de la mairie de Chevigny-Saint-Sauveur, il a su démontrer tant dans son activité professionnelle que syndicale sa rigueur et ses compétences.

L'un comme l'autre avaient cette soif d'aider son prochain, et dans leurs engagements respectifs, qu'ils soient syndicaux ou associatifs, ils ont fait montre d'une grande humanité. Serviabes et à l'écoute.

Notre Fédération CFTC les remercie chaleureusement pour la richesse qu'ils ont su partager et reste reconnaissante de leur engagement sans faille.



FUSION - RÉORGANISATION - TRANSFERT - MUTUALISATION

De quelles garanties bénéficient les agents ?

Fusion d'EPCI, de communes ou de régions, transfert de compétences à la métropole, transfert de services à l'EPCI ou restitution à la commune, mutualisation de compétences... Ce jeu de Lego perpétuel s'est accéléré ces dernières années dans la fonction publique territoriale. Et les agents, qui portent ces réformes, doivent s'adapter en permanence. Cependant, au-delà de l'aspect perturbant, le statut leur octroie certaines garanties. Revue de détails.

Que peuvent exiger les agents lorsqu'on leur impose un changement d'employeur ? Une fusion de communes ou d'établissements, un transfert de compétences ou un changement de statut de l'employeur (par exemple : un EPCI qui devient métropole) n'impacte en principe pas les missions exercées par les agents. Ceux-ci changent d'employeur. Et, dans ce cadre, chaque agent bénéficie à titre individuel d'un certain nombre de garanties. D'abord, le fonctionnaire est titulaire de son grade, il conserve donc la rémunération indiciaire correspondante, comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement mais

Changement d'affectation : 4 garanties

1. garantie de carrière et maintien de la rémunération
2. respect de la nature des fonctions exercées
3. maintien des avantages en nature liés à la fonction
4. maintien de la responsabilité (encadrement...)

aussi le montant du régime indemnitaire qu'il percevait. Attention, car si le montant indemnitaire doit être maintenu, ce ne sera pas nécessairement le cas du type de primes... L'employeur peut décider, à l'issue d'un processus de consultation, de tout globaliser dans le Rifseep par exemple. Cela vaut également pour les agents contractuels dont le nouvel employeur reprend le contrat dans les mêmes termes, y compris lorsque il s'agit de la reprise d'une activité privée. Dans ce dernier cas, le contrat est transformé en contrat de droit public, avec reprise d'ancienneté. D'ailleurs qu'il s'agisse d'agents contractuels ou de fonctionnaires, le maintien de la rémunération (indiciaire, primes et compléments) se fera à titre individuel de façon transitoire. En effet, s'il s'agit là d'une garantie, la législation prévoit généralement que soit engagée une négociation avec consultation des représentants syndicaux au sein des instances paritaires pour définir un nouveau régime indemnitaire (harmonisé ?) notamment...

Prime de fin d'année, treizième mois et autres primes spécifiques

Concernant les avantages collectivement acquis ayant un caractère de complément de rémunération, leur maintien n'est qu'une faculté offerte à l'employeur. En effet, l'article 111 de la loi n°84-53 prévoit la possibilité pour l'employeur de maintenir par délibération ces avantages à titre individuel. Il s'agit des compléments de rémunération existant avant le 26 janvier 1984 que les employeurs territoriaux ont ensuite maintenu à leur personnel (hors régime indemnitaire) : prime de fin d'année, treizième mois et autres primes spécifiques à la collectivité...

Les autres garanties pour les agents qui ont subi un changement d'affectation après des réorganisations porte sur les contrats de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance). En effet, le nouvel employeur reprend la convention de participation avec le maintien du niveau de participation au contrat santé et/ou prévoyance de l'agent à la place du précédent employeur. La convention peut cependant être revue, pour une question d'harmonisation entre les agents. Pour cela, l'accord des trois parties (ancien et nouvel employeurs, organisme d'assurance et/ou prévoyance) sera nécessaire. À défaut de convention de participation, les contrats labellisés seront également maintenus aux bénéficiaires, avec la substitution du nouvel employeur.

Retrouvez toutes l'actualité sur le statut sur La-voix.org - rubrique « Carrières »

Le nouvel employeur devra également engager des négociations sur l'action sociale au même titre que la protection sociale complémentaire avec les représentants syndicaux dans le cadre du comité technique.

Et en cas de suppression de poste ?

En principe, une convention détermine quel(s) service(s) ou part de service est transféré, avec la compétence à laquelle il correspond, et les agents qui l'exerceront. Donc, au moins dans un premier temps, les agents transférés sont sensés poursuivre leurs missions (celles qu'ils exerçaient dans le service transféré) sous l'égide du nouvel employeur ou de la nouvelle organisation. Il peut cependant arriver que cette nouvelle organisation d'accueil procède à une modification substantielle de ses fonctions.

Les garanties du statut (carrière, rémunération, nature des fonctions, avantages et maintien de responsabilité) doivent en principe s'appliquer. Toutefois, si l'agent est titulaire de son grade, il ne l'est pas de son emploi, et le nouvel employeur a la faculté de le changer de poste, à responsabilités équivalentes.

Il s'agira alors d'une mutation d'office (« imposée ») qui devra respecter certaines règles lors de sa mise en place (cf. p. 10). Et nécessite une consultation en amont.

Il peut également arriver qu'un agent soit transféré dans une organisation où son poste n'existe plus. Par exemple, lorsque une structure intercommunale restitue une partie de services et les agents qui l'exercent à une commune membre qui n'a pas de poste vacant pour intégrer l'agent. Dans ce cas, le fonctionnaire est mis en surnombre pendant un an le temps que la collectivité trouve un poste. Sa rémunération est maintenue (hors avantages spécifiques ou heures supplémentaires...). À l'issue de l'année, sans affectation, il est pris en charge soit par le CDG, soit le CNFPT (selon son statut) et les vacances d'emplois lui sont transmises. Le fonctionnaire est alors tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

En l'absence de poste, l'agent en CDD est, lui, licencié avec des indemnités de licenciement. L'agent en CDI peut également être licencié si à



STATUT



yaniev

l'issue d'une période de recherche d'un reclassement (obligatoire), la collectivité n'a pas trouvé de poste...

Changement géographique

Le changement d'affectation géographique de l'agent, lors d'une réorganisation ou d'un transfert de service, est une faculté de l'employeur, dans la mesure où celui-ci reste attaché à l'intérêt du service.

Le fonctionnaire est alors tenu de respecter ce changement d'affectation. Car, en cas de refus d'intégrer sa nouvelle affectation géographique, il s'agirait d'un abandon de poste, susceptible de la radiation des cadres (licenciement). Idem pour l'agent contractuel.

Dès lors, la seule compensation liée au changement de lieu de résidence administrative passe par l'indemnité de mobilité (cf. encadré ci-contre). Mais celle-ci ne sera due qu'à compter d'un allongement minimum de la distance domicile-lieu de travail, ou si cela a contraint l'agent à déménager pour se rapprocher de sa nouvelle affectation professionnelle.

Les réorganisations et déplacements d'agents veilleront cependant à respecter des règles essentielles de la sécurité et de l'hygiène des locaux où sont affectés les personnels, l'existence de toilettes voire de vestiaires, de lavabos, de douches. Mais également l'aménagement d'un espace de restauration, nettoyé quotidiennement, qui fera office d'espace de repos, s'il n'en existe pas...

Changement d'affectation géographique : quel montant d'indemnité de mobilité ?

L'indemnité de mobilité comme ses conditions d'attribution doivent être instituées par chaque employeur territorial (délibération) pour ceux de ses agents contraints de changer d'employeur et de lieu de travail lors d'une réorganisation de service ou de collectivité.

L'avis préalable du comité technique et des représentants syndicaux est requis. Et la négociation souhaitable.

Cette délibération devra accorder, dans les mêmes conditions et montants, l'indemnité de mobilité aux agents et fonctionnaires qui remplissent les critères d'attribution. Les décrets n°2015-933 et n°2015-934 posent des critères géographiques (éloignement), de logement et des plafonds sur les montants d'attribution. En revanche, aucun montant minimal n'est fixé, laissant à la libre appréciation de l'autorité territoriale le montant de cette indemnité.

LES CRITÈRES

L'attribution de l'indemnité est d'abord conditionnée au changement d'employeur découlant d'une réorganisation liée soit à un groupement de compétences qui s'accompagne de transfert de personnels (intercommunalité...), soit à des réformes institutionnelles récentes avec la création de métropoles, le transfert de personnels de départements ou le regroupement de régions, etc.

Dans tous les cas, cette mobilité devra être subie (changement de lieu de travail indépendamment de leur volonté) et entraîner des conséquences en termes d'allongement de la distance entre sa résidence et son lieu de travail voire de changement de résidence.

En effet, un agent qui voit rallonger son parcours aller-retour de moins de 20 kilomètres ne pourra bénéficier de cette indemnité (distance calculée par la route la plus courte entre le domicile et l'ancien lieu de travail, et le domicile et le nouveau lieu d'affectation). À l'inverse, plus cet allongement sera important et les conséquences sur la vie de famille lourdes, plus celle-ci sera élevée.

Dans le cas d'un allongement aller-retour domicile/travail de plus de 20 km, le plafond de l'indemnité varie selon la distance entre 1 600 et 6 000 euros.

Dans le cas d'un changement de résidence, la composition familiale et la perte d'emploi du conjoint sont pris en compte pour des plafonds indemnitaires qui courent de 6 000 à 15 000 euros.



CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Le tempo des réorganisations

Le changement d'employeur suite à des fusions, réorganisations ou transferts prévoient généralement une période de négociation et de réorganisation des ressources humaines de la nouvelle entité. Cette période est stratégique pour les agents qui voient s'engager des consultations sur leurs rémunérations et avantages sociaux, le temps et les conditions de travail, l'organisation...

Motif de la réorganisation	Procédure de transfert/partage	Obligations
Transfert de service d'une commune vers un EPCI	Délibération prévoyant les questions de personnel adoptée par chaque partie	Avis CT sur la décision conjointe de transfert
Convention de mise à disposition communes / EPCI	Convention / fiche d'impact précisent organisation, conditions de travail, rémunération et droits acquis	Avis CT sur convention de mise à disposition / fiche d'impact
Restitution d'une compétence par l'EPCI à sa commune membre	Une convention définit la compétence et les agents transférés, les rémunérations, conditions et droits	Avis CT sur convention de mise à disposition / fiche d'impact
Fusion de structures intercommunales	Arrêté de fusion, simple changement d'employeur	Réorganisation des emplois : avis CAP/CCP
Dissolution d'une structure intercommunale	Une convention définit la répartition des agents transférés, les rémunérations, conditions et droits	Avis CT sur convention de restitution et fiche d'impact
Fusion des régions	Arrêté de fusion, simple changement d'employeur	Réorganisation des emplois : avis CAP/CCP
Création d'une métropole et transfert de services	Délibération prévoyant les questions de personnel adoptée par chaque partie	Avis CT sur la décision conjointe de transfert
Transferts des ports	Convention / fiche d'impact précisent organisation, conditions de travail, rémunération et droits acquis	Avis CT sur convention de mise à disposition / fiche d'impact

« La réorganisation des services sera effective sans avis préalable du comité technique », a répondu à la CFTC la communauté de communes de Rohrbach-Lès-Bitche qui prétextait la nécessité de réorganiser ses services au lendemain de sa fusion avec la communauté de communes du Pays-de-Bitche, au 1er janvier 2017, pour s'en passer. La décision était d'autant plus illégale que le comité technique examinant la fusion, fin 2016, n'avait pas eu accès à un projet de réorganisation et que les nouvelles instances représentatives des EPCI fusionnés (CT, CAP, CHSCT) n'étaient pas encore créées... La loi prévoit en effet une présentation au comité technique de la convention de transfert de compétence ou de mise à disposition de services avec la fiche d'impact qui détaille notamment les conditions pour les agents concernés (organisation, conditions de travail, rémunération et droits acquis).

Transfert de compétences ou coopération conventionnelle ?

La fusion d'EPCI, de communes ou de

régions procède à un changement d'employeur. Mais tant qu'une démarche bien définie de changement d'organisation des services n'est pas engagée (projet, consultation obligatoire du CT, négociation), les agents continuent en principe à exercer leurs missions. C'est également le cas lors d'un transfert de compétence (et de service) ou d'une mise à disposition de service dans le cadre d'une convention prise entre une commune membre et son EPCI. Dans le cadre du transfert de compétence(s), la décision conjointe de la commune et de l'EPCI doit être préalablement présentée aux comités techniques respectifs. Il en sera de même pour la convention de mise à disposition de service d'une commune avec l'EPCI. La différence pour les agents se joue surtout en cas de restitution par la structure intercommunale d'une compétence aux communes membres. Car, si les agents mis à disposition dans le cadre de la convention (sans limitation de durée et à titre individuel) réintègrent automatiquement leur commune. En revanche, dans le cadre du transfert de compétence, une convention de partage devra être adoptée par chaque col-

lectivité pour décider des agents partant au titre de la compétence restituée.

Exercice partiel de la compétence transférée

Lors d'un transfert de compétence, le service et son personnel sont transférés de plein droit, comme dans le cas d'une restitution de la compétence. Cependant, lorsque l'agent n'exerce qu'une partie de la compétence transférée, il a la possibilité de demander une mise à disposition sans limitation de durée. Et non un transfert. C'est le seul cas où l'avis de l'agent sera sollicité. À l'issue de sa mise à disposition, il continuera à exercer la partie de la compétence transférée dans la structure d'accueil mais, sauf organisation contraire, poursuivra son travail dans sa collectivité d'origine pour le reste de ses missions (non transférées, celle-là).

Dès lors, la consultation des élus du personnel est obligatoire dans le champ des réorganisations, et elle le devient à titre individuel dans le cas d'un exercice partiel de la compétence transférée...

MODIFICATION DE SITUATION

Avis de la CAP ou de la CCP obligatoire !

Dans le cadre d'une réorganisation de service, l'agent peut subir un changement de situation : perte de responsabilité, baisse de rémunération, changement d'horaire de travail, modification de fonctions... Dans ce cas, la consultation de la commission administrative paritaire (CAP) pour le fonctionnaire et prochainement de la commission consultative paritaire (CCP) pour l'agent contractuel est obligatoire. Les instances représentatives se prononceront en amont sur cette mutation d'office du fonctionnaire ou sur les changements de carrière de l'agent non titulaire.



Syndicats L'obligation d'un équilibre femmes/hommes

« Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales » est une priorité que les listes de candidats, aux prochaines élections professionnelles de 2018, devront respecter. En effet, ce nouveau critère s'appliquera aux candidats syndicaux territoriaux qui devront respecter la proportion de femmes et d'hommes existante au sein de la collectivité, dans le ressort de l'instance représentative.



denis_jc

Qu'il s'agisse du comité technique, qui concerne tous les agents de la collectivité, ou la commission administrative paritaire (CAP) réservée aux fonctionnaires, et en 2019 la toute nouvelle commission consultative paritaire (CCP), pour les agents contractuels, la composition des listes électorales intégrera désormais un critère de sexe. En effet, la part de femmes et la part d'hommes relevant de chaque instance devront être les mêmes dans la composition des listes syndicales.

Pourcentage de femmes et d'hommes

Le décret 2017-1201 du 27 juillet 2017 détaille l'application de la règle de composition des listes de candidats par sexe entre les femmes et les hommes. Dans un premier temps, le nombre de représentants sera calculé sur la base des effectifs du 1er janvier précédant le scrutin, et les effectifs pris en compte seront ceux dépendant de chaque instance.

Par exemple, pour la commission administrative paritaire de catégorie B (CAP B), ce seront les effectifs de fonctionnaires de catégorie B. Et, à partir de ces effectifs, seront donnés la part des femmes et celles des hommes. Les listes présentées par les organisations syndicales sur la collectivité ou le centre de gestion devront alors respecter la proportion entre chaque sexe pour le global des titulaires et suppléants de liste.

Petite exception lorsque les effectifs de la collectivité auront varié d'au moins 20 %

au cours du premier semestre. En effet, dans ce cas, ce seront les effectifs et la proportion par sexe établis au plus tard quatre mois avant le scrutin qui s'imposeront aux organisations syndicales.

L'employeur qui organise des élections professionnelles dans le ressort de sa collectivité ou de son établissement territorial doit en effet communiquer les éléments détaillés sur les effectifs de fonctionnaires au moins six mois avant la date du scrutin. C'est même une obligation qui s'applique pour chaque syndicat ou section syndicale qui a fourni à l'autorité territoriale ses statuts et la liste de ses responsables lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale (art. 1, décret n°85-397).

Ces éléments leur permettront ensuite de constituer des listes dont les critères deviennent de plus en plus complexes...

Le casse-tête des candidatures et des listes

Élection après élection, les syndicats territoriaux ont toujours plus de mal à constituer leurs listes électorales en dépit des sympathisants. Il faut dire que le nombre de listes à composer qui était déjà de quatre (CT, CAP C, CAP B et CAP A) passera à sept en 2018 avec les trois listes spécifiques aux contractuels pour chaque catégorie : CCP C, CCP B et CCP A.

À cela s'ajoutait déjà un critère de grades pour les trois CAP C, B et A. Certains grades se classant en groupe de base, et les autres

en groupe supérieur. Et les trois listes CAP doivent comporter des candidats des groupes de base et supérieur dans chaque catégorie...

Les organisations syndicales devront désormais respecter en plus le critère de représentation équilibrée par sexe. Un vrai casse-tête qui pourrait vite devenir irréalisable dans le cas d'une instance (CCP A par exemple) qui compterait peu d'agents, et encore plus lorsque ceux-ci seront réticents à s'inscrire sur une liste syndicale...

Inéligibilité

Donc, sauf modification de dernière minute, les listes de candidats s'attacheront en 2018 à respecter la part d'hommes et de femmes correspondant à celle des effectifs rattachés à chaque instance (CT, CAP A, B ou C, CCP A, B ou C). L'ensemble des candidats inscrits sur la liste seront concernés.

Ces listes électorales seront désormais présentées aux agents avec, pour chaque candidat, son nom, son prénom, s'il s'agit d'un homme ou d'une femme, et pour les listes en CAP et CCP, leur grade. La liste devra également préciser le pourcentage de femmes et d'hommes qu'elle présente (un calcul qui se fera indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur).

Lors du dépôt de la liste, si un candidat était inéligible, le délégué de liste pourra alors le remplacer dans les délais légaux mais également revoir l'ordre des noms de la liste modifiée.



Contrats aidés

L'impact des suppressions prévues par le gouvernement

La méthode comme l'ampleur des suppressions annoncées des emplois aidés ont fait bondir les maires. Avec 90 000 emplois aidés, les collectivités territoriales bénéficient d'une manne d'emplois subventionnés... Même si celle-ci reste très relative au regard des 50 000 collectivités et établissements. L'emploi rural risque cependant d'être fortement pénalisé.

« L'accompagnement de proximité et l'intérêt général, particulièrement dans le domaine scolaire » a été mis en avant par les maires ruraux qui ont demandé au gouvernement de « maintenir l'intégralité des emplois aidés intervenant en milieu scolaire afin de ne pas pénaliser la rentrée 2017 ». Une vive réaction partagée par les différentes associations de maires après l'annonce brutale du gouvernement cet été de supprimer 160 000 emplois aidés (secteurs public et privé). Au dernier recensement, fin 2014, les collectivités employaient 87 000 emplois aidés dont 51 500 contrats d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE) et 35 500 contrats d'avenir (CA).

L'impact sur les services scolaires en milieu rural

Face à la vague de protestations, notamment dans les milieux associatifs et les communes, les trois ministères de la Cohésion du territoire, du Travail et de l'Éducation nationale ont annoncé un assouplissement en laissant le soin aux préfets de cibler les emplois en fixant quatre champs prioritaires : l'aide scolaire dans le cadre du handicap, l'Outre-Mer,

l'urgence sociale et l'urgence sanitaire. Et non pas l'accompagnement péri-scolaire ou les services de restauration scolaire qui concernent le gros des effectifs d'emplois aidés dans la fonction publique territoriale.

Globalement, les grandes collectivités semblent moins impactées pointant plutôt le rôle d'insertion professionnelle pour des personnes en difficulté (CUI-CAE) ou pour des jeunes (CA) de ces contrats.

En revanche, dans les zones rurales, ces emplois aidés sont importants à la fois pour soutenir l'emploi dans des zones peu dynamiques. Mais également pour financer des services scolaires.

Qu'il s'agisse des rythmes scolaires avec le besoin d'animateurs ou d'assurer la cantine, les emplois aidés constituent aujourd'hui une aide non négligeable pour les petites communes. Ainsi, pour cette rentrée 2017, le ministère de l'Éducation a pu constater que 38 % des collectivités qui ont une école avaient décidé de revenir à la semaine de quatre jours... Avec pour principale motivation : les économies !

Jeu de yo-yo

Les contrats d'accompagnement à l'emploi sont ouverts aux personnes rencontrant des difficultés d'insertion profes-



Fotolia

sionnelle. C'est pourquoi ils ne peuvent être de moins de six mois et peuvent se prolonger jusqu'à deux années. Les contrats d'avenir s'adressent eux aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour ceux qui ont un statut de travailleur handicapé) qui n'ont pas de diplôme ou seulement un CAP ou un BEP.

Aussi, ces contrats n'ont pas vocation à durer mais à mettre le pied à l'étrier à des personnes en difficulté. Malheureusement, plusieurs études pointent l'inefficacité de ces mesures en terme d'intégration dans l'emploi dans la durée. Et, cycliquement, leur fondement est remis en cause. Ce qui donne des variations du nombre de contrats au gré des décisions politiques.

Ils étaient ainsi 800 000, tous secteurs confondus à la fin des années 1990 avant de redescendre dans les 300 000 sous l'ère Sarkozy pour remonter à 459 000 l'an passé et revenir cette année à 300 000... Alors que le gouvernement prévoit d'en réduire encore le nombre.

Contrats précaires

À la précarité de savoir si le

nombre de contrats est reconduit d'une année sur l'autre, il y a la précarité que vivent les agents sous contrats aidés. En effet, dans la fonction publique territoriale, ils exercent souvent à temps partiel (même si le CUI-CAE prévoit un minimum de 20 heures hebdomadaires) et sont payés au plancher des rémunérations de la fonction publique... Mais cela ne suffisant pas, ils ont également vu ces dernières années leur maigre pouvoir d'achat s'éroder.

En effet, fin 2014, ceux sur un emploi aidé dans la fonction publique territoriale depuis au moins un an, ont subi une perte de leur salaire net (15,1 % des contrats aidés). Et 19,5 % ont vu leur rémunération évoluer moins vite que la hausse des prix (inflation).

Une autre question se pose avec la réduction du nombre de contrats : que vont devenir les bénéficiaires de ces dispositifs ? Et, pour les communes qui reviennent à la semaine de quatre jours (un tiers d'entre elles), que vont devenir les très nombreux animateurs recrutés pour prendre en charge des élèves dans le champ péri-scolaire ?



Les pensions de fonctionnaires sous tension

Ultime provocation, l'augmentation de la CSG annoncée pour le 1er janvier 2018 a jeté les retraités et les organisations qui les représentent dans la rue lors des manifestations du 28 septembre.

Dénonçant des pertes de 200 à 400 euros sur les petites pensions, les organisations de retraités attendent au contraire un réel geste en faveur de leur pouvoir d'achat déclinant.



CFTC Calvados

Après le projet de retraite par points (dit par répartition à cotisations définies), c'est au tour de la hausse de la CSG à 8,3 % de révolter les retraités dont la réaction ne s'est pas faite attendre avec les manifestations du 28 septembre. « 80 % des personnes retraitées indiquent que leur situation financière s'est dégradée. Malgré cela, le gouvernement annonce une baisse des pensions de 8 millions de retraités en augmentant de 1,7 point leur CSG, sans aucune compensation », s'indignaient les neuf organisations représentant les retraités (dont la CFTC).

D'après leurs projections, les retraités visés perdraient entre 200 et 400 euros pour la fourchette de pensions comprises entre 1 000 et 2 000 euros.

« Cette augmentation de CSG s'ajoute à une liste déjà longue d'attaques, ajoutent les organisations, avec la CASA de 0,3 %, la suppression de la demi-part fiscale pour les veuves et veufs, la fiscalisation de la majoration familiale et le blocage des pensions depuis plus de 4 ans. Et maintenant l'annonce de la réduction de 5 euros par mois de l'aide personnalisée au logement, qui visera notamment les retraités locataires. »

Les pensionnés territoriaux encore moins bien lotis

Avec une pension moyenne de 1 265 euros bruts (flux départs 2015), les anciens agents territoriaux ont vu ce montant moyen progresser de 15 euros à peine en 5 ans ! Un tiers des pensionnés territoriaux sont alors partis avec la pension minimum soit 795 euros par mois (minimum garanti qui a d'ailleurs enregistré un durcissement dans ses règles d'attribution) tandis qu'à peine 15 % des nouveaux retraités pouvaient justifier d'une pension complète.

Et en dépit de ces montants de pension annuels qui tournent autour de 16 000 euros bruts par an, ils doivent faire face à toujours plus de pression fiscale.

En principe, les pensionnés territoriaux devraient pouvoir

CNRACL : conditions de départ (génération 1957 - 60 ans)

- > ouverture des droits à la retraite CNRACL : 62 ans (57 ans en catégorie active et 52 ans en catégorie insalubre)
- > taux plein : cumuler 166 trimestres d'activité (ou assimilé)
- > décote d'1,25% de pension par trimestre manquant (plafond : 20 trimestres).
- > surcote d'1,25% de pension par trimestre supplémentaire (plafond : 20 trim.).
- > annulation de la décote : 66 ans et 9 mois (61 ans et 9 mois en catégorie active).
- > montant de la pension CNRACL : 75 % du dernier traitement indiciaire détenu pendant six mois (pension à taux plein).

bénéficier de 75 % de leur dernier traitement indiciaire en tant qu'actif. Mais, dans les faits, ils n'en perçoivent que la moitié...

Revaloriser le montant des pensions : une urgence

En 2015 et 2016, les pensions de la fonction publique n'ont pas été revalorisées. En effet, leur montant est aujourd'hui indexé sur l'inflation des prix (et non plus l'évolution des rémunérations). Les dernières revalorisations sont donc concrétisées par un 0 % en 2016 après + 0,1 % en 2015...

La prochaine réévaluation du niveau des pensions, prévue en fonction de l'estimation de l'inflation, est attendue le 1er octobre. Mais, d'ores et déjà, les représentants des retraités protestaient face au taux de revalorisation évoqué qui serait de 0,8 % pour 2017 d'autant que 2018 serait sans revalorisation (avec des revalorisations au 1er janvier de l'année dès 2019). Le minimum vieillesse (et la minimum garanti pour les fonctionnaires) seraient également revalorisés de 30 euros en 2018 et de 35 euros en 2019.

Il ne s'agira cependant que de réajustements des pensions visant à compenser la hausse des prix. Tandis que les revendications portent sur une réelle révision à la hausse de leur pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, l'augmentation de la CSG passe très mal, et encore plus lorsque le Président de la République la présente comme une aide à la jeune génération : « Les retraités n'ont pas attendu pour faire preuve de solidarité et une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat réduira l'aide qu'ils apportent déjà aux jeunes générations », lançaient-ils.



VAR

L'esprit de partage CFTC

Le syndicat CFTC des Territoriaux du Var s'est réorganisé en intégrant l'équipe syndicale du conseil départemental. Une refondation qui a permis au syndicat de relancer une dynamique sur le département avec une réelle soif de développement. Mais toujours dans une démarche collégiale...

Au moment d'interroger la nouvelle présidente du syndicat CFTC des Territoriaux du Var, Martine Cros, celle-ci était absente. Et elle a demandé à son trésorier, le jeune de l'équipe, de prendre le relais. C'est réellement l'esprit qui anime le syndicat départemental. « C'est toujours l'agent qui est prioritaire ! Aucun des 13 membres de notre section CFTC du conseil départemental ne pense à lui. Personne ne veut se mettre en avant », insistera à plusieurs reprises Mathieu Janin. Avant de préciser : « chacun d'entre nous a un rôle dans notre fonctionnement. Néanmoins, selon l'importance des dossiers à traiter, nous commençons par échanger avant d'envisager des solutions ou de prendre une décision. C'est ce qui m'a plu, après avoir adhéré en 2014. Et je me suis impliqué ». Le militant CFTC de 32 ans reconnaît cependant la difficulté pour la section syndicale de travailler avec très peu de moyens...

Détermination face aux obstacles

Si la CFTC est si bien structurée sur le conseil départemental, moins d'un an après sa création, c'est que la section syndicale existait déjà mais sous la bannière CFDT. « Nous ne pouvions plus agir face au dirigisme de notre ancienne structure départementale. Or, l'esprit qui prévaut pour nous est avant tout le dialogue. C'est ce que nous avons cherché lorsque nous avons fait le tour des organisations syndicales sur le département et l'entretien avec les responsables de l'union départementale CFTC du Var nous a pleinement convaincus... » C'est ainsi que les trois membres très actifs, Martine Cros, Daniel Lacase et Mathieu Janin ont changé d'organisation, entraînant avec eux leurs militants. « Nous avons pu conserver notre fonctionnement sur le conseil départemental avec des militants référents dans chaque direction. Et la plupart de nos adhérents, qui apprécient eux aussi à nos valeurs, et qui nous ont suivis à la CFTC », note Mathieu Janin. L'assemblée générale CFTC du syndicat départemental territorial, en 2017, en présence du vice-président FFPT-CFTC, Thierry Perrin, a ensuite permis de renouveler l'équipe dirigeante. Patricia Estevez, à Toulon, qui portait précédemment le syndicat, a été élue secrétaire générale aux côtés de la nouvelle présidente, Martine Cros. Trois jours de rencontres CFTC en région PACA ont également permis à la nouvelle équipe de s'inscrire dans le cadre régional, avec le soutien des président, vice-président en charge du développement et du secrétaire général, Alban Reverdy, Thierry Perrin et Philippe Pottier. Cependant, dans la période transitoire et d'ici aux prochaines élections professionnelles, l'équipe du conseil général ne dispose que de très peu de ressources matérielles et en temps. « Les moyens à disposition et les



horaires, c'est ce qu'il y a de plus compliqué à gérer. D'autant que les autres syndicats, redoutant la concurrence, tentent de nous mettre des bâtons dans les roues. Ce sont des incursions permanentes sur nos droits à agir ou des demandes pour que nous ne disposions pas de moyens. Mais cela ne nous arrêtera pas. Même si c'est toujours une perte d'énergie... », admet le trésorier départemental.

Forte ambition sur le développement

À peine avait-elle créé la section CFTC du conseil départemental que l'équipe était déjà sur la communauté d'agglomération de Toulon (qui devient métropole en 2018) où elle a monté une nouvelle section CFTC. Et le militant reconnaît qu'une dizaine de collectivités sur le Var sont déjà ciblées pour de prochaines implantations.

« Nous touchons pas mal de collègues à travers les cursus de formation professionnelle que nous suivons, raconte Mathieu Janin. Car, ces moments nous permettent de présenter ce que l'on fait, l'esprit qui nous fait rencontrer le DGS sur un cas compliqué pour trouver une solution rapidement. Cela plaît et nombre d'entre eux nous recontactent de retour dans leur collectivité... »

Le jeune militant bénéficie également de l'expertise des anciens qui ont mis et éprouvé leur démarche. Le partage des tâches et des compétences sur les 13 directions opérationnelles du département ont permis à la section CFTC d'être crédible. Une méthode et des valeurs qui ont fait leurs preuves. Même si aujourd'hui les militants doivent serrer les dents. L'absence de temps syndical attribué leur permet difficilement de faire du terrain. « Cela ne nous a pas empêché d'être plusieurs à prendre un jour de repos, en juin, pour venir en aide à un collègue en grande difficulté. Notre engagement se fait en commun et toujours dans un esprit de dialogue. C'est de là que nous tirons notre lien et notre légitimité auprès des personnels », ajoute le militant, également engagé dans le milieu associatif pour des maladies rares.

Contact : Martine Cros, mcros@var.fr



Pub Harmonie Mutuelle





MNT

