

MALADIE

Le rétablissement du jour de carence va pénaliser les agents.

p. 9

ATSEM

Nouveau droit à la carrière avec la création de deux concours réservés.

p. 11

MUTUELLES

Nette hausse de la participation employeur à relativiser.

p. 12

CSG

L'impact 2018 sur les salaires et les pensions





Harmonie Mutuelle 1^{re} mutuelle santé de France

Plus de 4,3 millions de personnes
protégées nous font confiance



Des services d'assistance et des aides pour faciliter votre quotidien

Notre démarche: vous écouter et vous accompagner

INCLUS DANS L'AXE ÊTRE ACCOMPAGNÉ
DE VOTRE PROTECTION HARMONIE SANTÉ

Parce que l'on se trouve vite désemparé face à des soucis
de santé ou des étapes importantes de la vie, **un soutien
est souvent nécessaire.**

**Avec votre complémentaire santé Harmonie Mutuelle,
bénéficiez d'une assistance et d'aides incluses** dans votre
contrat pour faciliter votre quotidien dans les moments difficiles.



Assistance **Harmonie Santé Services**

En tant qu'adhérent, vous pouvez contacter l'assistance au :

N°Cristal 09 69 39 29 13
APPEL NON SURTAXE

24h/24 - 7 jours/7

DROM-ÉTRANGER : 00 33 969 392 913
TÉLÉCOPIE : 00 33 240 444 393

Votre contact Relation partenaire :

Olivier D'ORSO > 02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr

Assistance **Harmonie Santé Services**



Hospitalisation
Immobilisation



Maternité - Famille



Information
et soutien par téléphone



Handicap



À l'étranger

www.harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Santé Services est assurée par Ressources Mutuelles Assistance, Union Technique d'Assistance soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Siren sous le numéro Siren 444 269 682, numéro LEI 969500Y286NRB0ATR28.
Siège social : 46 rue du Moulin - BP 62127 - 44121 Vertou Cedex.

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



**Harmonie
mutuelle**
En harmonie avec votre vie

Élections 2018 Des moyens pour les agents pour un service public de qualité



ALBAN REVERDY,
président de la FFPT-CFTC

Cette fin d'année 2017 a été particulièrement éprouvante dans notre mission de défense des agents et des services publics. La CFTC en ressort pourtant grandie même si elle n'a pu débloquer la valeur du point d'indice pour 2018, empêcher le jour de carence ou limiter la réduction des contrats aidés.

En effet, la forte mobilisation ces derniers mois de nos militants, adhérents et sympathisants a montré que nous étions tous fiers de notre statut, nos métiers et surtout du service public que nous ne sommes pas prêts à sacrifier.

Cela est d'autant plus stimulant que d'importantes échéances nous attendent. Elles portent à la fois sur l'avenir de la fonction publique avec le forum Action publique 2022 qui doit revisiter les missions et l'organisation des services que nous assurerons demain pour le citoyen.

C'est notre vocation, nos convictions et notre intérêt pour le service public local qui sera en jeu. Aussi, nous comptons bien rester fortement impliqués tout au long de l'année 2018 dans ces négociations (la CFTC était consultée sur ce dossier début décembre).

L'organisation des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques, début décembre 2018, sera un autre enjeu majeur pour notre Fédération. Car, tout au long de l'année, il nous faudra convaincre et mobiliser les agents territoriaux. De leur adhésion à la CFTC dépendra en effet les moyens dont nous disposerons les quatre années suivantes pour les défendre.

Je reste convaincu que nos valeurs CFTC, prônant le dialogue, le respect, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle sont vivement appréciées et ouvrent la voie à d'autres moyens d'action que le rapport de force. C'est donc davantage d'humain et de relations constructives que je nous souhaite pour la prochaine année.

SOMMAIRE N°342



La CSG et le phénomène de taxes qui pèsent sur les pensions et salaires

p. 4

POUVOIR D'ACHAT

La Gipa, finalement payée pour 2017 p. 8

Il aura fallu attendre la fin de l'année et des négociations salariales pour que le gouvernement reconduise la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa). Celle-ci sera versée au titre de 2017 aux agents qui ont perdu du pouvoir d'achat entre 2013 et 2016.

> Atsem

Nouvelles voies d'évolution p. 11

Deux projets de décrets vont réformer en profondeur les perspectives de carrière des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). En effet, ceux-ci vont élargir d'une part les missions officiellement dévolues à ces professionnelles pour les étendre à l'animation. Mais cette réforme prévoit surtout deux concours ouverts aux Atsem qui leur permettront de monter en grade sur des fonctions d'encadrement ou en catégorie B. Il s'agit d'une véritable avancée pour la profession trop longtemps enfermée dans son cadre d'emplois...

« **MILITANT CFTC** « Je pense qu'en Vendée, il y a un terreau favorable à la CFTC. Les valeurs d'échange et de compromis social sont fortement ancrées dans les mœurs. Et nous comptons bien les promouvoir auprès des agents vendéens pendant la campagne des élections de 2018 », **Erwan Calonnec**, responsable CFTC des Territoriaux de Vendée - p. 14.



thodonat

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 / 4ème trimestre - Décembre 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.

CSG et mesures salariales

CSG compensée mais les taxes plombent les rémunérations territoriales

Gel de la valeur du point d'indice de rémunération en 2018, blocage des hausses indiciaires prévues mais compensation intégrale de la hausse de 1,7 % de la CSG. Les organisations syndicales ont pu l'obtenir du gouvernement après une rentrée sociale fortement mobilisée. Une taxe contenue alors que les rémunérations des fonctionnaires subissent une lente érosion...

La hausse de 1,7 % de la CSG apparaîtra sur les fiches de paie des fonctionnaires dès janvier 2018. Mais, finalement, le gouvernement a accédé à la demande des organisations syndicales que soit au moins compensée cette hausse dans son intégralité.

Cela n'arrêtera certes pas la lente érosion des rémunérations des agents publics. Le dernier rapport sur la fonction publique* révèle en effet que la hausse des cotisations a provoqué ces dernières années une baisse nette du pouvoir d'achat des fonctionnaires, en particulier territoriaux.

À la différence des salaires du secteur privé, les fonctionnaires ne bénéficieront pas au final d'allègement de cotisations, donc de gain de leur pouvoir d'achat...

L'amortisseur des revalorisations salariales en catégorie C

« La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente de 4 points (en un an) sur l'ensemble de la fonction publique », pointe ainsi le dernier rapport sur la fonction publique et les rémunérations, paru en novembre. « En 2015 (derniers chiffres disponibles, NDR), poursuit le rapporteur, la rémunération nette de 30,1 % des agents en place (depuis au moins 2 ans) a augmenté moins vite que les prix, dans l'ensemble de la fonction publique. »

Et le rapport pointe une raison essentielle à cette perte nette de pouvoir d'achat : « L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de - 0,6 % dans l'ensemble de la fonction publique et de - 0,6 % dans la fonction publique territoriale ».

Dans les collectivités, cette dégradation des

rémunérations des fonctionnaires a pesé sur l'évolution salariale annuelle des 1,89 millions d'agents recensés (dont 18,8 % de contractuels). Si entre 2014 et 2015, la rémunération moyenne progresse dans l'ensemble de 0,8 % pour s'établir à 1 891 euros nets, c'est en particulier grâce aux revalorisations des grilles indiciaires de catégorie C. Revalorisations programmées sur plusieurs années dans le cadre de l'accord PPCR, signé avec les syndicats de fonctionnaires, mais accord que le gouvernement vient de suspendre pour 2018...

Les catégories A et B ne sont pas épargnées

31,4 % des agents de catégorie A (cadres) ont perdu du pouvoir d'achat en 2015, contre 29,7 % en catégorie B (professions intermédiaires) et 22,2 % en catégorie C (ouvriers et employés) dans la fonction publique territoriale.

Ce sont ainsi les agents les plus jeunes et rémunérés au bas de l'échelle qui ont bénéficié des revalorisations des grilles et des indices en catégorie C. Et, plus les agents et fonctionnaires territoriaux s'élèvent dans leur carrière, moins leur rémunération progresse vite. Ce sont ces derniers qui composent l'essentiel des 24,1 % d'agents territoriaux à avoir perdu du pouvoir d'achat en 2015. En sachant que les jeunes ne représentent que 10 % des effectifs quand les plus âgés (50 ans et plus) en composent près de 40 %.

Perte de pouvoir d'achat

Les derniers chiffres concernant l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa), versée en cas de perte de pouvoir d'achat sur la période des quatre dernières

années, datent de 2012. Ils indiquent cependant une forte progression des effectifs perdant de l'argent : ceux-ci ont triplé en trois ans et près de 160 000 agents territoriaux l'ont perçue en 2012.

Le mode de calcul sur quatre ans ne permet cependant pas d'indemniser tous ceux qui perdent de l'argent au gré de l'inflation des prix. La Gipa sera finalement payée en fin d'année au titre de 2017 (cf. p. 8).

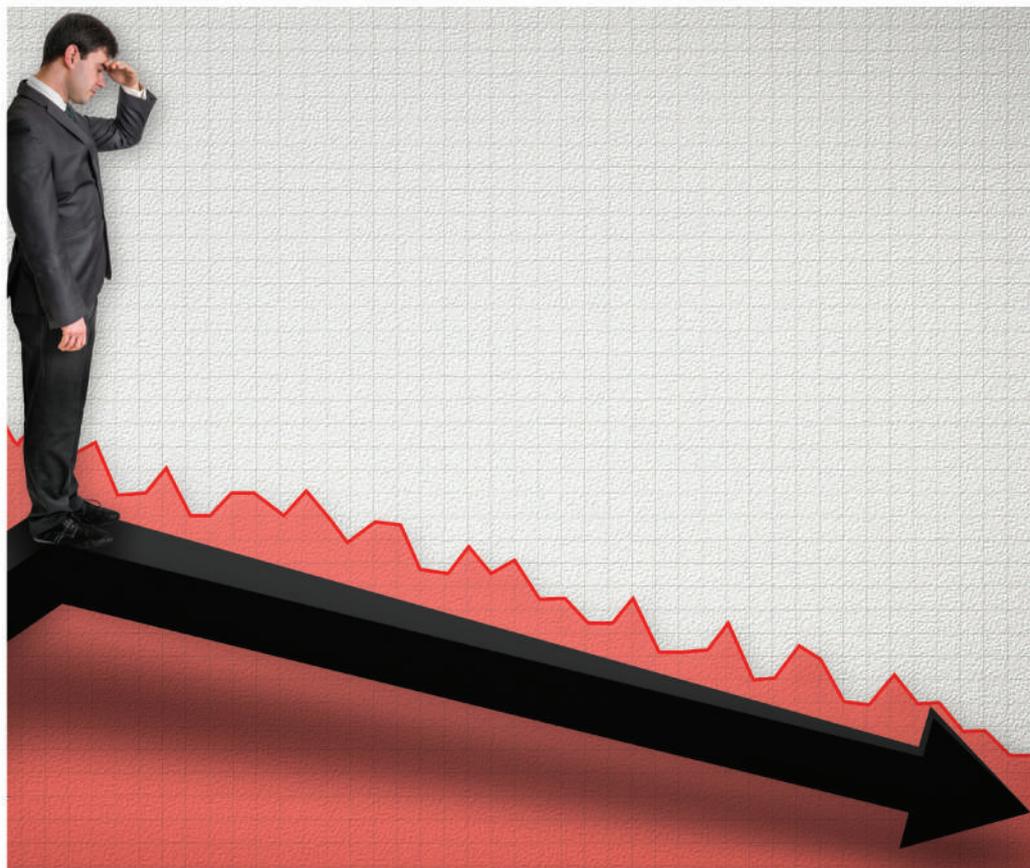
De même, le paiement des primes a enregistré un tassement en 2015. Avec une hausse de seulement 0,8 % en 2015 (contre + 2,7 % en 2014), le régime indemnitaire a contribué à la stagnation salariale.

Au final, les hommes conservent une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes. Mais avec un écart de 1 813 à 1 998 euros nets entre femmes et hommes, le différentiel reste moins élevé que dans les autres secteurs et fonctions publiques. Tout en sachant que les femmes sont plus nombreuses (61,3 %) dans les collectivités territoriales.

Enfin, les agents contractuels dont le nombre a légèrement baissé dans la fonction publique territoriale (- 8 200 en un an), ont eu une rémunération plus dynamique que la moyenne : + 2,2 % en euros constants. Mais plus de la moitié (50,8 %) d'entre eux travaillaient également à temps partiel...

(*) Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, attaché au projet de loi de Finances 2018





andriano_cz

CSG : quelle compensation en 2018 ?

À l'issue de la mobilisation des fonctionnaires le 10 octobre, le gouvernement a finalement accepté de compenser l'intégralité de la hausse d'1,7 % de la CSG sur la fiche de paie des fonctionnaires. Une position que le ministère de l'Action et des comptes publics a détaillé le 10 novembre avec les modalités de compensation... En précisant « qu'il n'y était pas juridiquement contraint », le ministère a confirmé le 10 novembre la mise en place d'une indemnité visant à compenser la hausse de 1,7 % de la CSG « pour l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique ».

Choissant de « compenser entièrement le montant de cette nouvelle indemnité pour les employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière », le gouvernement prévoit de baisser en 2018 d'1,62 % le taux de cotisation employeur maladie « qui passera ainsi de 11,5 % à 9,88 % ». Il reviendra ensuite aux employeurs territoriaux et hospitaliers de répercuter cette baisse pour compenser la hausse sur les fiches de paie en 2018.

« Pour les collectivités locales, le montant total de l'indemnité à verser aux agents à compter de janvier 2018 est estimé à 530 millions d'euros par an », a également précisé le ministère.

Les retraités territoriaux particulièrement touchés par la hausse de la CSG en 2018

Sur les 562 000 retraités territoriaux de la CNRACL, 41,7 % perçoivent une pension moyenne de 1 406 euros bruts mensuels. C'est-à-dire juste la limite (1 394 euros par mois) à partir de laquelle ils devront payer la CSG à taux plein, avec la hausse de 1,7 % adoptée pour 2018.

Plus de 200 000 pensionnés CNRACL des collectivités verront donc leur pension baisser d'1,7 % en 2018. Cette mesure inscrite dans la prochaine loi de financement de la Sécurité sociale va accentuer la baisse continue des pensions territoriales observée depuis 2014...

30 % de pensions minimums

Les retraités territoriaux se distinguaient déjà par une pension moyenne très basse (1 162 euros bruts mensuels). Maintenant, plus de 40 % d'entre eux, les plus « riches » devront s'affranchir de la CSG portée de 6,6 % à 8,3 %.

D'un côté, en effet, 30 % des agents territoriaux sont au minimum garanti de pension de la fonction publique et ne seront pas concernés par cette hausse. Sur les 36 401 départs à la retraite (CNRACL) en 2016, 11 253 ont bénéficié de la pension minimum de la fonction publique, soit 795 euros bruts par mois (avec un relèvement moyen de 130 euros par mois).

En revanche, les anciens agents de catégories A et B, mais également une grande partie de ceux de catégorie C, qui n'a pourtant pas une pension très élevée, y seront exposés. Plusieurs facteurs l'explique. Nombre d'agents de catégorie C bénéficient de revalorisations due à l'allongement de leur activité. Un fonctionnaire territorial sur quatre a ainsi bénéficié d'une surcote (+ 167 euros en moyenne) avec 43 % des partants qui ont liquidé leur pension pour carrière longue.

Cette taxation des retraites intervient dans un cycle continu de baisse des pensions territoriales.

Baisse continue du montant des pensions territoriales

Pour la troisième année consécutive, la pension moyenne des nouveaux retraités de la fonction publique territoriale (CNRACL) a baissé. 1 267 euros, en moyenne, pour ceux partis en 2014. 1 265 euros, en 2015. Et finalement 1 255 euros en 2016. On constate que les hommes ont touché 1 406 euros bruts en moyenne, soit trois euros de moins que l'année précédente. Et si d'une année sur l'autre, la pension moyenne s'est maintenue à 1 180 euros pour les femmes, la tendance à la décroissance est bien réelle. Dans le même temps, dans les autres fonctions publiques, les pensions continuent de progresser, même légèrement. Le phénomène

est particulièrement préoccupant car si les montants baissent, en revanche, les prix eux augmentent. Contradictoirement, les bénéficiaires de la pension minimum en 2016 sont moins nombreux. Cela dit, seul un nouveau retraité sur sept perçoit une pension à taux plein (75 % pour 166 trimestres). Le taux de liquidation effectif (surcote et décote comprises) étant en 2016 de 53,3 % du dernier traitement.

En moyenne, en 2016, les nouveaux retraités territoriaux ont validé 114 trimestres d'activité (beaucoup sont polypensionnés). Et, seuls 38 % des partants n'ont pas bénéficié de départ anticipé à la retraite (âge moyen de départ à 63 ans et 1 mois). Les autres ont été éligibles à l'un des dispositifs de départs avant l'âge légal : carrières longues (38 %), invalidité (11,5 %), services actifs (6,2 %) ou pour motifs familiaux et handicap (0,9 %).

CPA (CPF + CPC)

Le calendrier 2018 du nouveau compte formation



Si l'on peut aisément se connecter à son nouveau compte personnel d'activité (CPA) sur la page d'accueil (<https://www.moncomp-teactivite.gouv.fr/cpa-public>), en revanche, la mise à jour des droits personnels à la formation n'est pas encore réalisée.

En effet, avec la fin du droit individuel à la formation (Dif) début 2017, les droits acquis par les agents doivent être transférés vers le compte personnel de formation (CPF) qui constitue l'une des deux enveloppes de la formation du CPA. Le CPF doit en effet être alimenté par l'employeur d'un crédit de 30 à 48 heures par an de droit à la formation personnelle pour l'agent.

Seulement, la Caisse des dépôts et consignation qui doit procéder au transfert des heures du Dif au CPA prévoit le début du chargement des données des fonctionnaires en février 2018... Avec l'objectif d'ouvrir l'accès du portail aux agents publics à compter du 1er juin 2018.

D'ici-là, les agents devront patienter sauf à voir directement avec leur collectivité pour accéder aux informations, et bien sûr, lorsque il s'agira d'utiliser leur compte pour participer à une formation personnelle.

FONCTION PUBLIQUE

Un secrétaire d'État dédié

Lors de la constitution du gouvernement Philippe, cette année, le ministre de la Fonction publique avait disparu, et les fonctionnaires ont été rattachés au ministère de l'Action et des comptes publics. Cela avait suscité une vague de protestations de la part des représentants syndicaux y voyant un traitement purement économique des emplois publics, et une moindre place au dialogue.

Seulement, après plusieurs mois de réformes difficiles, et de forte mobilisation des personnels, le gouvernement a créé fin novembre un poste de

secrétaire d'État chargé de suivre les sujets relatifs au dialogue social dans la fonction publique et le partenariat de confiance avec les territoires.

Le député socialiste de l'Ardèche, Olivier Dussopt prend donc à 39 ans la charge de dossiers épineux. Avec le blocage des revalorisations salariales, la réforme des services publics, la réduction des moyens attribués aux collectivités territoriales ou la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires (...), le nouveau secrétaire d'État chargé de la fonction publique va avoir fort à faire.

RÉMUNÉRATIONS

Les taxes pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires est soumise à des prélèvements sociaux obligatoires. Le salaire brut subit en effet une série de prélèvements avant d'être versé à l'agent (salaire net).

Il y a d'abord la retenue pour pension civile (décret n°2012-847) avec une augmentation annuelle des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ».

Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, à 9,14 % en 2014, à 9,54 % en 2015, à 9,94 % en 2016 et, cette année, à 10,29 %.

Viennent ensuite la CSG déductible (5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012) et la CSG non déductible (2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012).

La CRDS s'élève lui à 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012. Enfin, la contribution exceptionnelle

de solidarité de 1 % s'applique au salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFFP.

RAFFP sous condition de primes

Autre prélèvement, la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFFP) ne porte pas sur le traitement indiciaire mais uniquement sur le montant des primes.

Ce prélèvement de 5 % vise à financer un complément de pension individuel pour le fonctionnaire.

L'assiette de cotisation porte sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension. C'est-à-dire l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes, la rémunération des activités accessoires, etc. Cela dans la limite de 20 % du traitement brut.



Christian Schwier

RYTHMES SCOLAIRES Les raisons du retour aux quatre jours

Si moins de la moitié des communes interrogées par l'AMF (43 %) a décidé de revenir sur des rythmes scolaires de 4 jours par semaine au lieu de quatre jours et demi, cela tient d'abord à la fatigue supposée des enfants (72 %) et au coût des activités périscolaires (53 %). En revanche, celles qui ont maintenu le rythme de 4,5 jours par semaine tient moins à des considérations sur le rythme adapté pour les enfants (17 %) ou le plébiscite des enfants (15 %) que pour des problèmes organisationnels (concertation trop tardive pour 79 % des communes du panel concerné, problème d'organisation horaire des transports pour 17 %...). Pour les collectivités qui ont maintenu les 4,5 jours, seules 12 % n'organisent pas d'activités périscolaires. Dans les communes repassées à 4 jours, le coût des NAP s'élève en moyenne à 210 euros par an et par enfant.

FORMATION La CFTC forme ses adhérents sur différents champs



Formation Fime animée par Bernard Culetto pour le Grand-Est

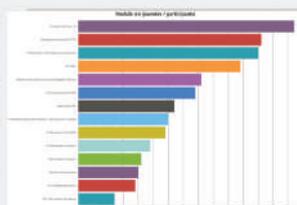
À l'image de la formation initiale des mandatés et élus CFTC, organisée les 23 et 24 novembre à Nancy, la Fédération des Territoriaux CFTC programme tout au long de l'année des formations pour ses militants et adhérents, en France et dans les DOM. Plus de 500 journées formation ont ainsi été programmées en 2017 autant sur des thèmes sur le statut de la

fonction publique territoriale, le droit syndical, le développement ou l'organisation des élections professionnelles qui constitue un grand rendez-vous avec les agents en 2018.

Si la formation réservée au fonctionnement des instances représentatives du personnel (comités techniques, commissions administratives paritaires,

CHSCT et les futures commissions consultatives paritaires) a lieu toute l'année, elle prendra cependant plus d'ampleur à l'approche des prochaines élections.

D'ailleurs, en 2017, c'est la formation des nouveaux élus CFTC en CT et CAP qui a cumulé le plus grand nombre de journées formation (71), avec derrière le développement syndical, la Fime et le statut de la fonction publique territoriale. Tandis que les formations concernant les sanctions disciplinaires et le Cosimo pour les trésoriers arrivaient en queue de peloton.



ÉLECTIONS 2018 Zoom sur les CCP et l'égalité femmes/hommes



Ken Hurst

Deux millions d'agents territoriaux seront appelés à élire leurs représentants syndicaux en décembre 2018. Ces élections professionnelles, organisées à la même date dans les trois fonctions publiques, apporteront cependant deux innovations majeures pour la Territoriale. La création d'une nouvelle instance réservée à l'examen

des carrières individuelles des agents contractuels se fera à l'issue de ce scrutin à un tour. Les nouvelles commissions consultatives paritaires (CCP) se prononceront ensuite sur les différents aspects de la carrière des agents non titulaires (engagement, contrat, rupture...).

L'autre innovation est l'introduction d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ainsi, chaque liste de candidats présentée par les organisations syndicales devra respecter la même proportion d'hommes et de femmes que l'on retrouve dans la collectivité et dans le ressort de l'instance (CT, CAP, CCP). Un challenge pour les syndicats...

LA CAMPAGNE ÉLECTORALE CFTC 2018

Génération 2018

Dans le cadre des élections professionnelles de décembre 2018 dans les collectivités territoriales, notre Fédération CFTC a programmé la diffusion de multiples supports à destination des agents. Pour la FFPT-CFTC, il est essentiel d'obtenir davantage de moyens pour défendre nos collègues et mieux faire connaître nos valeurs et propositions.

Nos syndicats multiplient leurs actions dans les collectivités au contact des agents et nous les appuyerons avec notre campagne nationale. Ainsi, des dépliants, affiches et au moment des élections, des professions de foi vous seront proposés.

N'hésitez pas à vous manifester si vous souhaitez vous associer à cette campagne ou proposer l'implantation CFTC dans une collectivité...

Les frais de personnels progressent avec la taille des communes

La part des frais de personnels dans les frais de fonctionnement des collectivités progressent significativement en fonction de leur taille. En effet, dans un rapport de novembre, l'AMF établit que les communes de moins de 500 habitants consacrent 32 % de leurs frais de fonctionnement au personnel. Tandis que cette part progresse rapidement pour les seuils supérieurs. La part des dépenses de personnel sur les frais de fonctionnement respectifs progresse ainsi à 43 % de 500 à 2 000 habitants, à 49 % de 2 000 à 3 500 hab., à 54 % entre 3 500 et 10 000 hab. pour atteindre le sommet de 58 % sur la tranche des 10 000/30 000 hab. avant de se stabiliser à 56 % au-delà de 30 000 hab. En revanche, dans les EPCI, les frais de personnels oscillent de 32 % à 18 % cette fois-ci de façon dégressive plus la taille est importante. Les métropoles et les communautés urbaines y consacrant 18 % de leurs frais de fonctionnement.

Gipa

L'indemnité 2017 de perte de pouvoir d'achat

La dernière estimation du nombre de bénéficiaires de la Gipa, en 2012, évaluait déjà à 160 000 le nombre d'agents territoriaux qui avaient perdu du pouvoir d'achat sur quatre ans... Avec une croissance exponentielle. Fin 2017, le gouvernement a finalement décidé de reconduire le versement de cette indemnité qui couvre la perte de rémunérations sur 4 ans.

Le montant de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) peut désormais être calculé après la parution le 18 novembre 2017 des décret et arrêté fixant le niveau de l'inflation des prix entre 2012 et 2016. Celle-ci a été estimée à + 1,38 % sur quatre ans, en baisse comparée aux années précédentes. Ainsi, les fonctionnaires et agents publics qui ont perdu du pouvoir d'achat entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2016 percevront la Gipa. Seuls les agents dont la rémunération indiciaire a progressé moins vite que l'inflation des prix sont concernés. Aussi, le montant de la Gipa sera équivalent à la dégradation de leur pouvoir d'achat sur cette période...

Sur la seule rémunération indiciaire

Il aura fallu attendre la fin d'année pour finalement avoir la confirmation du gouvernement que l'indemnité de Gipa serait versée au titre de la période 2012-2016.

La parution des textes, le 18 novembre, permet aux services des ressources humaines de calculer le montant de l'indemnité à partir du niveau d'inflation des prix estimé sur quatre ans. Cette indemnité versée en une fois doit couvrir la dégradation de la seule rémunération indiciaire (hors primes) des

agents et des fonctionnaires sur cette période. Voici les formules à appliquer pour en connaître le montant.

Calcul de la Gipa en 2017

L'évolution du traitement indiciaire (hors régime indemnitaire et primes) par rapport à l'inflation des prix à la consommation sur les quatre dernières années détermine le montant de la Gipa.

Depuis 2012, la valeur du point d'indice de rémunération mensuel a été revalorisé une fois au 1er juillet 2016 à 4,658 euros bruts.

Pour savoir si l'agent bénéficie de la Gipa et en calculer le montant, il faut donc comparer sa rémunération indiciaire au 31 décembre 2012 à celle du 31 décembre 2016 en appliquant la formule :

Rémunération indiciaire de 2012 = indice majoré fin 2012 (et non pas l'indice brut !) x valeur du point 2012 (x durée du temps de travail si temps partiel) x inflation des prix à la consommation

Rémunération indiciaire de 2016 = indice majoré fin 2016 x valeur du point 2016 x durée du temps de travail.

Si la rémunération indiciaire (hors primes et indemnités) de 2016 est inférieure ou égale à celle de 2012 en intégrant l'inflation des prix



Jérôme Rommè

(+ 1,38 %), l'agent bénéficiera alors de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, et son montant correspondra à la différence.

LA FORMULE COMPLÈTE

Le montant de la Gipa 2017 = (IM2012* x 55,5635 euros** x 1,0138 inflation) - (IM2016* x 55,5730 euros**)

> Si la différence est négative, l'agent ne bénéficiera pas de Gipa car son évolution salariale indiciaire aura été supérieure à l'inflation sur la période des quatre dernières années.

Cette mesure ne compensera cependant que partiellement la perte de pouvoir d'achat en raison à la fois de son mode de calcul sur une période de quatre ans (un changement de grade à la fin de la période, par exemple, rendra l'agent inéligible alors qu'il a très bien pu perdre du pouvoir d'achat les années précédentes), et des

exclusions à ce dispositif.

Pour être éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016 par le même employeur public.

(*) Indices majorés détenus au 31 décembre 2012 et au au 31 décembre 2016

(**) valeur du point d'indice x 12 mois

Références :

- Décret n°2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

- Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.



Maladie : jusqu'à 3 jours non indemnisés ?

5,1% des agents de la fonction publique territoriale ont été absents au moins 1 jour pour maladie en 2016. Il s'agit non seulement de la proportion la plus forte des trois fonctions publiques mais celle-ci a surtout bondi de + 0,5 % en une année. C'est dans ce contexte que le projet de loi de finances pour 2018 réintroduit un jour de carence (non indemnisé) pour les agents malades.

« Les agents publics civils et militaires en congé de maladie ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé », prévoit le texte.

Dès lors, les 5,1 % des agents absents pour maladie dans la fonction publique territoriale (en 2016) ne seront plus indemnisés

en 2018, comme c'était encore le cas cette année, pour le premier jour de maladie.

« Cette mesure s'inscrit dans un objectif d'amélioration de la qualité du service public. La présente disposition devrait, en effet, concourir à résorber les absences pour raison de santé de courte durée dans les administrations publiques. Ainsi que l'a indiqué la Cour des comptes dans son rapport sur les finances locales pour 2016. L'institution du jour de carence dans la fonction publique entre 2012 et 2014 a eu un fort impact sur le volume d'arrêts de travail de courte durée (...). Dans certaines collectivités, le nombre d'arrêts de travail d'un jour a ainsi chuté de 60 % entre 2011 et 2013 », avance le gouvernement.

Vers les trois jours de carence

Une analyse très contestée, déjà à l'époque du gouvernement Hollande qui avait supprimé ce

jour de carence. Le ministre de l'Action et des comptes publics a annoncé lors de l'adoption de la mesure qu'en contrepartie d'avancées sur la protection sociale complémentaire, des jours supplémentaires de carence pourraient être ajoutés... En attendant, la tendance des dix dernières années est à l'allongement des absences maladie dans les collectivités. Les jours d'absences pour raison de santé pour longue durée, longue maladie, accidents ou maladie professionnelles dépassent désormais sensiblement les jours d'absences pour maladie ordinaire. Sur les 22,4 jours d'absences annuelles par agent en moyenne, seuls 12,1 jours concernent la maladie ordinaire (derniers chiffres : année 2013). Les agents qui s'absentent moins souvent mais plus longtemps reste encore une tendance en 2016. Et l'instauration du jour de carence ne pourra

qu'en renforcer l'ampleur. Des études comme celles de la Sofaxis constatent la hausse de la gravité des absences depuis 2007. Les agents préférant attendre que leur état de santé se dégrade avant de se mettre en congé maladie.

Dès lors, le jour de carence portera plus sur la fréquence des arrêts plutôt que leur gravité. Or, c'est la gravité des arrêts maladie qui coûte cher aux employeurs territoriaux.

L'application du jour de carence verra cependant des exceptions. Les cas d'invalidité contractée en service, d'accident de service, de maladie professionnelle, de longue maladie, de grave maladie ou d'une affection de longue durée ne seront pas soumis au retrait de la journée de carence. De même, lorsque l'agent dépose deux congés maladie pour la même cause sous 48 heures, un seul jour lui sera décompté.

Services publics

Action publique 2022

Que deviendront les services publics à l'aune du forum Action publique 2022 ? S'il est encore tôt pour présumer, en revanche, le Premier ministre a clairement annoncé son souhait de transferts de compétences territoriales, y compris au secteur privé, et de l'abandon de certaines missions de service public. L'ambition du gouvernement s'appuie donc sur un vaste mouvement de redécoupage des services publics...



« Une démarche dont chacun peut s'emparer, agents publics et citoyens, une démarche résolument ambitieuse et ancrée dans le réel, une démarche tout à la fois digitale et qui s'incarne dans les territoires », promettait le gouvernement en lançant le forum Action publique 2022, à l'automne dernier. Inscrit au projet de loi de programmation des finances publiques de 2018 à 2022, ce programme « de transformation de l'action publique » ambitionne d'améliorer la qualité des services publics, d'offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé et d'accompagner la baisse des dépenses publiques. Dans ce sens, le gouvernement a créé le Comité Action publique 2022 (CAP 22). Celui-ci doit être composé de personnalités qualifiées (françaises ou étrangères), de chefs

d'entreprises, de parlementaires, d'élus locaux et de hauts-fonctionnaires. La feuille de route est chargée. Puisque le Comité devra présenter un rapport d'évaluation des politiques publiques à la fin du premier trimestre 2018.

Le transfert des compétences territoriales

Mais, d'ores et déjà, le Premier ministre a invité le Comité à proposer « des transferts de compétences entre différents niveaux de collectivités, des transferts vers le secteur privé, voire l'abandon de missions ».

Le travail du forum, qui doit en principe permettre à chaque acteur de s'exprimer (la CFTC doit présenter son projet en décembre), et celui du Comité devront s'articuler autour de chantiers prioritaires :

- simplification administrative et amélioration de la qualité de service ;

- transformation numérique ;
- rénovation du cadre des ressources humaines ;
- organisation territoriale des services publics ;
- modernisation de la gestion budgétaire et comptable.

En parallèle, le ministère de l'Action publique a présenté fin novembre le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance ». L'État, « acteur de la transformation de notre société », « moteur de progrès pour tous nos concitoyens », « au service d'une société de confiance » veut changer le

rapport à son administration. Pour cela, il prévoit d'instaurer un droit à l'erreur pour chacun. « À l'unisson, les usagers et les agents publics appellent de leurs vœux cette société de confiance qui libérera pleinement leur puissance d'initiative et leur capacité d'entraide ». Le projet de loi propose ainsi une quarantaine d'articles, les uns visant à simplifier les actes administratifs dans différents domaines, les autres, à favoriser la participation ou à régulariser spontanément des erreurs de déclaration.

Propositions CFTC pour la fonction publique territoriale

Interrogée dans le cadre du mouvement Action publique 2022, la CFTC défend des services publics de qualité et reste attachée au statut de fonctionnaire. La neutralité de la fonction publique française, l'égal accès aux emplois publics, et l'égal accès dans le parcours des carrières sont aussi vitaux pour le service public local qui résulte d'un consensus entre collectivité publique et citoyens sur les prestations, sur un territoire donné, les mieux réalisées par une prise en charge collective.

ATSEM Évoluer vers la maîtrise ou l'animation...

Mettre fin à l'enfermement des Atsem dans leur carrière. Tel est l'objectif de la réforme adoptée le 15 novembre qui va créer deux nouvelles voies d'évolution vers l'encadrement (agent de maîtrise) ou vers la filière animation. Deux concours internes qui inscrivent la reconnaissance de leurs missions.



Un nouveau cap majeur s'apprête à être passé avec la prochaine réforme du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). En effet, les 50 000 agents des collectivités voient à la fois leurs missions officiellement élargies à l'animation, mais également la création de deux concours qui leur permettront de progresser...

Deux concours et l'évolution dans l'animation

Premier cadre d'emplois en terme de recrutements (1 253 créations de postes en 2016) dans une période de compression des effectifs, celui des Atsem est particulièrement dynamique. Aussi, était-il légitime que les missions à la fois éducatives mais surtout en matière d'animation (périscolaire et accueil en centre de loisirs) soient reconnues.

Les Atsem font partie du personnel éducatif, assistent les enseignants (accueil, sécurité, hygiène des enfants), mettent en état les locaux et le matériel servant directement aux enfants (et ne sont pas des agents d'entretien), assurent la surveillance des enfants à la cantine et exercent des missions d'animation.

Les deux projets de décrets examinés par le CSFPT le 15 novembre entérinent ces missions. Et concrétisent avec deux nouveaux concours leur évolution vers l'en-

cadrement.

En effet, les Atsem expérimentées (7 ans de services publics) pourront bientôt accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise. Elles auront alors à encadrer d'autres Atsem ou des adjoints techniques pour les missions dédiées. À ce titre, une huitième spécialité « hygiène, sécurité et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines » est créée. Et le concours interne d'agent de maîtrise sera ouvert aux Atsem titulaires des CAP petite enfance ou accompagnant éducatif petite enfance. Les deux épreuves écrites d'admissibilité (cas pratique et questionnaire sur les connaissances) et l'épreuve orale d'admission (20 minutes sur les connaissances) seront adaptées à la spécialité.

Accès en catégorie B sur le grade d'animateur

Il ne suffisait pas de reconnaître le rôle et les compétences des Atsem sur des missions d'animation. La réforme leur proposera une évolution de carrière en

catégorie B sur le cadre d'emplois d'animateur territorial. Ainsi, un concours interne spécial sur épreuves (rédaction d'une note d'analyse sur l'animation périscolaire ou classes enfantines pour l'admissibilité - 3 heures, et un entretien oral d'admission de 20 minutes sur les aptitudes) va être ouvert aux Atsem.

Pour y prétendre, elles devront justifier de six années de services publics l'année du concours. Et 15 % des places ouvertes au concours devront être réservées aux lauréates de ce concours spécial.

Le virage de cette réforme est particulièrement important pour la profession. L'ouverture sur une seconde carrière constituait en effet une attente forte. Et la création de ces concours suscitera probablement d'autres voies de mobilité professionnelle, comme le propose la CFTC dans ses propositions.

Propositions CFTC pour les ATSEM

- une Atsem par classe
- préparation systématique au concours pour les faisant fonction d'Atsem
- préparation à l'obtention du CAP par la VAE
- prévoir le détachement, l'intégration et la promotion interne vers la filière animation
- définir un temps d'échange enseignant-Atsem
- formation obligatoire sur les premiers secours, ERP, gestes et postures, produits chimiques, risques infectieux, accueil d'enfants handicapés...
- inscrire un droit d'accès à l'information statutaire.

Mutuelles et assurances santé

Hausse mitigée de la participation employeur

L'instauration en 2011 de deux systèmes de participation des employeurs territoriaux à la protection sociale de leurs agents n'est pas un franc succès. S'il y a bien eu une hausse nette du nombre d'employeurs ayant accordé cette participation, en revanche, le montant moyen de participation a lui fortement baissé. L'enquête MNT/l'fop d'octobre dernier fait un constat mitigé de cette réforme.



Chaque employeur territorial est libre d'accorder à ses agents une participation à sa complémentaire santé ou prévoyance. Et l'enquête de l'Ifop pour la MNT relève qu'entre 2011 et 2017, le taux de participation des employeurs territoriaux a doublé pour passer à 56 % d'aide au financement de complémentaires santé et a augmenté de 40 % pour la participation aux contrats de prévoyance (garantie maintien de salaire), lui financé en partie par 69 % des collectivités interrogées.

S'il y a eu une nette progression de la participation des employeurs, le montant de cette participation s'est lui en revanche effondré.

En matière de prévoyance, le montant est ainsi passé de 17,50 euros en 2013 à 11,40 euros aujourd'hui. 37% des collectivités participant avec moins de dix euros par mois et par agent.

En matière de complémentaire santé, le même mouvement a été observé. La participation moyenne de 17,50 euros en 2017 à la complémentaire santé des agents enregistrait une

baisse de 6,40 euros en quatre ans. D'ailleurs, un quart des employeurs financent moins de dix euros sur les complémentaires santé, et ils sont à peu près autant à verser entre 10 et moins de 15 euros de participation aux contrats de santé de leurs agents.

Forte concurrence en santé et prévoyance

La réforme de 2012, dictée par les règles européennes, annonçait cependant l'objectif d'offrir plus de liberté aux agents et de garantir une solidarité entre les agents d'une même collectivité ou d'un établissement. Cinq ans plus tard, on observe une concurrence exacerbée entre les différents opérateurs, qu'ils soient mutualistes ou assuranciers. Car tout acteur a pu se positionner sur des secteurs, comme la fonction publique territoriale, où il n'était pas forcé.

Depuis 2012, en effet, les employeurs territoriaux qui veulent participer à la protection sociale de leurs agents doivent choisir entre deux formules de participation. Soit ils optent, en concertation avec les représen-

tants du personnel, pour un système de mutuelles/assurances labellisées au niveau national pour les collectivités, et participent sur un montant forfaitaire de la complémentaire santé et/ou au contrat de prévoyance de l'organisme que l'agent aura choisi.

L'autre solution est de mettre en concurrence des entreprises et des mutuelles afin de sélectionner une offre de protection sociale complémentaire et/ou contrat de prévoyance.

La collectivité définit encore dans ce cas un montant de participation forfaitaire (qui peut varier par exemple entre les catégories d'agents) pour le contrat ou le règlement retenu à l'issue de la mise en concurrence.

La moitié des employeurs territoriaux qui participent à la protection complémentaire de ses agents s'est engagée après la réforme de 2012. Aujourd'hui, 70% des employeurs interrogés participent au contrat de prévoyance et 56 % à la complémentaire santé de son personnel. Une frange de 8 % à 9 % des sondés projetaient également de participer à l'un et/ou

l'autre des couvertures de protection sociale de leurs agents.

Principe de solidarité entre les bénéficiaires

Mais qu'il s'agisse de la convention de participation (54 % en prévoyance et 36 % en complémentaire santé) ou de la labellisation, les prestataires (mutuelles, entreprises d'assurance ou de prévoyance...) doivent se conformer à un certain nombre d'obligations. D'abord, la solidarité intergénérationnelle (degré effectif de solidarité intergénérationnelle, tarifs sur six ans, couverture des plus âgés) devra être garantie par l'assureur. De même, pour la complémentaire santé l'écart entre les cotisations ne doit pas dépasser un écart de 1 à 3.

Elle devra respecter l'absence de questionnaire de santé ou d'âge maximal, et accorder les mêmes garanties entre actifs et retraités.

Les contrats de prévoyance auront eux à respecter les règles statutaires, par exemple, la couverture du demi-traitement versé par l'employeur pour certains cas de maladie.

CONTRATS AIDÉS **Suppressions très pénalisantes en milieu rural**

Plus de 10 % des effectifs des collectivités de moins de 10 agents sont sur des contrats aidés. Au-delà de leur rôle d'insertion professionnelle, ces emplois conventionnés permettent aux employeurs territoriaux de mettre en œuvre leurs missions locales. Aussi, l'impact des suppressions annoncées par le gouvernement est lourd, en particulier pour les petites collectivités.



A l'Éducation nationale, l'automne revendicatif a fortement mobilisé les établissements scolaires. En cause : la suppression des contrats aidés qui suscitent déjà des départs de surveillants. Et, sur les 198 000 contrats aidés qu'emploie la fonction publique, nombre d'entre eux sont dans le collimateur.

D'autant que le gouvernement a confirmé son objectif de 200 000 suppressions en 2018 sur les 310 000 que comptent les secteurs privé et public confondus. « Les contrats aidés seront recentrés sur les priorités, tant en termes de publics, comme les emplois aidés dédiés au secteur de l'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés, qu'en termes de secteurs employeurs : les Outre-mer, l'accompagnement des élèves handicapés en milieu scolaire, l'urgence sanitaire et sociale et les communes rurales... », prévoit le projet de loi de finances pour 2018.

Si la ruralité fait partie des priorités, avec de très nombreuses collectivités qui en dépendent, elles ne seront pas pour autant épargnées par cette vague de suppressions sans précédent.

Des emplois essentiels pour les communes rurales

Les derniers chiffres, parus en novembre,

illustrent l'importance de ces emplois dans les effectifs de la fonction publique territoriale et en particulier pour les plus petites communes et structures intercommunales. En effet, les emplois aidés représentent 10,5 % des emplois dans les collectivités de moins de 10 agents. Mais ils restent tout aussi importants dans celles de moins de 50 agents, avec une part de 9,3 % dans leurs effectifs.

Plus les collectivités sont importantes et moins la part des emplois aidés est élevée. Cependant, même dans les grandes collectivités, celle-ci n'est pas accessoire. En effet, dans celle de 350 agents ou plus, ces contrats représentent 2,7 % des effectifs quand elle s'élève à 6,4 % dans les collectivités qui comptent entre 50 et 349 agents... Auxiliaires de vie scolaire, assistants administratifs dans les écoles, aides dans les cantines et les bibliothèques et bien sûr des milliers d'animateurs dans les centres de loisirs sont ainsi recrutés sur ces contrats aidés. Pour l'essentiel, ce sont des services d'aide à la personne qui composent un socle essentiel pour les enfants, les adultes et les personnes âgées...

Ces emplois territoriaux qui sont subventionnés par l'État sont généralement payés au minimum. Leur rémunération moyenne, fin 2015, s'élevait à 1 213 euros bruts mensuels. Pour comparaison, la rémunération

moyenne dans les collectivités est de 1 488 euros.

Constat contradictoire du gouvernement

« Les contrats aidés généralisés portés par la mission « Travail et emploi » se sont révélés inefficaces pour traiter la question du chômage de longue durée et de l'insertion des jeunes dans l'emploi. Ils conduisent trop souvent à maintenir leurs bénéficiaires dans une situation précaire, sans perspective de retour pérenne à l'emploi. » Cet argument inscrit au projet de loi de finances justifie ce choix de suppression massive des emplois aidés. Pourtant, là-encore, à observer les chiffres du rapport sur l'état de la fonction publique, annexé au même projet de loi, 15,2 % des agents territoriaux sur un contrat aidé ont changé de statut au cours de l'année...

Il est ensuite difficile d'établir une règle sans connaître les aspirations à transformer leur contrat pour les agents concernés. D'autant que 10,6 % d'entre eux ont changé d'employeur dans l'année et 4,2 % de zone d'emploi.

Le travail d'arbitrage des préfets qui devront établir les contrats « prioritaires », pour définir ceux qui seront supprimés ou conservés, risque d'être très délicat. Et ne manqueront pas de susciter de vives réactions.

Vendée

La défense de l'individu d'abord

Réorganiser la CFTC sur le département vendéen est aujourd'hui une priorité pour Erwan Calonnec. Le président du syndicat des agents territoriaux de Vendée ambitionne en effet de développer la présence CFTC pour être le plus possible au contact des agents, l'essence du syndicalisme selon lui...



« Il n'y a pas d'un côté le gentil syndicat et, de l'autre, le mauvais patron comme le laissent croire certains syndicats. La réalité est bien plus complexe et c'est ce contact à la réalité qui est intéressant », souligne Erwan Calonnec, le président CFTC du syndicat des agents territoriaux de Vendée.

Successivement directeur d'une structure intercommunale, d'un musée vendéen et aujourd'hui de la contractualisation et de l'ingénierie territoriale au conseil départemental, cet inénarrable en chef reconnaît qu'il a une longue histoire en matière de gestion du personnel. « J'apprécie aujourd'hui de pouvoir passer de la casquette de décisionnaire à celle de syndicaliste. Ce pouvoir de dissociation me permet d'aborder les situations individuelles des agents sous différents angles. Et nos collègues apprécient réellement cette capacité de passer de l'un à l'autre... »

Pour le militant CFTC, la défense des intérêts individuels est essentielle. « Quand je suis arrivé en 2014 dans cette collectivité importante qu'est le

conseil départemental, j'ai été séduit par l'attitude de la CFTC et frappé par celle de certains syndicats. Ceux-ci défendaient les agents sur leurs intérêts collectifs mais étaient peu présents sur la défense individuelle. C'est là que je me suis dit que j'avais un choix à faire. Et, pour ses valeurs et l'importance du dialogue, j'ai finalement choisi de m'engager aux côtés de la CFTC. »

En 2014, à l'occasion des élections professionnelles, la section CFTC du conseil départemental décrochait des sièges dans toutes les instances représentatives du département, et Erwan Calonnec siégeait en CAP A.

Son équipe a depuis pris la direction du syndicat CFTC sur le département, avec Corinne Leboi, comme secrétaire général et Michel Pezas, pour trésorier. Françoise Seigneur continuant à diriger la section CFTC du conseil départemental.

« Nous avons une bonne équipe mais nous manquons cruellement de temps. Chacun de nous est déjà fortement impliqué dans ses responsabilités professionnelles », précise encore le président.

Afin d'assurer son développement sur le département, le syndicat est donc en cours d'attribution d'un mi-temps syndical à l'un de ses responsables. En attendant, il assure une permanence syndicale le jeudi. Mais comme le souligne Erwan Calonnec, les agents préfèrent souvent contacter directement le syndicat pour évoquer leurs difficultés. « Avec notre équipe CFTC, nous essayons de nous retrouver tous les quinze jours ou trois semaines pour faire le point. Lorsque nous rencontrons un agent, nous nous attachons à être au moins deux pour le recevoir, et l'accompagner », note-t-il.

Examen de conscience

Le militant insiste cependant sur la responsabilité de chacun dans les conflits ou situations difficiles. « La solution n'est pas toujours à chercher chez les autres, relève-t-il. Il faut examiner la part de sa propre responsabilité. C'est important ! La solution est bien souvent à travers une remise en cause personnelle et pas seulement chez la partie adverse. Il faut se poser les bonnes questions et savoir

où l'on veut aller... »

Forte de ses convictions, l'équipe CFTC s'est partagée les missions selon les compétences, les disponibilités et le service ou la collectivité concerné. Corinne Leboi s'occupe plus particulièrement de la partie statutaire et juridique, Erwan Calonnec de la représentation et la communication, Françoise Seigneur, qui connaît bien le terrain et les agents, assure les relations et la partie numérique et communication, et Michel Pezas, la trésorerie. « Nous sommes associés aux différentes négociations. Et avons porté très en amont le dossier du télétravail sur lequel nous avons réellement été force de proposition », souligne également le président départemental.

« Je pense qu'en Vendée, il y a un terreau favorable à la CFTC. Les valeurs d'échange et de compromis social sont fortement ancrées dans les mœurs. Et nous comptons bien les promouvoir auprès des agents vendéens pendant la campagne des élections de 2018 », anticipe Erwan Calonnec.

Contact : cftc.atv@gmail.com - <http://www.cftc-atv.fr>

Ile-de-France

Une journée d'échanges en vue des élections



Face aux responsables des syndicats CFTC d'Ile-de-France, Alban Reverdy et Philippe Pottier, le président et le secrétaire général de la FFPT-CFTC ont animé et répondu à leurs interrogations lors des rencontres du 8 novembre à Versailles. Tant des questions sur des cas concrets, comme le harcèlement d'un agent ou la mise en place du Rifseep, que des aspects stratégiques d'organi-

sation (positionnement au comité technique, stratégie d'alliance syndicale ou de visibilité CFTC) ont surgi à travers des débats très animés. « À 90 % du temps, nous sommes directement confrontés à des conflits qui laissent très peu de marge à la négociation. Sur 33 communes de mon agglomération, 60 % des élus estiment avoir droit de vie ou de mort sur leurs agents. Ou on a affaire à des DGS qui sont

de véritables dictateurs. Dans ces cas, il est particulièrement délicat d'aboutir par le dialogue... », commentait ce responsable de syndicat. « Quand le maire est anti-syndical, que fait-on ? », renchérit Serge Pradines, responsable CFTC récemment éjecté de sa collectivité au moyen d'une mobilité forcée. « Quand c'est explosif, il ne nous reste plus que la stratégie judiciaire. Je note d'ailleurs que les agents qui engagent des recours administratifs sont très rarement condamnés. Le juge est très à l'écoute des arguments à travers la procédure écrite... »

Le conseil de s'appuyer sur les instances légales (comité technique, CAP ou CHSCT) a également été abondamment commenté. La stratégie d'une réunion préparatoire pour évacuer certains conflits ou résistances avant l'organisation des séances d'instances ou les obligations légales imposées notamment par le CHSCT ont paru des leviers de

négociation importants.

« Lorsque une décision est actée par le CHSCT, cela devient officiel. On ne peut y déroger », affirmait de son côté Marc de Herdt, CFTC Issy-les-Moulineaux.

Une partie de la journée a également été consacrée à l'organisation des élections professionnelles de décembre 2018 dans la fonction publique territoriale. Le président de la FFPT-CFTC a présenté la stratégie de communication avec le déroulement des moyens (dépliants, affiches, professions de foi) qui seront proposés aux syndicats territoriaux tout au long de l'année pour alimenter leur campagne électorale locale. « Le président a aussi insisté sur les différents supports : fiches statutaires, guide de l'agent territorial CFTC, guides spécifiques pour l'organisation des élections et bien sûr le magazine La Voix avec la création d'un site CFTC dédié aux élections professionnelles », précisait cette militante de l'Essonne.

Douai

Rifseep : jusqu'à 700 euros de primes en plus par an pour les agents

C'est avec une véritable satisfaction que le responsable CFTC de Douai promeut l'accord trouvé avec le maire pour la mise en place du nouveau régime indemnitaire en 2018. « Ce sont d'abord les agents qui ont le régime indemnitaire le plus bas qui vont bénéficier de la mise en place du Rifseep », précise Pascal Vernez. « C'est-à-dire les trois quarts des agents, en particulier en catégorie C. Pour nous, l'avancée est importante. Le régime indemnitaire était bloqué depuis 2006... » Dès lors, les agents de Douai devraient faire une bonne opération avec la mise en place obligatoire dans les collectivités du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel

(Rifseep). Celui-ci est composé de deux enveloppes, l'indemnité de fonction, attribué selon une grille de compétences et de responsabilités, et le complément indemnitaire versé annuellement selon l'engagement professionnel.

L'indemnité de fonction portée à 100 euros

En doublant de 50 à 100 euros, le montant indemnitaire sera plus favorable à la grande majorité des agents.

Certains pourront même obtenir 700 euros bruts annuels de revalorisation salariale. Ce qui ne sera pas le cas des agents qui bénéficiaient déjà d'un montant indemnitaire conséquent.

L'engagement budgétaire de la collectivité s'élè-

vera ainsi à 465 000 euros en 2018. Et l'accord qui doit être présenté lors d'un comité technique du mois de décembre prévoit encore la dotation d'un montant de 100 euros bruts de complément indemnitaire annuel, à compter de 2019, pour les 800 agents de la collectivité (sauf absentéisme important)...

« Aucun agent ne perdra de régime indemnitaire, y compris avec des montants importants. Nous nous sommes basés sur les primes les plus basses en catégories B et A pour définir au plancher une hausse de 50 euros. C'est une avancée majeure pour le personnel. Le budget indemnitaire va plus que doubler. L'objectif initial de revaloriser les rémunérations des agents douaisiens est donc atteint », approuve Pascal Vernez.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Novembre 2017 – Crédit photos : Benjamin Juhani.



Jour après jour, quelle que soit leur activité, les territoriaux s'investissent à travers leurs missions de service public pour être utiles à tous leurs concitoyens. Un engagement que la Mutuelle Nationale Territoriale salue et partage en les protégeant tout au long de leur vie personnelle et professionnelle.

Complémentaire santé, maintien de salaire, services, santé au travail... la MNT est fière d'être utile à plus d'1,9 million d'agents territoriaux.

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)

  mnt.fr
mutuelleMNT