

MARS 2018 - n°343

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION CFTC DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ÉLECTIONS

L'évolution du scrutin des élections professionnelles du 6 décembre.

p. 12

ATSEM

Deux nouveaux concours pour évoluer en catégorie B.

p. 13

TEMPS DE TRAVAIL

Ces collectivités qui allongent la durée du temps de travail à 1 607 heures.

p. 9

Fonction publique le grand chamboulement



Visitez le site web et téléchargez la nouvelle appli CFTC Territoriaux

La Fédération met à votre disposition les informations et les outils téléchargeables dédiés aux élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Guides
Affiches
Flyers
Professions de foi
Fiches thématiques
Documentation, etc.

L'application de la FFTP-CFTC est téléchargeable depuis votre smartphone (Android ou Apple).



Application mobile et Site web

www.cftc-territoriaux.fr

Nous vous laissons découvrir tout ça !



Disponible sur
App Store

DISPONIBLE SUR
Google play

Ne pas jeter sur la voie publique

Fonction publique Pas de concession sur le statut de fonctionnaire



ALBAN REVERDY,
président de la FFPT-CFTC

Le gouvernement a décidé d'engager l'offensive sur la réforme de la fonction publique et sur le statut du fonctionnaire. Si, à ce jour, nous ne pouvons nous fier qu'aux déclarations à défaut de projet structuré, nous constatons l'ambition purement financière du projet Action publique 2022. En effet, après le rétablissement du jour de carence - que le précédent gouvernement avait pourtant supprimé à cause de son inefficacité -, la hausse de la CSG, c'est maintenant aux réformes de fond que s'attaque le ministère de l'Action et des comptes publics. Il s'agit de réduire substantiellement les effectifs d'agents publics. Plan de départs volontaires, recrutement contractuel et individualisation des carrières. C'est-à-dire une remise en cause des principes qui fondent nos services publics : l'égalité de tous les citoyens devant les services publics, la continuité du service public, sa neutralité, son rôle de régulation et de protection sociale et sanitaire, ou éducatif et culturel...

Car la garantie de ces valeurs constitutionnelles dépend grandement de la stabilité de l'emploi des personnels de la fonction publique et de leurs perspectives de carrière. Par expérience, la CFTC constate l'impact des délégations de services publics au secteur privé qui suscitent parfois une perte de maîtrise des services, d'autre fois, une dégradation de la qualité ou un dérapage incontrôlable des dépenses publiques - alors externalisées...

Chaque année, des réformes statutaires permanentes modifient, adaptent, renvoient le statut des fonctionnaires, les statuts particuliers comme les règles générales (contractuels, déontologie, égalité femme/homme, santé au travail, fusion de collectivités, règles de mobilité...). Et il est trop facile de qualifier le statut de rétrograde ou d'archaïque parce que trop complexe à appréhender d'un simple coup d'œil.

Nous ne devons pas céder aux chants des sirènes avec l'espoir irréaliste d'économiser une grande partie des 4,5 milliards d'euros annoncés dans le dernier projet de loi de finances. La CFTC reste ouverte à des évolutions du statut, pour lesquelles elle est force de proposition. Mais elle ne sera pas disposée à sacrifier un statut cadre, sous le prétexte douteux que cela pourrait aboutir à des économies...

SOMMAIRE N°343



La réforme Action publique 2022 risque de bouleverser le fonctionnement des services publics p. 4

ATSEM

Entre reconnaissance et évolutions p. 12

Très attendue, la réforme du statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles vient d'être modifiée. En ouvrant le champ des missions d'une part, notamment vers l'animation, et en créant deux concours et l'accès en catégorie B, d'autre part, cette réforme contribue à une réelle reconnaissance de ces professionnels.

Jour de carence

Comment est appliquée la perte d'une journée d'indemnisation p. 10

L'introduction du jour de carence au 1er janvier procédera à la suppression du premier jour d'indemnisation en cas de maladie. Cependant, cette suppression s'appliquera distinctement selon le type de maladies ou des circonstances (prolongation...).



“ La durée du temps de travail constitue un réel levier d'attractivité notamment pour les cadres que l'on a du mal à recruter... », Antoine Six, président du syndicat CFTC du Pas-de-Calais sur la hausse de la durée du temps de travail, p. 9.



anetlanda

RESPONSABLE DES ÉDITIONS ET DIRECTEUR DE LA VOIX : ALBAN REVERDY, Président de la FFPT-CFTC, 85, rue Charlot 75140 Paris Cedex 03. /CPPAP n°0321 S 06795 / ISSN

n°07619235 / 1er trimestre - Mars 2018 / **FONDATEUR DE LA VOIX :** Louis BRETECHER / **RÉDACTEUR EN CHEF :** Francis COUDIN, Tél. : 01 44 84 52 16 -

mag-lavoix@orange.fr / **PHOTOS :** FOTOLIA / **IMPRIMERIE :** FormaGraphique, 96, rue de la Chapelle - 62400 Béthune.

Fonction publique

Vers la fin du concours ?



macrovector

Départs volontaires, réductions de postes, recrutement contractuel, désolidarisation des rémunérations publiques (...): le projet du gouvernement pour la fonction publique fait planer une ombre inquiétante pour l'avenir et la stabilité du statut de fonctionnaire.

repères

Action publique 2022

. 13 octobre 2017 : lancement du programme Action publique 2022.

. 1er février 2018 : annonce du plan de départs volontaires des fonctionnaires.

. Début mars : fin des consultations et arbitrage des réformes qui seront retenues.

. Mars 2018 : lancement des premières réformes de la fonction publique.

Lengagement de négociations sur les rémunérations dans la fonction publique en juin suffira-t-il à faire oublier le gel du point d'indice en 2018 ou le rétablissement de la journée de carence en cas de maladie ? D'autant que les dernières annonces du gouvernement préparent une réforme en profondeur, à la fois statutaire et en terme d'effectifs de fonctionnaires.

La confirmation le 1er février du plan de départs volontaires pour les fonctionnaires s'ajoute aux autres projets avancés lors des consultations sur le projet Action publique 2022 : moins 120 000 postes de fonctionnaires, recrutement de contractuels facilité, réduction du nombre d'instances représentatives, effort sur la formation...

Plan de départs volontaires

Lors de la séance du conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 14 février, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, Olivier Dussopt fixait les quatre grandes orientations de la réforme qui s'engage.

Devant les représentants syndicaux et les élus locaux, le secrétaire d'État a rappelé son attachement au statut de fonctionnaire, d'indiquer que la priorité serait donnée à « la question du dialogue social, l'individualisation de la rémunération des agents publics, l'accompagnement renforcé dans

l'évolution des carrières et l'élargissement du recours aux agents contractuels ».

Ainsi, le « nouveau contrat social pour les agents publics », annoncé par le Premier ministre, commence à se dessiner. Le gouvernement entre dans le vif du sujet sur son projet de réforme pour la fonction publique alors que le forum Action publique 2022 n'était pas tout à fait achevé.

Dans ce sens, les organisations syndicales, CFTC comprise, ont été surprises par l'annonce du plan de départs pour les fonctionnaires « qui souhaiteraient partir ». Les fonctionnaires avaient déjà la faculté de quitter la fonction publique avec une prime de licenciement (plafonnée à deux années de salaire) dans des cas très restreints. Il s'agirait maintenant d'ouvrir plus largement ce dispositif...

Ces plans de départs volontaires pourraient ainsi être financés avec le fonds de transformation de l'action publique, doté de 700 millions d'euros.

Néanmoins, l'objectif de réduction des 4,5 milliards d'euros du budget de l'État, posé dans le projet de loi de finances pour 2018, devrait nécessiter un effort dantesque pour s'en approcher.

Reprenant l'objectif annoncé de 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires - dont 70 000 dans les collectivités territoriales, le gouvernement envisage en même temps de faciliter le recours à l'emploi contractuel dans la fonction publique. C'est

Consultations

La CFTC reçue sur le projet de réforme de la fonction publique "Action publique 2022"

Dans le cadre du projet de réforme de la fonction publique, une délégation CFTC représentant les trois versants de la fonction publique a été reçue le 13 février par le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, Olivier Dussopt.

« Lors de nos échanges, plusieurs points ont été évoqués concernant le dialogue social, la contractualisation, les rémunérations, la mobilité et le départ volontaire dans la fonction publique », résumait David Meseray, le représentant CFTC pour la fonction publique territoriale.

Cette rencontre organisée avec les organisations syndicales représentatives s'inscrivait comme point de départ de la concertation prévue par le ministère et la DGAFF sur la réforme de la fonction publique.

« Pour la fonction publique territoriale, le Secrétaire d'État a été attentif à certaines de nos propositions concernant par exemple l'intégration des primes dans le calcul de pension de retraite ou l'inégalité de traitement sur la mobilité entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale », a notamment précisé David Meseray.

Ces rencontres prévues dans un cadre bilatéral entre les organisations syndicales de la fonction publique et le gouvernement ont véritablement lancé le processus de réforme de la fonction



publique et la mise en œuvre du projet Action publique 2022. Un groupe de travail devrait ainsi se réunir une à deux fois par trimestre pour en examiner les différents points.

Simplification et amélioration de la qualité des services, transformation numérique, rénovation du cadre des ressources humaines, organisation territoriale des services publics et modernisation du cadre budgétaire et comptable devraient ainsi être privilégiés.

l'un des points avancé par Édouard Philippe, le 1er février. Et si aujourd'hui l'emploi contractuel est déjà une réalité (19,3 % des effectifs de la fonction publique territoriale), il conserve encore des garde-fous. Pour ouvrir plus largement le recours aux agents contractuels, il faudra sans doute faire sauter les verrous qui tentent encore de contenir le principe fondamental du recrutement par concours...

Recrutement contractuel

Un agent sur cinq est contractuel dans la fonction publique territoriale. La question, jusqu'ici, était donc de limiter le recours aux contrats et de favoriser les titularisations sur des emplois « durables » afin de réduire leur précarité. C'est ainsi que le dispositif Sauvadet de titularisation des agents contractuels avait été lancé en 2012, et prolongé jusqu'à la fin 2017. Mais, fin 2017, le gouvernement n'a pas souhaité reconduire ce dispositif, au grand dam des organisations syndicales de fonctionnaires - dont la CFTC.

La logique devrait dès lors s'inverser. Puisque l'actuel gouvernement promet plus de souplesse dans les recrutements et une plus grande part de contrats. Ces emplois contractuels devraient être privilégiés pour les missions non régaliennes de la fonction publique.

À côté des réductions d'effectifs de fonctionnaires et de davantage d'emplois contractuels, le gouvernement a dit vouloir investir sur la formation pour maintenir la qualité de service public.

Rémunération décorrélée

À peine installé, le ministre de l'Action et des comptes publics avait annoncé son souhait de décorrélérer la revalorisation des rémunérations entre les trois fonctions publiques. C'est-à-dire que le point d'indice de rémunération pourrait être revalorisé dans la fonction publique de l'État sans que cela ne soit le cas dans la fonction publique territoriale... Ou dans un moindre mesure. Il s'agirait si cette réforme était appliquée d'une véritable entorse au statut de fonctionnaire qui s'attache à travers notamment la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à garantir un socle de règles communes aux trois versants de la fonction publique. Ce projet désolidariserait les rémunérations entre fonction publique et s'inscrirait dans un contexte pratiquement ininterrompu de gel du point d'indice de rémunération depuis 2010.

Elle marque également la volonté du ministre de sanctuariser le traitement des fonctionnaires et des contractuels qui s'orienterait vers une plus grande individualisation.

Moins d'instances représentatives dans la fonction publique

Après la création d'une instance représentative unique par la loi Travail dans le secteur privé, le gouvernement souhaiterait en calquer le principe à la fonction publique. Réduire le nombre d'instances (22 000 dans les trois fonctions publiques) figure donc au menu des réformes annoncées. Ce projet intervient alors même qu'une nouvelle instance dédiée aux agents contractuels sera créée à l'occasion des prochaines élections professionnelles territoriales. Celle-ci, la commission consultative paritaire (CCP) s'ajoutera aux actuels comités techniques, commissions administratives paritaires et CHSCT. Les pistes évoquées viseraient dans le même temps à réduire le champ d'intervention desdites instances, qui pourraient n'être consultées que sur les recours. Un recul. Puisque aujourd'hui les représentants du personnel sont d'abord informés, dans ces instances, des décisions individuelles sur les carrières avant même d'avoir à intervenir sur les cas litigieux éventuels.

Globalement, le programme Action publique 2022 présente donc peu d'avancées et beaucoup de reculs et de remises en cause du statut...

Petite enfance

Mobilisation contre les projets d'ordonnances

Le collectif « Pas de bébés à la consigne », a engagé avec les organisations syndicales, comme la CFTC, une offensive contre le projet de réforme par ordonnance du gouvernement pour le secteur de la petite enfance. Dans le cadre du projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance », celui-ci a présenté fin janvier un amendement, adopté depuis (art. 26 bis), visant à poser par ordonnances les prochaines réformes pour la petite enfance, dans les 18 mois suivant la publication de la loi. « Trois types de mesures sont envisagées à titre définitif ou dans le cadre d'expérimentations sur une durée de deux à cinq ans », prévient le collectif, avant d'énumérer :

- des mesures de simplification et de mise en cohérence des législations applicables,
- des mesures permettant, lorsque les spécificités locales le justifient, des dérogations à ces législations,
- des mesures permettant à « l'une des autorités compétentes en la matière (...) de prendre, au nom de chacune ou certaines d'entre elles et après leur accord, tout ou partie des actes nécessaires à l'implantation, au développement et au maintien des modes d'accueil de la petite enfance (...) », notamment en proposant « un guichet administratif unique facilitant les démarches des porteurs de projets (...) ».

Sur les capacités d'accueil des établissements recevant des enfants de moins de trois ans, les professionnels redoutent « la possibilité (...) de déroger, sous prétexte de spécificité des situations ou d'enjeux locaux, aux normes d'encadrement des enfants ou aux qualifications professionnelles exigées pour les accueillants, au nom de "garanties équivalentes" ».

Dérogations ou cohérence des normes, les futures ordonnances pourraient engager des expérimentations sur 2 à 5 années.

FIPHFP Mieux inclure les travailleurs handicapés

Une délégation CFTC a pu présenter le 7 mars ses propositions en matière de prise en charge et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans la fonction publique au cabinet du Secrétaire d'État.

Le projet gouvernemental veut privilégier l'emploi direct, l'apprentissage, la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, pour le public entre 2021 et 2022 ou travailler sur l'accompagnement des travailleurs handicapés...

Le ministère souhaite refondre la

politique du handicap dans la fonction publique : nouvelle impulsion sur le taux de formation, mobilité, volet prévention du handicap professionnel ou évoluer vers une fonction publique plus inclusive.

Cependant, les représentants CFTC se sont surtout inquiétés du projet de fusionner les deux fonds, public et privé, le FIPHFP et l'Agefiph. Plutôt qu'une fusion, la CFTC a préconisé une adaptation des politiques de prévention à chaque secteur, public ou privé.

Ehpad et Retraités unis contre des réformes rétrogrades



Gordian Grand

Les manifestations tant pour l'accueil des personnes dépendantes (Ehpad) que pour les retraités visaient le 15 mars à protester contre les réductions de moyens. D'un côté, la réforme de la tarification

réduira les moyens attribués aux Ehpad pour s'occuper des personnes dépendantes. Tandis que la hausse de la CSG, en janvier, affecte sensiblement les retraités alors que leurs ressources avaient déjà été pénalisées par la révision du dispositif de revalorisation des pensions, par le gel des pensions pendant deux années avant la hausse de 0,8 % en 2017 et le nouveau gel en 2018...

La CFTC reste fortement engagée contre le désinvestissement de l'État tant pour les ressources des retraités que dans le combat pour l'accompagnement de la dépendance.



Décès de Marine, militante CFTC

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Marine Cavalheiro, à l'âge de 56 ans. Syndicaliste de la première heure à la mairie de Paris, elle a accompagné la CFTC durant de longues années. Siégeant aux instances CT et CHSCT, Marine Cavalheiro préférait être force de proposition et souhaitait avant tout proposer des solutions aux encadrants et à la direction pour les agents en difficulté. Elle fut d'ailleurs à l'initiative de la demande de mise en place du don de jours pour les agents ayant des enfants malades.

De ses échanges syndicaux avec l'administration, Marine disait elle-même : « Face à une administration parfois sourde aux problématiques de travail des agents, je suis en quelque sorte comme un caillou dans la chaussure ».

Marine Cavalheiro était de tous les combats, avec une implication sans faille.

Faisant preuve de beaucoup d'humanité, Marine combattait les injustices et aidait les personnes en détresse qu'elle côtoyait dans le cadre de ses fonctions, malgré sa maladie et les difficultés de vie qu'elle avait elle-même à porter. Aux nombreux SDF rencontrés sur son lieu de travail dans le bois de Vincennes, elle savait prodiguer aide, sourire, écoute, et leur redonner le goût de se battre pour se sortir du gouffre dans lequel ils étaient tombés.

Au revoir Marine, puisses-tu reposer en paix. Tu vas nous manquer.

Toute l'équipe CFTC Ville de Paris continuera, en ta mémoire, à représenter et à faire vivre inexorablement « le caillou dans la chaussure ».

Grand-Avignon

Bras-de-fer au service propreté

Les agents du service de collecte ont engagé début février un mouvement de grève à l'appel de la CFTC sur l'agglomération d'Avignon pour protester devant le refus de dialogue du président du Grand-Avignon. « Soixante-huit agents sur les quatre-vingt que compte le service environnement-déchets se mobilisent depuis jeudi dernier face à l'injustice. Non seulement l'agglomération a réduit sensiblement



les primes des agents mais elle menace maintenant de déléguer le service au secteur privé », s'indignait alors Christophe Doladile, pour la CFTC d'Avignon.

Le syndicat majoritaire CFTC estime avoir engagé tous les moyens pour amorcer le dialogue. Mais à défaut d'ouverture, en a appelé à la mobilisation. « La situation est dramatique pour les personnels », observe Christophe Doladile. « Après leur transfert

dans le nouvel établissement, alors même qu'ils portaient la réorganisation des services, les agents du service de collecte des déchets déjà faiblement rémunérés se sont vu retirer la prime de fin d'année (800 euros) et celle d'assiduité (600 euros). »

Ainsi, tout agent nouvellement recruté ne les percevra plus. Cela crée un régime indemnitaire à deux vitesses que conteste la CFTC qui pointe également les conditions de travail déplorables. « Nous constatons toujours l'état d'insalubrité des locaux (saleté, cafard, etc.). Nous demandons une amélioration constante des conditions d'hygiène et de sécurité, alors que nous ramassons à certains endroits des excréments, urines et autres produits toxiques directement vidés dans les poubelles. Je vous laisse imaginer en plein été, plein soleil sous 40° C, les réactions néfastes possibles... ».

EN BREF La vie CFTC

Formations élections : manifestez vous !

Notre Fédération CFTC organise des formations toute l'année sur les diverses thématiques du statut et de l'action syndicale. En cette année d'élections professionnelles (le 6 décembre prochain), le calendrier des formations sur le déroulement et l'organisation des élections est en ligne. Mais, la commission formation de la FFPT-CFTC est également à l'écoute de vos demandes pour vous faire des propositions sur mesure. N'hésitez pas à contacter notre Fédération pour que nous examinons vos demandes.

Site web : <https://la-voix.org/index.php/inscriptions-calendrier-formation-ffpt-cftc>

Création de la section CFTC de Varangeville

Fortement mobilisée sur la préparation des élections professionnelles de 2018, l'équipe CFTC de Meurthe-et-Moselle vient de créer une section dans la ville de Varangeville. Celle-ci est représentée par Alexandre Chevreux et Jean-Noël Wehy.

Les dirigeants CFTC Territoriaux en Guadeloupe



À droite, Alban Reverdy avec Jean-Pierre Bernis, référent de la formation CFTC en Guadeloupe et président de la CAF, avec Jacqueline Samyde, présidente du syndicat CFTC des agents territoriaux de Guadeloupe et directrice de l'Ephad des Abymes.

À l'occasion de formations syndicales en Guadeloupe, en mars, Alban Reverdy, le président de la Fédération CFTC des Territoriaux, et Éric Godin, le trésorier ont rencontré les équipes du très dynamique syndicat CFTC de Guadeloupe. Ci-dessus, Alban Reverdy avec Jean-Pierre Bernis, référent formation et le maire de Port-Louis, ainsi que les présidents de sections de Port-Louis et de Pointe-à-Pitre, Mario Varo, Eddy Jalce et Francette Fermely

Hausse de la CSG

Compensation à retardement

Depuis le 1er janvier 2018, les fonctionnaires et agents publics s'acquittent de la contribution sociale généralisée (CSG) en hausse de 1,7 % sur leur fiche de paie. Seulement, cette hausse devait être compensée par un dispositif complexe, pas toujours correctement appliqué...

Complexité, retards, baisses des rémunérations... La hausse d'1,7 % la CSG au 1er janvier devait être neutre pour les fonctionnaires et agents territoriaux. Dans les faits, elle a provoqué une vague de protestations et de réclamations. Il faut dire que les employeurs territoriaux ont eu peu de temps pour l'appliquer et que le dispositif, détaillé dans une circulaire du 15 janvier, a été particulièrement mal préparé...

Dispositif complexe

Avec un niveau qui frôle dangereusement les 10 % (9,2 % exactement), la CSG est une taxe qui pèse de plus en plus sur les rémunérations que ce soit des salariés du secteur privé ou des agents publics et des fonctionnaires. Pour les salariés de droit privé, l'augmentation d'1,7 % de la CSG est totalement compensée par la suppression des cotisations maladie et l'exonération progressive des cotisations chômage. En revanche, ces mesures ne concernent que très marginalement les agents du secteurs publics.

L'indemnité compensatrice, pour la fonction publique tient effectivement compte de la suppression des cotisations maladie pour les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires). Ainsi que de la suppression des cotisations chômage pour les agents contractuels dont l'employeur adhère à l'Assurance chômage.

C'est pourquoi il a fallu mettre en place un dispositif propre aux agents publics et aux fonctionnaires. Celui-ci s'articule autour de deux mesures : la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES : taxe de 1 %) et la création de l'indemnité compensatrice.

La CES n'est appliquée que pour certains fonctionnaires. Dès lors, il fallait une formule de calcul particulière pour que l'indemnité compensatrice s'adapte à chaque situation et compense l'intégralité des 1,7 % de hausse.

Calcul de l'indemnité compensatrice

Comme la CSG s'applique à 98,25 % de la rémunération brute globale, la hausse de 1,7 % s'élève au final à



1,607 % de la rémunération totale.

La rémunération brute comprend le traitement indiciaire, les primes et indemnités y compris celles qui ont un caractère ponctuel comme le complément indemnitaire annuel ou les avantages en nature et autres majorations de traitement. Elle intègre aussi l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Le montant de l'indemnité compensatrice en 2018 s'élève donc à 1,607 % de la rémunération brute totale moins le montant total des cotisations 2017, le tout revalorisé de 1,1053 % pour effacer l'impact de la CSG sur cette indemnité.

Le montant mensuel de l'indemnité est fixé en janvier pour l'année et sera versé à l'identique chaque mois. Y compris lorsque l'agent change d'employeur public, puisque son administration d'origine transmet au nouvel employeur public le montant de l'indemnité. Cependant, dans le cas d'une mutation, l'indemnité pourra être réévaluée si elle lui est plus favorable.

Si l'agent augmente sa durée de temps de travail ou la réduit, le montant de l'indemnité sera revu dans la même proportion.

Qu'advient-il de l'indemnité en 2019 ?

L'indemnité compensatrice sera donc versé, au titre de 2018, à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui étaient en poste en 2017. Cela dans la mesure où la hausse de la CSG affecte leur rémunération.

Pour les agents en poste en 2017, l'indemnité sera soit maintenue au même montant mensuel, soit revalorisée en cas d'augmentation de leur rémunération brute en 2019.

En revanche, les nouveaux contractuels nouvellement recrutés (à partir de 2018) n'y seront plus éligibles, pas plus d'ailleurs que les fonctionnaires recrutés après 2017 et qui travaillent moins de 28 heures par semaine. Pour les fonctionnaires recrutés à compter de 2018, le montant de l'indemnité 2019 s'élèvera à 0,76 % du montant de leur première rémunération brute.

Temps de travail Ces collectivités qui passent à 1607 heures

Vous avez dit avantages acquis ? Peut-être pas pour très longtemps... En effet, au nom d'une gestion publique plus rigoureuse, certaines collectivités ou établissements qui avaient hérité dans les années 2000 d'un régime horaire dérogatoire et inférieur aux 1 607 heures annuelles, commencent à remettre en cause cet avantage.

« C'est pourtant une hérésie, soulève Antoine Six, responsable CFTC de la communauté urbaine d'Arras (Pas-de-Calais). La durée du temps de travail constitue un réel levier d'attractivité notamment pour les cadres que l'on a du mal à recruter... » Une réalité que le président de la communauté urbaine examinera prochainement en comité technique avec l'examen du projet d'augmentation de la durée du temps de travail dans l'établissement qui accorde aujourd'hui 35 jours de congés et 2 jours du président (1 569 heures de travail annuel).

Cette nouvelle priorité, rallonger la durée du temps de travail, a été décidée après la critique de la cour régionale des comptes qui a épinglé la communauté d'Arras. C'était aussi le cas de la ville de Marseille, dont le traitement médiatique du rapport de la cour a fait couler beaucoup d'encre avant l'installation de badgeuses au sein de la mairie et prochainement l'allongement du temps de travail (cf. article ci-dessous).

Mais cette décision très impopulaire peut également intervenir après la transformation ou la fusion des collectivités qui remettent à plat leur organisation. À Dijon, la transformation de la communauté urbaine en métropole s'est accompagné d'une augmentation de 1567 heures à 1 607 heures de travail annuel au 1er janvier 2018. Des discussions se poursuivent en terme d'organisation. Non sans susciter des manifestations : « Cela s'est traduit par le travail le week-end au service propreté et proximité. Le président souhaitait plus de personnel le week-end dans les rues depuis que la ville est classée Cité internationale de la gastronomie et du vin par l'Unesco. Mais nous n'avons obtenu que peu de contrepar-



ties », regrette Robert Loffredo, le représentant CFTC. Les agents doivent désormais travailler un week-end sur quatre. « Nous avons toutefois obtenu qu'ils puissent travailler en heures supplémentaires sur les week-ends, sur la base du volontariat. Cela leur permettra d'être mieux payés », précise le négociateur CFTC du Grand-Dijon qui précise que les agents ont pu conserver leur 29 jours de congés avec deux jours fractionnés.

« Le temps de travail est un point très sensible », observe Claudine Morel, la responsable CFTC de Fougères Agglomération qui a aligné son temps de travail sur les 1 607 heures après fusion avec deux autres communautés. « Quand la collectivité commence à compter, les agents qui faisaient plus d'heures se sont mis aussi à compter... La remise à plat du temps de travail a eu un impact sur les heures ARTT. Mais cela a permis d'harmoniser les situations entre les agents. Néanmoins, pour l'image des fonctionnaires, il me semble important que l'on soit à 1 607 heures. » En contrepartie de cette hausse de la durée, l'agglomération avait adhéré au Cnas pour l'action sociale du personnel.

Marseille : hausse de la durée du travail

« CFTC et CFE-CGC sommes disposés à revenir sur les 1 567 heures de travail annuel des agents. Seulement, il faudra qu'il y ait de véritables contreparties pour le personnel et le maintien de la semaine de vacances d'hiver », prévient Ludovic Bedrossian, le représentant CFTC des agents de la ville de Marseille.

Alors que la deuxième plus grande ville de France prévoit de revenir sur ses avantages acquis en matière de temps de travail, celle-ci semble laisser place à la négociation. Son objectif : porter la durée

annuelle du temps de travail de 1 567 heures aujourd'hui à 1607 heures. Alors que le DGS pourrait accepter le deal, les représentants du personnel s'attacheront à défendre le régime de temps de travail des 12 000 agents municipaux. Épinglée par la Cour des comptes depuis 2006 sur son régime de travail horaire - qui offre 40 heures de congés supplémentaires (semaine d'hiver) par rapport aux 1 607 heures légales, la mairie se dit ouverte aux négociations.

« Il faudra examiner les nouveaux cycles de travail qui pour-

ront être proposés », précise le responsable du syndicat CFTC, Ludovic Bedrossian. En revanche, nous demanderons qu'une partie des économies réalisées bénéficient aux agents de Marseille ! » La Cour des comptes évaluait en effet le coût de cette semaine d'hiver à 10 millions d'euros pour la collectivité.

Cycles de travail souple

Car CFTC entend bien obtenir dans le même temps des cycles de travail adaptés. « Il faudra de la souplesse pour les agents ! Nous ne pouvons res-

ter sur une gestion horaire à l'ancienne. Nous demanderons des plages fixes agrémentées de flexibilité en début, fin ou milieu de journée. Il faudra que ce soit fait de façon intelligente... »

La CFTC était favorable à l'installation des pointeuses à condition que cela s'articule de façon souple « comme cela se pratique aujourd'hui dans d'autres administrations », et non un système figé. « Notre administration est en retard sur cette gestion du temps de travail », estime encore Ludovic Bedrossian.

Maladie

Jour de carence rétabli



gilles leugassat

Tous les agents de la fonction publique territoriale perdent désormais un jour d'indemnisation en cas de maladie. Rétabli depuis le 1er janvier 2018, ce jour de carence s'appliquera distinctement selon le type de congés maladie et en fonction de la reconduction des arrêts de travail...

Visant un « objectif d'amélioration de la qualité du service public », le gouvernement a réintroduit le jour de carence (non indemnisé ni payé) en cas de maladie, à compter du 1er janvier 2018. « La présente disposition devrait, en effet, concourir à résorber les absences pour raison de santé de courte durée dans les administrations publiques », estime-t-il.

Vivement contestée par les syndicats de fonctionnaires, cette mesure s'applique désormais dans certains cas de maladies dans la fonction publique. Mais pas tous.

Qu'il soit fonctionnaire ou agent contractuel de droit public*, l'agent qui déclare un arrêt maladie en 2018 n'est plus indemnisé le premier jour effectif d'arrêt de travail. Il ne peut d'ailleurs ni bénéficier du maintien de son traitement/rémunération, ni recevoir des prestations en espèces.

La rémunération concernée correspond au traitement indiciaire, aux primes et indemnités comptant également l'indemnité de résidence et la nouvelle bonification indiciaire. Seules les primes liées aux fonctions sont décomptées pour ce jour de carence. Cela exclut donc le supplément familial de traitement, les remboursements de frais ou de transport, les indemnités pour changement de résidence,

celles liées à l'organisation du travail ou aux résultats/manière de servir, les avantages en nature...

Le jour de carence devra en principe être prélevé au titre de la rémunération du même mois. Et la fiche de salaire devra mentionner cette retenue et le montant de son décompte.

Et les congés de maternité ?

Les arrêts de maladie ordinaire sont concernés par cette journée de carence. Dans le cas de leur prolongation au-delà de trois mois, une deuxième journée de carence est appliquée au moment où le fonctionnaire bascule en demi-traitement.

Pour des affections de longue durée (ALD), le délai de carence ne s'applique qu'une fois au cours d'une période de trois ans. Y compris dans le cas de plusieurs arrêts successifs.

En revanche, les congés de maternité et thérapeutiques, les accidents de travail/service, les maladies professionnelles, les congés de longue durée, longue maladie ou grave maladie ne sont pas concernés par le jour de carence.

Sont encore exclus de la ponction du jour de carence les cas de blessures ou maladies contractées ou aggravées suite à un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour

sauver la vie de personnes ou encore en cas d'invalidité temporaire imputable au service.

La perte d'une journée indemnisée n'est pas non plus appliquée lors de la déclaration d'un deuxième arrêt de travail moins de 48 heures à la fin du précédent. Cette mesure dérogatoire vise à anticiper le délai du week-end pour la prolongation de l'arrêt maladie (la case "prolongation" devra être cochée sur le nouvel arrêt de travail).

À titre transitoire, les arrêts de maladie de 2017 prolongés en 2018 ne sont pas concernés par le jour de carence.

Lorsque l'arrêt maladie est requalifié dans l'un des cas de dérogation précédents, le jour de carence devra être remboursé.

« La déduction du délai de

carence et la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail doivent être mises en œuvre simultanément », précise la circulaire relative au jour de carence.

Et la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail ?

En effet, lorsque l'agent dépasse le délai légal de 48 heures pour transmettre son arrêt de travail (à deux reprises sur une période de 24 mois), il subit une retenue sur sa rémunération. Désormais, cette retenue ne s'appliquera au jour suivant le jour de carence. Le montant de la retenue s'élève à 50 % de la rémunération de l'agent au titre de la journée suivante.

En tenant compte de l'assiette

de rémunération à laquelle s'applique le jour de carence, celui-ci est comptabilisé comme 1/30ème de la rémunération mensuelle pour les agents à temps non complet. Pour un service à temps partiel, le calcul se fait plus généralement au prorata du temps travaillé.

Face à de nombreux arrêts de travail, un agent en difficulté pourra cependant demander un étalement sur plusieurs mois des retenues opérées des jours de carence.

Dans tous les cas, l'agent devra envoyer son arrêt de travail à son administration dans les 48 heures et celui-ci devra spécifier s'il s'agit d'une prolongation de l'arrêt maladie. Il ne pourra pas recourir à un jour de congé, un jour ARTT ou une autorisation d'absence pour s'exonérer du

jour de carence.

Lors des débats parlementaires sur le rétablissement du jour de congé non indemnisé en cas de maladie, fin 2017, le gouvernement a laissé entendre que l'instauration du jour de carence dans la fonction publique pourrait à terme être étendu jusqu'à trois jours comme dans le privé...

(*) sont concernés les agents publics qui n'étaient pas soumis aux jours de carence, c'est-à-dire dont l'indemnisation des arrêts maladie est assurée par le régime obligatoire de Sécurité sociale sauf les régimes spéciaux de Sécurité sociale.

Références : loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires

Couverture santé La MNT fait 16 propositions pour les Territoriaux

Participation financière minimales des employeurs, information systématique des agents, référents protection sociale complémentaire... Le livre blanc de la MNT formule 16 propositions pour améliorer la santé au travail des agents territoriaux. Il appelle une évolution du système de protection sociale complémentaire et le renforcement de la prévention et du mieux-être au travail.

La proposition phare de la MNT serait d'obliger les collectivités à prendre une délibération sur la participation financière à la santé et à la prévoyance de ses agents. Comme cela doit se faire pour les prestations d'action sociale. Mais surtout d'imposer un seuil financier minimum de participation des employeurs territoriaux à la protection sociale (15 euros pour la participation à la complémentaire santé par agent, 5 euros pour la prévoyance).

Mieux informer les agents

Pointant l'absentéisme et la faible part des agents couverts en prévoyance (1 agent sur deux), la Mutuelle nationale territoriale insiste également sur l'information nécessaire des personnels territoriaux. C'est l'une de ses 16 propositions qui consisterait à soumettre à chaque agent une attestation d'information. Cette mesure devrait être appuyée par la mise en place de référents protection sociale complémentaire dans les grandes collectivités et les centres de gestion pour les autres.

Pour rendre le dispositif incitatif, la MNT voudrait que la participation financière des collectivités à la protection sociale complémentaire s'inscrive comme une dépense d'investissement dans les budgets locaux. Elle préconise également la création d'un crédit d'impôt universel pour faciliter l'accès

à la protection sociale complémentaire. Ainsi, le coût de la protection complémentaire pourrait être déduit du montant de l'impôt sur le revenu de l'agent.

Un socle de garanties minimales avec une couverture de l'incapacité et de l'invalidité à hauteur de 75 % semble impératif tandis que la MNT en appelle à une mutualisation nationale pour garantir la couverture des agents.

De même, la mutuelle défend un dispositif de péréquation entre les opérateurs par un fonds de solidarité intergénérationnelle (entre jeunes et plus âgés), financé par les opérateurs intervenant sur le marché.

Pratiques concurrentielles et régulation

S'attaquer aux pratiques concurrentielles et à ses dérives pourrait s'opérer via un observatoire de la participation financière des collectivités et des redressements tarifaires dans le secteur de la prévoyance des agents territoriaux.

Statistiques fiables sur la tarification, appels à concurrence et critères de choix de l'offre axés sur la maîtrise financière, indexation de la participation financière des collectivités sur l'évolution tarifaire sont les autres propositions avancées par la mutuelle territoriale.

Élections professionnelles

Un scrutin marqué par de profonds changements

Les élections professionnelles prévues le 6 décembre 2018 apporteront des changements importants pour les agents de la fonction publique territoriale. Tant la création d'une nouvelle instance représentative pour les agents contractuels que la représentation femmes/hommes ou la révision des délais électoraux influenceront l'organisation du scrutin...



Cina Sanders

Deux réformes étaient déjà adoptées : la création d'une nouvelle instance représentative pour les agents contractuels (commission consultative paritaire) et la composition des listes de candidats des organisations syndicales qui doivent maintenant se calquer sur la répartition femmes/hommes existante dans les effectifs territoriaux relevant de chaque instance.

Depuis, un décret est venu préciser et compléter les nouvelles modalités du scrutin des élections professionnelles 2018 dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, l'employeur territorial devra communiquer avant le 6 juin la délibération avec « les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte » pour les instances représentatives (CT, CAP et CCP). Il aura également à définir en concertation avec les organisations syndicales le nombre de représentants en comité technique au moins six mois avant la date du scrutin (10 semaines dans le cas d'élections intermédiaires).

Du côté employeur, dans les CDG, l'avis des membres du conseil

d'administration est désormais requis avant de désigner leurs représentants au sein du CT.

Se faire inscrire...

Le délai de publication des listes électorales est avancé de 30 à 60 jours minimum avant la date du scrutin. Les agents ont ensuite dix jours pour faire une réclamation ou une déclaration d'omission auprès de leur employeur...

Au comité technique, les électeurs doivent exercer leurs fonctions dans le périmètre de l'instance. Et seuls les fonctionnaires titulaires (activité, congé parental, détachement, mis à disposition), les fonctionnaires stagiaires (activité ou congé parental) et les agents contractuels sur des contrats de droit public ou de droit privé (CDI ou CDD de/depuis au moins six mois : en activité, en congé rémunéré ou en congé parental) peuvent voter en CT.

De même, la date limite de publication des listes des agents admis à voter par correspondance en CT, CAP et CCP devra être affichée trente jours au moins avant l'organisation du scrutin (au lieu de 20 jours lors des précédents scrutins).

En revanche, le délai de demande de rectification reste le même : 5 jours à compter de la publication de la liste.

Sont généralement admis au vote par correspondance les agents qui n'exercent par leurs fonctions au siège d'un bureau de vote, ceux en congé parental ou de présence parentale, ceux en congé (dont maladie), ceux qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence, ceux à temps partiel ou à temps non complet et qui ne travaillent pas le jour du scrutin, enfin ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

Dans les collectivités de moins de cinquante agents, les agents votent automatiquement par correspondance auprès du centre de gestion de leur département. Mais le vote par correspondance peut également être généralisé par délibération de la collectivité ou de l'établissement concerné dans d'autres cas...

Nombre de sièges en CCP

Le nombre de sièges dans la nouvelle instance dédiée aux agents

contractuels, la CCP, est déjà fixé selon les seuils d'effectifs de chaque catégorie (A, B, C). Mais, le nouveau décret ajoute le nombre minimum d'1 siège titulaire lorsque l'effectif est inférieur à 11 agents contractuels. Et ce nombre minimum est porté à deux sièges entre 11 et 49 agents.

Si un représentant du personnel en CCP bénéficie d'un nouveau contrat qui le place dans la catégorie supérieur (B ou A) lors de son mandat, il continue de siéger dans la catégorie pour laquelle il a été élu.

Les listes des organisations syndicales pour la CCP doivent comporter un nombre pair de candidats, au minimum, la moitié du nombre de sièges de titulaires et suppléants, et au plus, le double des sièges.

Enfin, lorsque la CCP siège en conseil de discipline pour les agents contractuels, le membre suppléant remplace le titulaire lorsque ce dernier est absent. Toutefois, s'il n'y a qu'un seul membre titulaire qui peut siéger, le suppléant sera lui aussi appelé à siéger et disposera d'une voix délibérative...

ATSEM

2 nouvelles voies d'évolution

Le statut des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) a pris un nouveau tournant. La réforme du 3 mars introduit de véritables débouchés en matière de déroulement de carrière et d'encadrement. La reconnaissance des professionnels, dans le cadre de leurs missions éducatives, est complétée par une évolution au sein des filières techniques et animation. **Détail des principales mesures.**

1/ Communauté éducative
Les Atsem, chargés de l'assistance des enseignants pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou infantines appartiennent à la communauté éducative. Ils sont aussi chargés de la propreté des locaux et du matériel servant directement aux enfants.

2/ Restauration et animation
Toujours au titre de leurs missions, les Atsem peuvent surveiller les enfants dans les lieux de restauration scolaire mais également s'occuper des enfants sur les temps périscolaires ou lors d'accueils de loisirs.

3/ Nouvelle spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles et infantines »
Le cadre d'emplois des agents de maîtrise est doté d'une spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles et infantines » pour permettre l'évolution des Atsem.

4/ Encadrement d'Atsem ou d'adjoints techniques
Véritable avancée, les agents de maîtrise titulaires du CAP petite enfance ou avec trois ans d'ancienneté en tant qu'Atsem ont vocation à coordonner le travail et les missions des Atsem ou des adjoints techniques.

5/ Les Atsem peuvent être promus agents de maîtrise
À l'issue d'un examen professionnel ou sur liste d'aptitude, les Atsem peuvent être promus agents de maîtrise. L'examen pro-



fessionnel d'avancement de grade est ouvert aux Atsem justifiant de sept années d'ancienneté. Et l'avancement au choix (sélection par la collectivité après avis de la CAP) est accessible aux Atsem justifiant de neuf années d'ancienneté sur leur cadre d'emplois ou un autre de la filière technique. La moitié des nominations devra être réservée aux lauréats de l'examen professionnel.

6/ Le concours interne d'agent de maîtrise ouvert aux Atsem
En dotant le cadre d'emplois d'agent de maîtrise de la spécialité « hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles et infantines », la réforme ouvre le concours interne aux Atsem qui justifie de trois années d'ancienneté dans un cadre d'emplois de catégorie C.

7/ Évolution en catégorie B dans la filière animation
La réforme du 3 mars propose également une évolution majeure en créant une quatrième voie de concours au sein du cadre d'emplois des animateurs territoriaux. En effet, un concours interne spécial réservé aux Atsem est créé et permettra leur évolution en catégorie B.

8/ Concours interne spécial d'animateur territorial
Le tout nouveau concours interne spécial d'animateur territorial sur épreuves est ouvert aux agents territoriaux spécialisés des

écoles maternelles qui justifient de quatre années d'ancienneté sur leur cadre d'emplois au 1er janvier de l'année du concours. 15% des postes ouverts au titre des quatre voies du concours d'animateur territorial (externe, interne, troisième voie et interne spécial) doivent être réservés aux Atsem.

9/ L'épreuve d'admissibilité du concours interne spécial d'animateur territorial
L'épreuve d'admissibilité du concours interne spécial réservé aux Atsem est la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation périscolaire permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1).

10/ L'épreuve d'admission du concours interne spécial d'animateur territorial
L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat qui présente son parcours professionnel au sein de la communauté éducative auprès des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).

Département du Nord **Un engagement profondément optimiste**



Véronique Dhalluin est sur tous les fronts au cœur du conseil départemental du Nord où elle défend activement les agents. Avec son équipe CFTC, elle a su inspirer confiance, proposer des solutions efficaces pour le personnel et montre un réel savoir-faire en matière de communication. Une recette gagnante à quelques mois des élections...

Lorsque Véronique Dhalluin s'est engagée à la tête de la section CFTC du conseil départemental du Nord, en 2013, elle s'est retrouvée seule face à un établissement de 650 sites extérieurs avec le site central et 12 000 agents. « Thérèse Prouvost parlait à la retraite et je lui ai succédé avec mon expérience syndicale acquise précédemment sur le département. Dès le départ, j'ai voulu apporter une rigueur professionnelle, de la transparence, une profonde honnêteté dans la façon de faire », résume la présidente de section.

Tremplin

Un style qui plaît. Puisque, dès les élections professionnelles de 2014, la CFTC obtient 11,4 % des suffrages et passe de la sixième place syndicale à la quatrième. « Cela a été un réel tremplin pour la CFTC. Car nos candidats sur les listes ont été élus dans les instances (CAP A, B et C, CT et désigné en CHSCT). Ce sont des personnes crédibles qui ont su défendre les agents et porter nos propositions CFTC. Certes, je suis parfois déçue

quand nous avons bien préparé un dossier, affûté nos propositions et que celles-ci restent lettre morte. Cela me déprimait lorsqu'elles n'étaient pas reprises. Mais, aujourd'hui, j'arrive à me dire que nous avons fait ce qu'il fallait et qu'il nous faut insister, ne rien lâcher... », poursuit Véronique Dhalluin.

Toujours est-il que l'équipe de permanents, avec elle, Dorothee Gras, Dominique Boucher et Philippe de Brabant, a pu se structurer et agir efficacement.

« Nous ne sommes pas braqués et avons su développer au fil du temps un rapport de confiance par le sérieux de nos dossiers et de nos propositions défendus auprès de l'administration. Cela nous permet de trouver des solutions pour les agents. Mais, surtout, nous n'agissons pas sans garantir nos réponses. C'est notre crédibilité ! »

Agir et le montrer

Cette crédibilité, la CFTC la porte sur le terrain qui reste son espace de prédilection. Avec des réunions d'information chaque semaine dans les collèges, d'autres dans chaque secteur du départe-

ment, la section syndicale assure un véritable service au plus près des personnels et de leurs préoccupations. « Nous avons un très bon accueil des agents et nous sommes le plus réactifs possible. Nous répondons dans la journée ou, au pire le lendemain. Même lorsque nous devons revenir ultérieurement avec des réponses précisées et sûres », relève la militante CFTC.

Si la CFTC agit, elle sait également communiquer efficacement. Ainsi, son équipe est étroitement associée à la réalisation du magazine CFTC Optimist, à destination des agents. Très lu et apprécié, comme les campagnes de tractage sur le statut, les réformes internes ou l'intranet du département.

« Nos missions sont très variées », apprécie la secrétaire médico-sociale de formation. « Si j'avais connu l'action syndicale avant, je me serais investie plus tôt ! » Une seule ombre au tableau : des relations avec l'exécutif plus compliquée. « La CFTC est contre les petits arrangements », ne transige pas Véronique Dhalluin.

La touche CFTC de la section nordiste

« Je le dis toujours : on s'attire les personnes que l'on veut bien s'attirer. Et là-dessus, j'estime avoir eu beaucoup de chance. Les collègues qui ont rejoint la CFTC du conseil départemental du Nord, depuis les dernières élections de 2014, sont à la fois investis et réellement compétents.

Dernièrement, Philippe Debrabant, attaché principal de formation et assistant socio-éducatif a décidé de s'engager comme permanent pour notre syndicat CFTC. J'ai été touchée qu'il préfère la CFTC à un poste de direction qui lui était promis. D'autant, qu'il bénéficie de beaucoup d'expérience et de l'estime de ses collègues.

C'était inespéré. Mais j'apprécie qu'il y ait ce retour de l'engagement que nous faisons vivre au quotidien. Nous nous battons pour les agents, pour être à leur côté et lorsque nous pouvons encore améliorer l'aide apportée, cela constitue des victoires essentielles.

Cela ne pourrait se produire sans l'esprit positif, constructif et surtout crédible que j'ai promu et que toute l'équipe CFTC porte aujourd'hui. Car, notre différence, tient réellement au refus de nous enfermer dans des messages négatifs. Il y a des choses positives et nous le disons. La rigueur de l'équipe, composée de bosseurs, est vivement appréciée des agents », souligne la responsable CFTC au conseil départemental du Nord.



René Régnauld
PRÉSIDENT DU CNAS

Communiqué

« Le CNAS contribue à la reconnaissance et à l'implication des agents »

parce qu'il leur permet de partir en vacances, d'accéder à la propriété, d'aider leurs enfants à poursuivre leurs études, de surmonter des situations difficiles... »



3 BONNES RAISONS DE CHOISIR LE CNAS

20 000 structures territoriales ont déjà adhéré au CNAS, à la satisfaction de leurs 740 000 agents bénéficiaires. À quand votre tour ?

Pour le mieux-être de votre personnel

Le CNAS propose un panel unique et complet de prestations, de la solidarité aux loisirs. Régulièrement actualisée et enrichie, cette offre se double d'un accompagnement réactif et personnalisé de ses bénéficiaires.

Votre structure plus attractive

L'action sociale du CNAS est une véritable plus-value pour tous les agents. Elle constitue donc un atout pour fidéliser et recruter votre personnel.

Au service de votre territoire

L'offre CNAS, c'est aussi un service de qualité identique pour toutes les structures, quelles que soient leur taille et leur statut : commune, EPCI, conseil départemental ou régional, office de tourisme, EPL, mission locale...

Le CNAS vous aide ainsi à valoriser votre investissement dans l'action sociale grâce au suivi de l'utilisation des prestations par vos personnels, alimentant votre bilan social.

Par ailleurs, le CNAS contribue à dynamiser votre tissu territorial en proposant des conditions avantageuses sur les offres locales de loisirs et de culture.



20 000
ADHÉRENTS



740 000
BÉNÉFICIAIRES



2,5
MILLIONS
D'AYANTS DROIT



1,6
MILLION DE
DOSSIERS TRAITÉS



96%
TAUX DE SATISFACTION
ADHÉRENTS
(enquête GMV 2016)

DU COUP DE CŒUR AU COUP DE POUCE

Le CNAS est aux côtés de vos agents à tous les moments et tous les âges de leur vie

MIEUX-ÊTRE QUOTIDIEN

Des coups de pouce pour le mariage ou le Pacs, les études, le permis de conduire, le départ en retraite, le logement, le véhicule ou les services à la personne (CESU)...

CULTURE ET LOISIRS

Tarifs préférentiels et subventionnés, billetterie, séjours et voyages, Chèques-Vacances, Coupons Sport, Chèques Lire / Culture, abonnements magazines...

SOUTIEN SOLIDAIRE

Écoute sociale, prêts dépannage, restructuration de crédits, précarité énergétique, aides pour les coups durs : catastrophe naturelle, handicap, décès...

NOS SERVICES DANS LE DÉTAIL SUR CNAS.FR

L'ACTU

LA RÉFORME TERRITORIALE PASSE, LES PRESTATIONS RESTENT !

Pour la 3^e année consécutive, le CNAS permet aux structures concernées par la reconfiguration territoriale (fusions, nouveaux adhérents) d'adhérer partiellement en 2018. Les agents continuent ainsi d'accéder aux prestations du CNAS jusqu'à ce qu'une action sociale soit mise en place uniformément pour l'ensemble du personnel de la nouvelle collectivité.



Pour les acteurs du service public local

Up

Le groupe Up
est partenaire de



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

BROCA & WERNICKE Illustration : Tino / Agent 002.

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

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

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

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

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