

La lettre federale CFTC de la fonction publique territoriale



SE RÉARMER CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Sitôt la loi de transformation de la fonction publique promulguée, le Gouvernement s'attaque à la réforme des retraites. Ce dossier épineux a fait flancher

de nombreux Gouvernements. Ils devront le manier avec précaution afin de ne pas mettre le feu aux poudres d'une rentrée pour le moins animée. Hôpital, éducation nationale, police, agents des impôts... tous les corps de la fonction publique affichent clairement un ras-le-bol contre des réductions budgétaires, des conditions de travail détériorées et le peu de reconnaissance reçue.

Réformer les retraites, notamment en supprimant les dispositifs mis en place pour compenser des carrières éprouvantes et peu rémunératrices, devient la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Car les propositions de Jean-Paul Delevoye présentées en juillet ont de quoi dynamiter tout le système existant. Calcul des pensions sur l'ensemble de la carrière des fonctionnaires, suppression des catégories actives, prolongement de l'activité après 62 ans... Si toutes les préconisations sont adoptées, le régime des retraites laissera sur le carreau de nombreux agents et tout particulièrement dans la fonction publique territoriale, toutes catégories confondues, dont certaines ne bénéficient pas de beaucoup de primes et qui comptent parmi elles les métiers les plus pénibles.

Le gouvernement a donc choisi le temps long afin de faire passer ce dossier puisqu'une consultation des partenaires sociaux a été réalisée en amont du rapport Delevoye et qu'il a annoncé une grande concertation publique pouvant aller jusqu'à l'été 2020. Pour autant, nous ne sommes pas dupes face à une technique éprouvée lors du Grand Débat National et qui n'a pas empêché la réforme de la fonction publique de se faire sans qu'aucune proposition des syndicats n'ait été retenue. Il est fort probable que l'exécutif veuille avancer cette réforme tout en veillant à ne pas susciter trop de mécontentements dans un contexte d'élections municipales. C'est pourquoi, nous serons particulièrement attentifs au texte proposé. Car si les préconisations n'annoncent rien de positif, aucun élément concret ne permet de déterminer quelle issue sera choisie. Nous vous informerons régulièrement des avancées du dossier et resterons mobilisés pour la défense de vos droits

Alban REVERDY,
Président de la FFPT-CFTC

LES RETRAITES
SELON DELEVOYE
PAGE 2

LA RÉFORME
DE LA FP ADOPTÉE
PAGE 3

PORTRAIT D'ÉQUIPE
DRÔME ARDÈCHE
PAGE 4

LES DÉFIS À VENIR
POUR LA FP
PAGE 6

Téléchargez l'application CFTC Territoriaux et recevez nos notifications.

Pour accéder au contenu de cftc-territoriaux.fr, inscrivez-vous sur le site en remplissant le formulaire, une validation vous sera envoyée.

Si vous êtes déjà inscrit, connectez-vous avec votre code INARIC ou scannez ce QR code.



La lettre federale CFTC de la fonction publique territoriale

LE RAPPORT DELEVOYE DYNAMITE LES RÉGIMES DES RETRAITES

ATTENDU DEPUIS LA NOMINATION DE JEAN-PAUL DELEVOYE AU POSTE DE HAUT-COMMISSAIRE À LA RÉFORME DES RETRAITES, LE RAPPORT PRÉSENTANT SES PRÉCONISATIONS A ENFIN ÉTÉ PRÉSENTÉ CET ÉTÉ. SI ELLES VENAIENT TOUTES À ÊTRE APPLIQUÉES, ELLES MODIFIERAIENT RADICALEMENT LE FONCTIONNEMENT DES RETRAITES, SUPPRIMANT LES 42 RÉGIMES POUR N'EN GARDER QU'UN SEUL. QUELLES SONT CES RECOMMANDATIONS ET QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES FONCTIONNAIRES ?

Le rapport de Jean-Paul Delevoye revoit en profondeur le fonctionnement des cotisations des retraites des fonctionnaires. En gommant les spécificités des différents régimes, la réforme crée des inégalités de traitement, notamment parmi les agents de la territoriale qui voient évoluer nombre de leurs conditions d'accès à la retraite.

Le calcul de la retraite sur l'ensemble de la carrière

Afin d'uniformiser les systèmes entre public et privé, le calcul des retraites se ferait sur l'ensemble de la carrière des fonctionnaires et non plus sur les 6 derniers mois. Ainsi, chaque euro versé donnerait accès aux mêmes droits, représentant des points sur lesquels se baseraient le calcul de la pension. Cela remet en question l'accord implicite de compensation de revenus plus faibles en début de carrière.

La prise en compte des primes

Afin de compenser le changement précédent, les primes seraient incluses dans l'assiette avec un taux de cotisation de 28,12% et une répartition employeur-employé à 60%-40%, identique dans le public et le privé. Point de vigilance concernant le taux de cotisation, 10% des primes n'ouvriraient pas de droits mais serviraient au financement de périodes non couvertes aujourd'hui comme les congés maternité, chômage, maladie, ...

La majoration dès le premier enfant

Dès le premier enfant, une majoration de 5%, voire plus au-delà de deux, serait concédée et à partager entre les parents.

Le prolongement de l'activité au-delà de 62 ans

Les symboliques 62 ans ne seraient qu'un âge plancher avec un système de surcote et de décote avant et après 64 ans. Désigné comme un âge pivot - l'exécutif se refusant à l'appeler « nouvel âge de départ à la retraite » - il correspondrait à l'âge auquel les bénéficiaires atteindraient le rendement maximal, soit 5,5%. Il en serait de même pour les contractuels et concernerait toutes les générations

à partir de 1963. Afin de limiter les contestations, une concertation est prévue pour définir les conditions de transition, cette dernière pouvant s'étaler sur 15 ans.

La disparition des départs anticipés pour les catégories actives

Les dérogations associées aux « catégories actives » seraient amenées à disparaître progressivement. Il ne serait donc plus possible de partir à 57 ans. Malgré tout, tous les agents relevant de cette catégorie avec plus de 17 ans de service conserveraient la possibilité d'un départ anticipé.

Le remplacement de la retraite pour invalidité

Afin de compenser le jeune âge et le faible montant des retraites des agents partant pour invalidité, une concertation spécifique devrait s'ouvrir pour envisager des pensions d'invalidité permettant également de cumuler des points retraite sur la base des 10 meilleures années d'activité. Nouveauté issue du privé, une retraite pour incapacité permanente serait mise en place pour donner droit à une liquidation à 60 ans dans les cas d'invalidité dus à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les grands perdants de ces orientations seront les catégories B et C puisqu'elles ne bénéficient que de peu de primes, les métiers dont la pénibilité est la plus importante ou encore ceux qui gagnent peu. Au-delà des aspects inégalitaires de cette réforme, il s'agit d'un big bang pour le moins explosif. D'autant plus qu'il est à prévoir une baisse du montant des pensions. Un sujet que les syndicats auraient aimé discuter en haut Conseil commun de la fonction publique avec le haut-commissaire, puisque deux demandes ont été faites sans qu'elles n'aient abouties. L'exécutif a préféré rencontrer les organisations nationales les 5 et 6 septembre, ce qui n'aura permis que le renforcement des positions de chacun. La stratégie d'Emmanuel Macron est de renouveler l'exercice du Grand Débat National avec une concertation nationale de grande ampleur jusqu'à l'été 2020. De nombreuses organisations syndicales ont manifesté afin de protester contre ces réformes.

LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE ADOPTÉE DANS L'ÉTÉ



Après plusieurs mois de contestation par l'ensemble des syndicats, la loi de transformation de la fonction publique a été définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet 2019 et publiée au Journal officiel le 7 août. Sous couvert de « modernisation », le texte attaque clairement les fondamentaux du statut et introduit sous de multiples aspects la gestion économique et individualiste du privé.

Tout d'abord, la réforme démolit les garde-fous de l'accès à la fonction publique en accentuant dangereusement le recours aux contractuels quelle que soit la catégorie, y compris pour des postes de direction. Elle dégrade grandement l'attachement au service public en créant un nouveau genre de contrat avec le CDD de projet dont la durée est fonction du projet. Peu importe la finalité de la mission pour autant que l'expertise soit trouvée, remettant en question la qualité du service public. La loi a été également l'opportunité d'harmoniser les temps de travail aux 35 heures puisque les dérogations aux 1607 heures de travail annuelles seront progressivement supprimées dans toutes les collectivités territoriales (mairies d'ici mars 2021, département mars 2022 et régions décembre 2022).

Afin que la réforme soit appliquée sans problème sur le terrain, la loi prévoit la transformation du fonctionnement du dialogue social. Les Comités techniques et Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront fusionnés avec la création d'un Comité Social Territorial, avec un risque d'affaiblissement de la protection et de la santé des agents. Les C.A.P quant à eux, perdront une partie importante de leurs compétences à savoir la mobilité et les promotions. Cependant, les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises sur l'avancement, la promotion, l'affectation (mobilité) ou en cas de rupture conventionnelle. L'individualisation des relations entre le supérieur hiérarchique et l'agent sera le mot d'ordre, au risque d'altérer le fonctionnement des services publics.

Et si ces nouvelles conditions ne conviennent pas aux fonctionnaires, le Gouvernement a prévu une porte de sortie afin de limiter les mécontentements. La rupture conventionnelle sera importée du privé et testée pendant 5 ans. L'employeur territorial aura plus de souplesse dans la gestion de ses effectifs pour totalement appliquer une logique comptable des ressources humaines.

Au-delà du bouleversement du cadre de travail, cette réforme met en péril les principes du service public. Car le statut et son accès par concours sont avant tout des garanties vis-à-vis de l'égalité de traitement, de la poursuite de l'intérêt général et de l'intégrité. Nous continuons de penser que cette réforme aura des conséquences désastreuses pour les usagers et les fonctionnaires. Les ordonnances et les décrets d'application qui définiront le cadre de mise en place de la loi risquent de contenir d'autres surprises. Il sera alors d'autant plus difficile de résister localement que les rôles des CAP et CHSCT auront été diminués par cette même loi.

Responsable des éditions et directeur de LA VOIX :
Alban REVERDY, président de la FFPT CFTC
Fondateur de LA VOIX : Louis BRETECHER
Rédacteur : Elodie Doan Van
Maquette : Ada Seferi
85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.
CPPAP n°0316 506795 / ISSN n°07619235

Tél : 01 57 40 88 52 - cftcterritoriaux@orange.fr
Éditions - Publicité : Imprimerie de la Centrale de Lens,
Parc d'activités « Les Oiseaux », Rue des Colibris,
CS 10078 - 62302 Lens Cedex
Tél : 03 21 69 88 44

Site internet : cftc-territoriaux.fr

PORTAIT D'ÉQUIPE CFTC DRÔME ARDÈCHE : L'HUMAIN AU CŒUR DU SYNDICALISME

D'UN MOUVEMENT DE 5 PERSONNES À PLUS DE 90 ADHÉRENTS EN 6 MOIS, C'EST LA FORMIDABLE ASCENSION DE LA CFTC DRÔME ARDÈCHE. CE SYNDICAT INTER-DÉPARTEMENTAL, RÉCEMMENT CRÉÉ, PARTICIPE ACTIVEMENT AU RENOUVELLEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET AMBITIONNE DE SUSCITER UNE VÉRITABLE DYNAMIQUE DANS CES DEUX DÉPARTEMENTS POUR RÉVEILLER LE SYNDICALISME DES TERRITOIRES RURAUX.



Le succès des débuts de la CFTC Drôme Ardèche c'est celui d'une réponse efficace, concrète et humaine à un besoin criant des personnels de l'administration territoriale. La suppression de postes notamment à la suite de départs en retraite, la méconnaissance des obligations des employeurs et le manque de communication sont souvent à l'origine de situations conflictuelles et d'un mal être au travail. L'histoire de la création de ce syndicat inter-départemental recoupe celle du parcours de Bernard Agranier, passé en moins d'un an de bénéficiaire de conseils à celui de président de la CFTC Drôme Ardèche. C'est en rencontrant des personnes mues, comme lui, d'une volonté de combler un vide syndical préjudiciable que le mouvement a pu s'organiser. Les adhérents cherchent initialement une aide concrète puis adhèrent à la CFTC pour poursuivre la solidarité et apporter un soutien dont ils ont fait l'expérience. « Ce qui décide les gens, et qui m'a également convaincu, c'est d'abord une approche apolitique qui laisse la part belle à l'identification de solutions et à un esprit de famille » souligne Bernard Agranier, également responsable bâtiment, patrimoine et festivités de Chabeuil. Ainsi, depuis avril 2018, l'équipe s'est rapidement retrouvée à gérer 150 dossiers en direct et près de 1000 appels à date.

C'est grâce à l'élection au CHSCT de la mairie de Chabeuil que le syndicat CFTC Territoriaux, fraîchement constitué dans la Drôme et mené par Bernard Agranier et Laurence Millo, a pu se présenter le 6 décembre dernier et remporter 2

sièges au comité technique. Le temps syndical a permis de préserver la dimension humaine et relationnelle dans la résolution des dossiers et de prospecter dans les environs. Chaque rendez-vous pour parler d'un cas débouchant sur une adhésion, le syndicat a rapidement compté plus de 90 adhérents dans ses rangs. Et l'équipe ne va pas en rester là. Avec seulement 13 listes, toutes appartenances confondues, présentées dans l'ensemble du département de la Drôme, le syndicat a pour ambition de profiter de cette absence de représentation pour s'étendre sur ce territoire et en Ardèche, et surtout devenir un soutien solide aux agents en difficulté.

Car dans ces territoires ruraux parfois isolés, le manque de connaissance du droit administratif, les réglementations grandissantes et les réductions constantes d'effectif ont des effets significatifs sur les conditions de travail des agents. La CFTC Drôme Ardèche a ainsi résolu nombre de situations comportant des risques psycho-sociaux, faisant état de non-respect d'obligations de l'employeur (horaires des services techniques, remboursements de frais kilométriques...) ou de manquements dans la gestion de ressources humaines. La façon de procéder est toujours la même : revenir aux textes de loi et apporter une solution en favorisant l'écoute et la conciliation des deux parties. Ce pragmatisme, associé à un sens aigu de l'écoute, est apprécié de tous car il permet de retrouver un apaisement propice à un service public de qualité, centré sur l'utilisateur. « Aujourd'hui, pour faire face à la judiciarisation de la société et à la multiplication des réformes, la maîtrise du cadre juridique et administratif de la fonction publique territoriale est indispensable ».

Une expertise des textes qui n'empêche pas une approche relationnelle forte dans laquelle l'humain est placé au centre. Bien au contraire. « Un des principes qui nous est cher dans les fondamentaux de la CFTC, c'est de considérer chacun dans son individualité et de faire en sorte qu'il ne soit jamais un numéro noyé dans la masse. » remarque Bernard Agranier. Une démarche qu'il compte bien conserver pour gagner de nouvelles communes de la Drôme et l'Ardèche et lutter contre la déshumanisation croissante du service public causée par le regroupement en communautés de communes.

« MALGRÉ LES ÉVOLUTIONS, IL N'Y A PAS DE DISPARITION DE LA SPÉCIFICITÉ DES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE »

ALORS QUE LA CFTC FÊTE 100 ANS D'ENGAGEMENT ET DE COMBATS, NOUS AVONS SOUHAITÉ SAISIR CETTE OCCASION POUR REGARDER VERS L'AVENIR ET EXAMINER LES GRANDS DÉFIS QUI S'ANNONCENT POUR LE SYNDICALISME AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE. RETOUR AVEC AURÉLIE PEYRIN, SOCIOLOGUE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES À AIX MARSEILLE UNIVERSITÉ ET MEMBRE DU LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST), SUR LES GRANDES TRANSFORMATIONS DU SERVICE PUBLIC.



Comment l'évolution de la fonction publique modifie-t-elle le rôle des syndicats ?

Il y a d'abord une perte de vitesse du dialogue social de proximité, mais plus profondément, les récentes réformes ont affaibli le système de co-gestion des carrières, principe fondamental du fonctionnement de la fonction publique. Déjà, depuis 2010 les élections aux CAP n'étaient plus déterminantes pour établir la représentativité syndicale. La loi de transformation de la fonction publique retire en outre aux CAP une grande partie de leurs prérogatives concernant les parcours professionnels, ce qui tend par ricochet à amoindrir le poids des syndicats. Parallèlement, cette loi affiche l'objectif de renforcer l'individualisation de la gestion des carrières et transformer la culture professionnelle dans la fonction publique, même si le principe du statut perdure, ainsi que les spécificités de chaque corps.

La contractualisation croissante risque-t-elle de remettre en question l'attachement aux valeurs du service public ?

Le statut et la règle du recrutement d'agents statutaires pour des emplois permanents restent la norme. Cependant, les dérogations sont de plus en plus importantes. Il y a déjà 10 ans, Emile Biland avait montré que la majorité des embauches dans la FPT se faisait sous contrat, en parallèle d'un tarissement des postes accessibles via concours. La nouvelle loi risque d'amplifier ce phénomène puisque

les collectivités de moins de 1 000 habitants et les regroupements de communes de moins de 15 000 habitants auront la possibilité de pourvoir la totalité de leurs emplois par des contractuels.

Pour autant, on ne peut pas dire aujourd'hui que cela va changer la culture et les valeurs de la fonction publique, car il n'existe pas d'enquête différenciant ces aspects par type d'emploi. Par ailleurs, de nombreux contractuels deviennent titulaires après quelques années, et le contrat joue souvent le rôle d'un pré-recrutement. Dans ce cas, ces agents contractuels ont certainement un profil et des valeurs proches de ceux qui accèdent directement au statut.

Les différentes formes d'emplois représentent-elles de nouveaux défis pour les syndicats ?

Les syndicats ont en effet un rôle primordial, même si leur position institutionnelle est ambiguë : en protégeant les précaires, ils risquent de légitimer leur présence. La loi Sauvadet en 2012 a été un tournant de ce point de vue, la « CDIisation » étant pour la première fois proposée en alternative à la titularisation, ce qui rompt avec une longue tradition d'intégration des contractuels dans le cadre statutaire. La majorité des syndicats, en acceptant la « CDIisation », a participé à légitimer la contractualisation. Cela montre bien le dilemme des syndicats aujourd'hui : protéger le principe du statut ou défendre les plus précaires. Pour autant, on doit signaler de nombreuses initiatives locales : des militants syndicaux se forment pour aider les contractuels dans leurs démarches et les défendre au quotidien.

Dernier point qu'il faut souligner, il existe une grande diversité des situations dans les différentes catégories d'employeurs de la FPT, où l'on observe des règles de fonctionnement et des pratiques variables. Certains employeurs vont tout faire pour fidéliser et titulariser les agents contractuels qu'ils souhaitent garder, tandis que d'autres institutionnalisent la rotation des contractuels. Cette différenciation s'observe à tous les échelons, qu'il s'agisse des employeurs ou bien de l'individualisation des carrières des agents, ce qui rend prégnant le rôle des syndicats dans les collectifs de travail.

Vous êtes là POUR TOUS.

Nous sommes là

**POUR CHACUN
D'ENTRE VOUS.**



LA PREUVE : **6 MILLIONS D'EUROS* PAR AN CONSACRÉS
AUX ACTIONS SOCIALES POUR NOS ADHÉRENTS.**

Notre engagement : Offrir une complémentaire santé de qualité, accessible à tous les agents territoriaux quels que soient leurs revenus.

Solidarité intergénérationnelle, minorations de cotisation, aides exceptionnelles, prêt santé à taux zéro... La MNT s'engage à faire vivre la solidarité au quotidien.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER.

En savoir plus :



► mntetvous.mnt.fr

► 09 72 72 02 02

(prix d'un appel local)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



MNT

GRUPE **vyv**

* Montant prévisionnel en 2019, versé à nos adhérents sous forme de minorations de cotisations en cas de faibles revenus, de secours exceptionnels pour faire face aux dépenses de santé importantes et d'aides exceptionnelles en cas de catastrophes naturelles. Mutuelle Nationale Territoriale.

4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au Répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. TheLINKS.fr - Juin 2019 Crédits photos : Gregory Voivenel - Photographie retouchée - Document à caractère publicitaire.