



LE TEMPS DU RASSEMBLEMENT ET DES ACTIONS COLLECTIVES

2 019, année de contestations...
12 mois qui n'auront pas été de tout repos, entre la mobilisation contre la loi de transformation de la fonction publique et la réforme des retraites. Je souhaite donc avant

tout remercier tous les agents, adhérents et militants qui se sont impliqués dans des combats collectifs. Leur implication a participé à un mouvement indéniable et au retour du collectif comme valeur mobilisatrice.

Le 5 décembre dernier, 13,76% des agents territoriaux était en grève pour protester contre une réforme des retraites qui laisse des millions de personnes dans le flou le plus total, notamment concernant : la modalité de reprise des droits déjà acquis, la prise en compte de la pénibilité au travail, la situation des contractuels, le relèvement du minimum de pension, les catégories actives dans la fonction publique, et de façon plus globale les paramètres de calcul des pensions. Cette réforme renforce déjà les inégalités pour les contractuels, ceux qui ne touchent pas de primes et ceux qui sont en situation d'invalidité. Qui nous garantit que le système à points ne flouera pas tout le monde en changeant les conditions de conversion et d'indices de référence ? Et ce d'autant que les cotisations des employeurs territoriaux passeraient de 30,65% à 16,87%. Alors que le Gouvernement justifie l'âge pivot de 64 ans par la nécessité de financer le système, comment expliquer ce changement ? Trop d'interrogations et d'imprécisions qui font craindre un système universel et injuste pour tous. Il ne s'agit pas de défendre des intérêts particuliers mais de maintenir ou améliorer des acquis sociaux pour le plus grand nombre.

A défaut de compromis avec le Gouvernement, les grèves de décembre, et dans une certaine mesure le mouvement des gilets jaunes, confirment une tendance de fond : le besoin fondamental de s'unir pour défendre des droits et des intérêts communs. L'envie de se retrouver, de contester, de proposer des alternatives pour décider ensemble de solutions qui conviennent à la majorité. Parmi toutes les nouvelles formes de contestation et de mobilisation, il nous appartient de répondre à ce besoin de collectif et de montrer que le dialogue et la solidarité nous aideront à trouver des solutions puissantes.

C'est en gardant cette note d'espoir et cet élan collectif en tête que je vous souhaite avec l'équipe fédérale de très belles fêtes de fin d'année. En espérant que ce moment d'apaisement et de bilan nous aide à préparer une année 2020 pleine de victoires collectives !

Alban REVERDY,
Président de la FFPT-CFTC

EVOLUTION DE LA FPT
PAGE 2

PORTRAIT
RÉMY BOULET
PAGE 3

POINT JURIDIQUE
HARCÈLEMENT MORAL
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.



UNE LÉGÈRE AMÉLIORATION DES SALAIRES DANS LA FPT

L'Insee a publié en juillet dernier son rapport sur l'évolution des salaires dans la fonction publique territoriale et révèle une relative stagnation entre 2016 et 2017 avec une augmentation du salaire moyen de 1%, à 1 944€ nets en équivalent temps plein. C'est toujours mieux que les années précédentes (+ 0,8 % en 2014 et en 2015, + 0,4 % en 2016). Pour l'Insee, « ces hausses successives font plus que compenser les baisses du début de la décennie : le salaire net moyen en 2017 est, en euros constants, supérieur de 1,7 % à son niveau de 2010 ». Une tendance favorable mais qui peine à égaler les salaires du privé puisqu'en 2016 le salaire net moyen était de 2 238€.

Cette évolution est assez représentative de la situation de la majorité des agents puisque près de 80% des effectifs sont en équivalent temps plein. « Le traitement indiciaire brut moyen explique presque toute la hausse du salaire brut moyen en 2017 qui augmente de 1,4% à 2 456 € par mois. Les primes et rémunérations annexes n'augmentent en effet que modérément (+ 0,3 %), en raison notamment du transfert d'une partie des primes en points d'indice », analyse l'Insee. Concernant les non-titulaires, y compris les bénéficiaires

des contrats aidés, le salaire net moyen augmente de 1,2%. Cette légère différence est à mettre en perspective avec le niveau de salaires, puisque les fonctionnaires bénéficient en moyenne de 2 026€ nets par mois contre 1 633€ pour les non-fonctionnaires. Les fonctionnaires de catégorie A ont vu leur salaire net moyen croître de +1,6% (3 385 € par mois) alors que l'évolution a été moins importante pour les deux autres catégories : + 0,6%, 2 358 € pour la catégorie B ; + 1,1%, 1 789 € pour la catégorie C. Ce dynamisme des rémunérations des plus hauts fonctionnaires s'explique « notamment par la mise en place de nouveaux grades et cadres d'emplois aux indices plus élevés (par exemple, la création d'un grade d'attaché hors classe), en lien avec la mise en place du PPCR », éclaire l'Insee.

Si l'on s'attarde sur les disparités, c'est dans les départements que les agents sont les mieux payés, puisqu'ils touchent en moyenne, 2 159€ contre 2 078€ dans les régions et seulement 1 843€ dans les communes. Concernant la parité, il existe toujours une différence à combler : le salaire net des femmes est inférieur de 9,1% aux hommes même si l'écart tend à se réduire.

RAPPORT ANNUEL SUR LA FONCTION PUBLIQUE : PLUS D'AGENTS, MOINS DE FONCTIONNAIRES

Le rapport provisoire sur l'état de la fonction publique a été présenté le 14 novembre lors d'un Conseil commun de la fonction publique. Il réalise un bilan concernant l'emploi dans les trois versants de la fonction publique. Fin 2017, 5,53 millions personnes travaillent au sein de la fonction publique en France, dont près de 24% dans la FPT avec 1 902 237 agents. L'emploi progresse dans la FPT en 2017 de 0,9 % après deux années consécutives de baisse. Cette évolution est en lien avec le recrutement en contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2016. En revanche, le nombre de fonctionnaires diminue pour la deuxième année consécutive dans l'ensemble de la fonction publique et de 1 500 postes dans la territoriale. Dans le détail, la hausse de l'emploi se situe essentiellement dans les établissements intercommunaux (+5,9 %) dans un contexte de transferts de compétences des communes vers ces établissements : 15 400 agents travaillent en 2017 dans des établissements intercommunaux alors qu'ils étaient fin 2016 dans des communes. Il est à noter que les effectifs sont presque stables dans les collectivités territoriales (-0,1 %), alors qu'ils baissent de 0,2 % dans les communes et de 0,4 % dans les départements

mais augmentent de 2,3 % dans les régions, en raison notamment du transfert de la compétence « transport » des départements vers celles-ci.

Par ailleurs, le rapport fait un point sur la gestion des ressources humaines et les grandes orientations prises par le Gouvernement. Il revient sur les mesures du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Il rappelle l'engagement salarial pris par les employeurs de la fonction publique de 750 millions € de revalorisation indiciaire en 2019, 850 millions € en 2020 et 550 millions € en 2021. Cela se traduit par une meilleure reconnaissance des compétences dès l'entrée dans la fonction publique, avec une augmentation des salaires pour les nouveaux entrants. Le rapport donne l'exemple des éducateurs qui verront désormais leur diplôme reconnu au niveau licence et bénéficieront au moment de leur embauche d'une augmentation de 203 € nets/mois. Par ailleurs, les évolutions de carrière ont été revues pour les agents déjà en service. Ainsi, avec la réduction de quatre à trois grades, un agent de catégorie C pourra atteindre plus rapidement le grade le plus élevé et bénéficiera en fin de carrière d'une augmentation de 21€ nets/mois.

« IL FAUT RETROUVER LE SENS DU COMBAT COLLECTIF, CAR C'EST EN S'UNISSANT QUE L'ON ARRIVERA À FAIRE QUELQUE CHOSE. »

LA NOUVELLE GÉNÉRATION DE SYNDICALISTES ? TRAVAILLEURS, DROITS ET ATTACHÉS AU COMBAT COLLECTIF COMME L'EST RÉMY BOULET, PRÉSIDENT DE LA SECTION DE LA MAIRIE DE LUNÉVILLE. CES QUALITÉS L'ONT RAPIDEMENT POUSSÉ À PRENDRE DE PLUS EN PLUS DE RESPONSABILITÉS, JUSQU'À DEVENIR CONSEILLER CONFÉDÉRAL À LA JEUNESSE.



Le parcours de Rémy Boulet s'affiche comme une évidence. A la question « Pourquoi s'être engagé à la CFTC ? », il répond qu'il souhaitait défendre l'intérêt général et montrer que l'on n'est pas seul face à des difficultés. Le parti-pris de la CFTC d'être utile et progressiste a fini de le séduire. Une réponse d'une simplicité rafraîchissante alors que notre époque rime avec individualisme. Cette spontanéité a fait mouche puisqu'en 3 ans, Rémy Boulet a réussi à fédérer et représente aujourd'hui les valeurs de la CFTC dans des instances nationales. Ce placier régisseur des marchés, qui travaille à Lunéville depuis 2013 s'est syndiqué en 2016 sur les conseils d'un cousin proche. Il a ensuite créé une section dans sa ville en 2017. Rapidement, il est élu au comité du syndicat départemental de Meurthe-et-Moselle, suit des formations au sein de la CFTC avant d'aborder les élections il y a un an. Pour une première, l'équipe nouvellement constituée remporte 40% des postes. « C'est parce que nous proposons une approche très différente des autres syndicats en place que nous avons eu un tel succès. C'est notre manière honnête et franche qui a fait la différence. » analyse Rémy Boulet. Un sens du collectif qu'il remet toujours en avant en soulignant que c'est essentiellement grâce à « une équipe formidable et très investie » qu'ils ont obtenu de si bons résultats et qu'ils ont résolu positivement la totalité des affaires individuelles dans lesquelles ils se sont impliqués. Dans un mélange de pragmatisme et de relations humaines, ils accompagnent au quotidien les agents dans leurs démarches en dédiant une personne à chaque dossier, quelle que soit son importance et en les accompagnant aux rendez-vous avec la direction. « Le dialogue est toujours la première phase. Cela permet

d'aborder les affaires au cas par cas, toujours dans un esprit serein » explique-t-il. Une présence sur la durée qui est certes un lourd investissement mais qui porte ses fruits. « Les agents constatent notre implication et voient que l'on croit en ce que l'on fait. Qu'il s'agisse du niveau local, départemental ou national, il y a une cohérence qu'ils apprécient. » remarque Rémy Boulet.

Ce dynamisme et sens du collectif l'ont aidé à devenir conseiller confédéral à la jeunesse lors du dernier congrès de la confédération à Marseille. Il a d'abord siégé 2 ans à la commission jeunes. Puis deux personnes qui ne pouvaient se représenter pour des raisons d'âge se sont tournées vers lui pour les remplacer. Après avoir longuement hésité, il a finalement accepté et s'est d'abord présenté lors des rencontres jeunes à Poitiers aux côtés d'Aurélié Chasseboeuf, dont il loue l'implication et la complémentarité (celle-ci étant dans le privé). Ils participent au Conseil d'Orientation Politique de Jeunesse et à la Commission Armée et Jeunesse. Ils y font valoir la vision de la CFTC sur des thématiques concernant la jeunesse telles que le SNU ou le Revenu Universel d'Activité.

Leur préoccupation concernant les jeunes ? Mettre en place les moyens nécessaires pour diffuser une dynamique collective auprès d'eux. Car au-delà des formations sur le CSE ou des outils pour développer des sections, il s'agit de faire de cette volonté une réalité et de l'incarner. « Il faut que les jeunes ressentent qu'ils ont le soutien du syndicat et qu'ils ne sont pas seuls, notamment quand ils engagent des actions » argumente Rémy Boulet. Un point déterminant pour intéresser de nouveau au syndicalisme alors que se fait douloureusement ressentir le besoin de se réunir et de défendre des intérêts communs. « A travers le mouvement des gilets jaunes ou des grèves de décembre, on perçoit une attente de collectif, accentuée par le fait que l'on ne sache plus très bien comment faire à cause d'une dégradation de la culture syndicale. Il faut retrouver le sens du combat collectif, car c'est en s'unissant que l'on arrivera à faire quelque chose. » remarque-t-il. Car il n'y aura pas d'argument plus puissant que de faire comprendre aux jeunes qu'ils ont les capacités de faire bouger les lignes en participant à quelque chose de plus grand qu'eux.

**Vous pensez que
LA PROXIMITÉ
c'est essentiel.**

**Nous sommes
bien d'accord.**



LA PREUVE : 94 AGENCES RÉPARTIES SUR TOUT LE TERRITOIRE.

Notre engagement ? Être au plus près des agents des services publics locaux tout au long de leur vie professionnelle et personnelle.

Services et conseils adaptés à leur statut en matière de santé, prévention, retour à l'emploi... La MNT rencontre régulièrement les agents lors des permanences qu'elle tient dans plus de 1 400 collectivités.

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
GROUPE vyv

Communiqué

Baromètre de l'action sociale : les décideurs plébiscitent le CNAS



Le CNAS, premier organisme d'action sociale de France en faveur des personnels territoriaux, est l'opérateur le plus apprécié des décideurs. C'est ce qui ressort du Baromètre de l'action sociale dans les collectivités locales*, publié dans La Gazette du 17 juin 2019.

Une gestion appréciée

94 % des responsables de l'action sociale - élus et agents - portent un jugement positif sur la gestion de l'action sociale par le CNAS (dont 1 sur 4 très positif).

L'enquête met en relief la réactivité des services du CNAS (97 %) et la communication (84 %), le suivi de l'utilisation des prestations par les agents (77 %) et le reversement équitable des prestations (76 %).

Des demandes d'aides en hausse

43 % des décideurs constatent une hausse des demandes d'aides financières ces cinq dernières années, signe d'un besoin croissant auquel le CNAS répond.

Certaines de ses aides, en effet, ont connu une augmentation marquante en 2018 :

- l'accueil de loisirs (+ 9 %),
- le départ à la retraite (+ 7 %),
- les études supérieures (+ 6 %),
- le handicap (+ 5 %).

Extrait du Baromètre 2019 de l'action sociale

Gestion de l'action sociale par le CNAS

Satisfaction globale

94%

Réactivité

97%

Communication

84%

Suivi de l'utilisation des prestations

77%

Reversement équitable des prestations

76%

Rencontre avec des responsables de l'action sociale en collectivités.



* Étude quantitative en ligne réalisée du 4 au 29 mars 2019 auprès de 273 responsables de l'action sociale dans les collectivités. Enquête menée par Infopro Digital Etudes pour La Gazette.

LE CNAS, C'EST :



20 000
STRUCTURES ADHÉRENTES



770 000
BÉNÉFICIAIRES
2,5 MILLIONS
D'AYANTS DROIT



136 MILLIONS
DE PRESTATIONS
DISTRIBUÉES EN 2018



94
DÉLÉGATIONS
DÉPARTEMENTALES



94 %
DE DÉCIDEURS SATISFAITS
(Baromètre de l'action sociale 2019)



7
ANTENNES RÉGIONALES
À L'ÉCOUTE DES COLLECTIVITÉS

VOTRE ACTION SOCIALE
DANS LE DÉTAIL
SUR CNAS.FR

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local



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 S06795 / 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

POINT JURIDIQUE : DÉFENDRE LES CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

LE HARCÈLEMENT MORAL EST L'UNE DES PRINCIPALES RAISONS POUR LESQUELLES LES FONCTIONNAIRES SE TOURNENT VERS DES SYNDICATS. DEVENU TRISTEMENT BANAL, IL EST SOUVENT DIFFICILE À ÉTABLIR CLAIREMENT TANT LES RÉFORMES SUCCESSIVES ET LES RESTRICTIONS DE BUDGET ONT DÉGRADÉ LES CONDITIONS DE TRAVAIL. LA VOIX FAIT LE POINT SUR SA DÉFINITION POUR CORRECTEMENT VENIR EN AIDE AUX AGENTS EN DIFFICULTÉS.

Des conditions strictes pour définir le harcèlement moral

Cette notion est bien encadrée, puisque définie de la même façon dans le code du travail (article L. 1152-1), dans le code pénal (article 222-33-2) et dans le statut général de la fonction publique (article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Afin de pouvoir convenablement prouver une situation de harcèlement moral, l'agent n'a pas à prouver l'intention mais uniquement à démontrer que les faits constituent du harcèlement (Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009, n° 08-41497).

Trois éléments sont particulièrement importants à établir :

- Le caractère répété des agissements : un acte constaté de façon isolée, même grave, ne peut pas être considéré comme du harcèlement moral ;
- La détérioration des conditions de travail : à titre d'exemple, les mesures visant à isoler la personne, les changements d'affectation injustifiés et la diminution ou disparition des tâches confiées, ou l'altération des relations entre la victime et sa hiérarchie peuvent être considérées comme des éléments ayant un impact sur l'environnement de travail ;
- L'atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent, tels que des pressions psychologiques diverses, des réflexions désobligeantes ou injures et dénigrement.

Présenter des faits objectifs en anticipant la défense de l'accusé

Il est donc fondamental de constituer un dossier avec des preuves écrites ou des témoignages établissant les trois précédents points. Le juge appréciera au cas par cas les éléments de preuve relatifs visant à démontrer l'existence d'une situation de harcèlement moral (CE, section, 11 juillet 2011, N°321225). De son côté, l'administration

présentera une argumentation de nature à démontrer que les faits mis en cause ne constituent pas un harcèlement moral. Il s'agit donc d'étudier comment celle-ci pourrait contester l'un des éléments constitutifs de l'accusation. Il est important de prouver la répétition des faits mais également que le harcèlement vise une personne en particulier avec des conséquences sur son état physique ou mental. La jurisprudence distingue ainsi la souffrance au travail liée à des agissements dirigés à titre personnel contre un agent (harcèlement moral) de l'apparition de risques psycho-sociaux concernant tout un service en lien à la dégradation des conditions de travail.

Les recours possibles sont :

- D'alerter le CHSCT ou le CSE et les représentants du personnel ;
- D'engager une procédure de médiation avec l'auteur des faits ;
- De poursuivre l'administration devant le tribunal administratif et demander réparation du préjudice ;
- De poursuivre au pénal l'auteur du harcèlement ;
- De saisir le défenseur des droits.

Les obligations de protection de l'administration

Il faut également savoir que l'administration se doit de mettre en place une protection fonctionnelle (article 11 de la loi du 13 juillet 1983). Au-delà d'une obligation d'assistance juridique, psychologique et financière et de la mise en place des moyens pour faire cesser la situation dès qu'elle a été informée (CAA Nancy, 15 novembre 2007, n° 06NC00990), elle est soumise à une obligation de réparation. L'agent est en droit d'obtenir un paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi à cause du harcèlement, avant même qu'il n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur des faits (Conseil d'État, n° 92410, 18 mars 1994, Rimasson).

Afin de prévenir ces situations, l'administration a mis en place un guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement qui peut être consulté ici : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf