

La lettre federale CFTC de la fonction publique territoriale



« MIEUX VAUT FAIRE SOIGNER SA SANTÉ QUE SA MALADIE »

Est-ce donc là le monde d'après que nous avons tant attendu ? L'inquiétude liée à la pandémie pèse toujours sur nos relations, le nombre de contaminations est à la hausse et l'économie trinque. Cette rentrée ne fait que confirmer la place centrale des

collectivités territoriales pour assurer cohérence et sécurité dans l'organisation de la vie de tous les jours. Les agents n'ont pas chômé pour structurer de nouvelles façons de faire, dans les EHPADs, mais aussi dans les crèches et écoles, les bibliothèques, les transports... pour ne citer que quelques cas. Tout en poursuivant les oeuvres d'action sociale alors que le contexte économique et sanitaire frappe particulièrement, les plus précaires. Je tiens à saluer leurs efforts et implication pour avoir activement préparé cette rentrée hors norme.

Que penser alors de la façon dont ils sont traités dans la gestion de cette crise ? Retour de la journée de carence pour les malades du coronavirus, circulaire tardive pour fixer les règles de prévention les règles de prévention de la covid-19 au travail, imbroglio puis restrictions des autorisations spéciales d'absence... Lors de notre première rencontre avec la nouvelle ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin, nous avons donc insisté sur la nécessaire égalité de traitement des fonctionnaires avec les salariés du privé concernant la santé. Depuis 2016, les entreprises ont l'obligation de participer a minima à 50% à la mutuelle de leurs employés. L'employeur public est incité à le faire depuis 2011 avec un dispositif de labellisation des contrats, mais sans aucune obligation ni dans la souscription, ni dans son montant. 56% des collectivités offriraient une participation financière à la complémentaire santé de leurs agents¹. C'est encore trop peu au vu des enjeux de santé au travail, d'augmentation des arrêts maladie et du vieillissement de la population. En considérant la perte de leur pouvoir d'achat, certains agents font une croix sur la couverture santé et par conséquent sur certains soins. Ainsi, ce sont des milliers de familles qui sont concernées par cette faille d'autant plus pernicieuse que nous traversons une crise sanitaire historique. La ministre s'est montrée à l'écoute et favorable au dialogue social. Nous ne manquerons donc pas de lui rappeler l'importance et l'urgence de la réforme de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, initialement prévue en novembre 2020. Car il ne serait que plus juste que la santé des agents soit considérée à hauteur de leurs efforts pour préserver celle de leurs concitoyens.

Alban REVERDY,
Président de la FFPT-CFTC

1. Sondage MNT Ifop 2017

LE TÉLÉTRAVAIL
DANS LA FPT
PAGES 3

LES MESURES COVID-19
AU TRAVAIL
PAGE 4

EVOLUTION DES SALAIRES
PAGE 4

A QUAND UNE MUTUELLE
OBLIGATOIRE?
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

VOTRE ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DES AGENTS

est aussi le nôtre!

LA PREUVE:

Depuis plus de 50 ans, la Mutuelle Nationale Territoriale défend et protège les agents des services publics locaux qui participent au bien-être de l'ensemble de la population.

Notre engagement: Mener des actions concrètes pour améliorer la protection des territoriaux.

Entretiens auprès de parlementaires, Livre blanc sur la santé au travail, accompagnement des collectivités dans la mise en place de plans d'actions de prévention et de retour à l'emploi, action sociale pour les agents en difficultés... Pour défendre les agents et compenser les limites de leur statut, la MNT est sur tous les terrains.



En ce moment, la MNT met à disposition de tous les agents qu'elle protège une « Ligne info statut » pour s'informer, grâce à des juristes experts, sur les questions liées au statut d'agent territorial.



En savoir +

► mnt.fr
► 09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.



LE TÉLÉTRAVAIL, LA NOUVELLE NORME DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

« EST-CE QUE L'ON PEUT ORGANISER CETTE RÉUNION EN VISIOCONFÉRENCE ? » UNE QUESTION DEVENUE BANALE DANS LA VIE DE NOMBREUX AGENTS DE LA FPT TANT LA CRISE SANITAIRE AURA ACCÉLÉRÉ L'ADOPTION DU TÉLÉTRAVAIL. LA VOIX REVIENT SUR CE TOURNANT MAJEUR ET SUR SA PÉRENNITÉ AU-DELÀ DE CETTE ANNÉE.



Le confinement aura eu cet effet bénéfique de démontrer la résilience de la fonction publique pour assurer la continuité des services, notamment grâce au télétravail. Il faut dire qu'auparavant la situation était très hétérogène. L'Insee indiquait en 2017 sa très faible part dans la fonction publique territoriale (FPT) : 1,2% des agents contre 3% dans l'ensemble de la fonction publique. Sur le terrain, les situations étaient variables. Certains territoires commençaient à l'envisager, d'autres visaient déjà à le généraliser. Ainsi, à la région Ile-de-France, une convention avait été signée il y a déjà 2 ans pour travailler à distance de temps en temps, en accord avec les supérieurs et sur la base de jours télétravaillables définis. Au moment du confinement, le taux de télétravail est passé à 95%. Toutes les collectivités engagées dans le processus ont eu moins de mal à passer le cap.

Il faut dire que le cadre juridique existant guide substantiellement la mise en place du télétravail. La loi du 12 mars 2012 ainsi que le décret du 11 février 2016 établissent la possibilité de travailler à distance sur la base de jours fixes, sur demande de l'agent et après accord de l'autorité territoriale. Cette dernière définit la compatibilité de l'emploi avec la demande et prévoit l'attribution du nombre de jours au cours de la semaine ou du mois. La réglementation le limite à 3 jours par semaine et stipule que les frais en découlant directement (matériel, logiciels, internet, communications et maintenance) sont à la charge de l'employeur. Les conditions de sa mise en place, tant sur les aspects techniques que sur l'organisation du temps de travail, doivent être définies, après avis du comité technique par délibération.

Un cadre qui pouvait sembler contraignant et chronophage et qui ne couvrait pas du tout la situation inédite de la crise

sanitaire. "Nous ne nous sommes pas posés de questions juridiques, car nécessité a fait loi, dans la mesure où le maximum de personnes devaient être confinées", explique Johan Theuret, président de l'ADRHGCT (Association des DRH des grandes collectivités territoriales). Au global, selon une enquête de la Casden, 42% des fonctionnaires interrogés et 39% dans la FPT ont déclaré avoir travaillé à distance pendant la crise sanitaire. L'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique et le décret du 5 mai 2020 ont assoupli fortement les conditions du télétravail ponctuel. Il est aujourd'hui possible de le mettre en place pour des raisons de santé, une situation de handicap ou une grossesse, ou suite à une demande de télétravail temporaire pour couvrir une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou au site, comme cela a été le cas au printemps dernier. Dans le cas de ces dérogations, il n'y a pas de limite de jours maximum. Enfin qu'il s'agisse de télétravail ponctuel ou régulier, les jours fixés à l'avance ne sont plus une obligation : la demande de jours « flottants » par semaine, par mois ou par an est possible. Le texte assouplit aussi les modalités d'organisation puisqu'en dehors du télétravail régulier, l'agent peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel.

Après ce test grandeur nature, nombreux sont ceux qui souhaitent pérenniser l'expérience. Les promesses du télétravail d'en finir avec le stress des transports, de limiter les sollicitations imprévisibles et d'un meilleur équilibre vie pro/vie perso semblent à portée de clic. Les négociations dans les collectivités ont été accélérées, notamment afin d'améliorer l'équipement et l'accompagnement. Ainsi, au conseil départemental de la Haute-Garonne, le nombre d'agents en télétravail est passé de 300 agents à plus de 1 400 télétravailleurs pendant le confinement sur un total de 6 700 agents. La première étape sera de recalibrer l'activité et d'adapter l'équipement : ordinateurs portables pour tout le monde et installation de dispositifs confortables de visioconférence dans toutes les grandes salles de réunion. Un chantier qui ne doit pas masquer l'une des clés du succès de ce dispositif avant ou après la crise sanitaire : la confiance partagée entre supérieurs et collaborateurs, des règles claires concernant le temps de travail et l'activité, ainsi que de nouvelles formes de liens pour maintenir un collectif fort.

POINT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN TEMPS DE PANDÉMIE

Le 1^{er} septembre la fonction publique d'Etat a enfin obtenu une circulaire fixant les nouvelles règles pour la prévention de la covid-19 sur le lieu de travail. Quant à la fonction publique territoriale ? Elle devra utiliser ce texte ainsi que celui traitant du protocole sanitaire des entreprises et juger par elle-même : «les employeurs ont la liberté de [les] appliquer comme ils l'entendent», indique le ministère. De nouveau, les territoires sont renvoyés à leurs responsabilités sur une question d'ordre national, risquant de causer des inégalités dans la mise en œuvre. Une bonne raison pour y voir plus clair dans les directives.

Le port du masque est obligatoire dans tous les espaces de travail clos et partagés, ainsi que les lieux de circulation, et les employeurs doivent fournir les masques. Le télétravail est à privilégier, tant qu'il permet aux services de remplir leurs missions, dans la limite réglementaire de 3 jours maximum par semaine. Il doit concerner tout particulièrement les agents vulnérables, fragiles ou vivant avec des individus vulnérables. Les personnes considérées comme vulnérables sont celles atteintes d'un cancer évolutif sous traitement, qui ont plus de 65 ans et qui ont un diabète associé à une obésité ou des complications vasculaires, qui sont dialysé ou avec une insuffisance

rénale sévère, ou qui sont atteintes de certaines formes d'immunodépression. En cas d'impossibilité de télétravail, les personnes vulnérables seront placées en autorisation spéciale d'absence (ASA). Celles présentant des facteurs de vulnérabilité et dont les missions nécessitent la présence recevront des masques chirurgicaux et verront leur poste de travail aménagé (bureau dédié, écran de protection...). Il est souligné que les agents qui ne peuvent pas télétravailler et qui estiment ne pas pouvoir reprendre leur activité en présentiel doivent justifier leur absence en posant des jours de congés. Un sujet sensible d'autant que la ministre Amélie de Montchalin réitérait la remise en place depuis juillet 2020 de la journée de carence pour les malades de la covid-19. Par ailleurs, les ASA seront de nouveau possibles dans les cas de garde d'enfants concernés par la covid-19 (fermeture de classe, cas contact, cas avéré). Si un agent est identifié comme cas contact avéré, il doit suivre les directives de l'assurance maladie¹ prescrivant de s'isoler, de se faire tester et de surveiller son état de santé.

1. <https://www.ameli.fr/assure/covid-19/en-cas-de-contact-avec-une-personne-malade-du-covid-19>

LÉGER REcul DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 963 € net par mois en équivalent temps plein en 2018. C'est le salaire moyen d'un agent de la fonction publique territoriale selon la dernière enquête Insee. Ce chiffre prend en compte tous les salaires, qu'il s'agisse des fonctionnaires ou contractuels, tous les emplois et catégories confondus. Il sonne le glas d'une augmentation sur les 4 dernières années. Car derrière la hausse en euros courants de 1%, ce résultat révèle en réalité un recul de 0,9% lorsque l'inflation est prise en compte. C'est aussi la conséquence de l'absence de revalorisation du point d'indice, après les augmentations de 2016 et 2017, et du report à 2019 de la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR). Au final, à 15€ près, cela correspond au salaire moyen de 2010. Pour les non-fonctionnaires, le salaire net moyen baisse de façon moindre (-0,2%) du fait de la disparition des contrats aidés, tout en notant qu'il n'est que de 1 660€.

Bien qu'elles soient le plus gros employeur de la FPT (53% de l'emploi total), les communes sont toujours celles chez qui les revenus sont les moins importants avec un salaire net moyen de 1 858€, alors que dans les départements il est de 2 177€ et de 2 119€ dans les régions. Ces dernières sont les seules structures dans lesquelles il n'y a pas de baisse mais une stagnation (+0,2%). A contrario, c'est la catégorie B qui connaît le plus fort recul de son salaire net moyen en euros constants avec -1,4% à 2 369€, bien que la tendance soit la même pour les catégories A (-1,1% avec 3 410€) et C (-1,2% avec 1 801€). Les disparités salariales restent stables dans l'ensemble et le salaire médian s'établit à 1 777€. Enfin, une inégalité qui a la peau dure est celle entre les hommes et les femmes. Malgré les préconisations, et bien que l'écart soit moindre dans la FPT, le salaire net des femmes est en moyenne de 1 885€ par mois, soit 9,2% de moins que celui des hommes (2 074€). Elles continuent d'avoir moins accès aux postes de direction et à profil identique, elles continuent de percevoir 5% de moins que les hommes.

Le CNAS redistribue 10 millions d'euros



Le CNAS sait faire preuve de réactivité et de solidarité lorsque la vie réserve un coup dur.

Ainsi, pendant le confinement, les équipes étaient mobilisées afin de maintenir le même niveau de services.

De plus, pour venir en aide aux familles des bénéficiaires et aux structures adhérentes, particulièrement touchées par la crise sanitaire, le CNAS a adopté trois mesures de soutien.

A situation exceptionnelle, réponse exceptionnelle ! Comme il l'avait fait pour aider ses adhérents à surmonter les réformes territoriales ou encore les bénéficiaires victimes des ouragans dans les Antilles, le CNAS est de nouveau fidèle à ses valeurs : solidarité, humanisme et équité.

Ainsi, en juillet dernier, son conseil d'administration s'est prononcé unanimement en faveur de mesures exceptionnelles.

Deux d'entre elles sont destinées aux familles, à travers les **frais de scolarité** de leurs enfants :

- abondement de la prestation Rentrée scolaire 11-18 ans de 50 € pour les bénéficiaires en 1^{re} et 2^e tranches d'imposition,
- abondement de la prestation Rentrée scolaire 19-26 ans, de 120 € pour les bénéficiaires en 1^{re} tranche, et de 70 € pour ceux de la 2^e tranche.

« Favoriser l'éducation de la jeunesse, enjeu majeur pour notre pays »

René Régnauld, président du CNAS

Ces aides, versées sur demande du bénéficiaire et sous condition de ressources, visent à maintenir des conditions d'apprentissage favorables et à apporter un complément financier aux étudiants.

« Ce soutien aux enfants de nos bénéficiaires les plus fragiles s'inscrit dans notre volonté constante de favoriser l'éducation de la jeunesse, enjeu majeur pour l'avenir de notre pays » affirme René Régnauld, président du CNAS.

Le CNAS, par ailleurs, a pris en considération les difficultés budgétaires des collectivités et des structures associées en gelant la **cotisation annuelle 2021**.



Solidarité CNAS

Une offre étendue

Présent dans le quotidien de ses bénéficiaires (logement, transport, enseignement, vacances, loisirs...), le CNAS intervient aussi dans les épisodes plus difficiles :

- **Secours exceptionnel** (accident de la vie, surendettement...)
- **Catastrophe naturelle**
- **Décès** : bénéficiaire, enfant à charge, conjoint ou ascendant vivant au domicile du bénéficiaire
- **Handicap** : avance sur achat de matériel, enfant handicapé, handicapé avec tierce personne
- **Aides Logement** et Précarité énergétique ; prêt **Dépannage, prêt social, rachat de crédits ou de dettes**
- **Écoute sociale**
- **Assistance juridique**
- **Offres solidaires vacances**

LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE NOUVEAU REPOUSSÉE

DEPUIS LA CRISE SANITAIRE, LA SANTÉ EST AU CENTRE DE TOUTES LES PRÉOCCUPATIONS. POURTANT, DE NOMBREUX AGENTS N'ONT TOUJOURS PAS SOUSCRIT À UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OU PRÉVOYANCE. CELA POURRAIT CHANGER EN RENDANT OBLIGATOIRE LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC À SON FINANCEMENT.



Une réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) aura-t-elle enfin lieu ? Alors que la loi de transformation de la fonction publique prévoyait une ordonnance pour revoir la participation financière des employeurs, la date de son élaboration est repoussée de novembre 2020 à mars 2021... Soit près de 10 ans après le décret de 2011 qui labellisait les contrats de PSC pour inciter les collectivités territoriales et l'Etat employeur à financer ceux de leurs agents. Certes, il aura permis un meilleur taux de couverture, faisant passer, entre 2010 et 2017 de 28% à 56% le pourcentage de collectivités qui offraient une participation financière pour la couverture santé et de 41% à 69% concernant la prévoyance selon un sondage mené par la MNT et l'Ifop. Mais cela reste une des inégalités les plus criantes avec le secteur privé, dans lequel 100% des employeurs financent la santé de leurs salariés puisqu'ils sont obligés de participer à minima à hauteur de 50% à leur assurance complémentaire. D'autant que le baromètre HoRHizons 2017 révélait que 30% des collectivités n'avaient pas l'intention d'en mettre en place. Cet écueil avait des conséquences d'autant importantes sur les plus pauvres : les agents

gagnant moins de 1 500€/mois sont près de la moitié à avoir fait une croix sur certains soins, notamment dentaires (41%) et optiques (32%), ou la consultation de médecins spécialisés (31%).

La crise sanitaire, si elle retarde les avancées du projet, a renforcé la sensibilisation des agents territoriaux à la protection de la santé. Selon un sondage réalisé en juin 2020 par la MNT, un tiers ont renoncé à une consultation pendant le confinement, dont 23% pour le suivi d'une pathologie chronique. Les nouvelles conditions de travail quant à elles, accroissent la nécessité de mieux couvrir et accompagner la prise en charge des maladies chroniques et des risques psychosociaux. Déjà en 2016, une étude notait l'augmentation de 50% par rapport à 2008 des arrêts de travail de plus de 3 mois. Un rapport parlementaire publié en juin 2019 soulignait également le lien étroit entre arrêts maladie et exposition aux risques professionnels et psychosociaux. Ainsi, 49% des agents travaillant dans l'action sociale et 41% de ceux affectés à l'entretien et la maintenance avaient déclaré au moins un arrêt en lien avec sa santé. L'obligation de financer la couverture santé et prévoyance des agents permettrait non seulement de mieux faire face à cette situation mais également de mutualiser davantage le risque. Une réforme bienvenue et qui, une fois n'est pas coutume, tarde à se concrétiser, d'autant que 79 % des dirigeants territoriaux estiment qu'il faut rendre la participation financière de la collectivité obligatoire en santé et 76 % sont d'accord pour la rendre obligatoire en prévoyance¹.

1. Enquête IFOP pour la MNT
« les regards des collectivités locales sur l'après-confinement : quel état d'esprit et quelles attentes pour l'avenir ? » juin 2020

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