

GUIDE DU DÉLÉGUÉ TERRITORIAL



ÉDITION
2021

**FEDERATION DES PERSONNELS FORCE OUVRIERE
DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE
BRANCHE SERVICES PUBLICS**





TABLE DES MATIERES

03 EDITO

04 I/ LES CONSEQUENCES DU COVID 19 SUR NOS ORGANISATIONS DE TRAVAIL

05 a. Temps de travail

09 b. Congés statutaires

12 c. Télétravail

1. Une évolution inexorable

2. Une forte attente sociale encadrée par la loi

3. Un gain pas forcément partagé

4. Un rdv à ne pas manquer

5. Les points de vigilance

6. Une réelle attente sociale difficile à cerner

7. Le droit à la déconnexion

22 d. Bien être au travail

27 e. Droit de retrait

28 f. Qualité de Vie au Travail

31 II/ LA LOI SUR LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

32 a. Les lignes directrices de gestion

34 b. La CAP

37 c. Le CHSCT et le CT deviennent le CST

40 d. Le détachement d'office

42 e. La rupture conventionnelle

44 f. Les contractuels

47 g. Le droit de grève

49 h. L'égalité professionnelle

53 III/ LA REMUNERATION

54 a. Le pouvoir d'achat

61 b. Le RIFSEEP

63 c. Les éléments variables de la paye

68 IV/ L'ACTION SOCIALE

74 V/ LES CADRES

78 VI/ LE DROIT SYNDICAL

90 VII/ RESSOURCES



EDITO

Chères et chers camarades,

Vous avez en main le guide du délégué. L'édition de ce guide est une volonté fédérale, pour vous aider à mieux appréhender et porter les positions Force Ouvrière dans le cadre de notre démarche de développement syndical.

la situation sanitaire liée à la COVID, la loi de transformation de la fonction publique, le management,... impactent nos collectivités, nos services, nos carrières. Ne laissons pas les élus imposer leurs dictats. Le syndicalisme Force Ouvrière, s'il se refuse à être un contre-pouvoir est un contre poids face aux employeurs.

La fonction publique a pu démontrer à de nombreuses reprises et notamment dans les moments de crises, quelles soient économiques ou sanitaires, qu'elle est indispensable au bon fonctionnement et aux principes républicains d'égalités de notre pays.

Les agents territoriaux, « les invisibles du quotidien », ont su et savent faire preuve de professionnalisme pour continuer d'assurer le service public. Ainsi, bon nombre de dossiers présents dans ce guide, vous permettront de faire respecter nos droits et d'en informer nos adhérents. Ce document doit aussi vous permettre, dans le cadre du développement de notre organisation syndicale d'attirer, de convaincre les agents de rejoindre Force Ouvrière.

Le gouvernement, les technocrates, ne cessent de prendre des décisions en vue de démanteler la fonction publique. Localement, nos employeurs prennent des délibérations pour réduire nos droits, allonger le temps de travail, rogner sur l'action sociale... Nous devons défendre notre statut, combattre les injustices sociales, combattre la précarité grandissante et obtenir par les moyens qui sont les nôtres, de meilleures carrières, de meilleures conditions de travail, des augmentations de salaires par l'augmentation de la valeur du point d'indice, sans oublier nos retraites plus que jamais menacées.

Il nous faut mes camarades, poursuivre notre militantisme, construire et porter le cahier de revendications, acquérir de nouveaux droits par l'action syndicale et par la syndicalisation.

Plus que jamais, MOBILISONS -NOUS.

I/ LES CONSEQUENCES DU COVID 19 SUR NOS ORGANISATIONS DE TRAVAIL

Temps de travail

Les congés

Le télétravail

Le management (bien être au travail)

Le droit de retrait

A. LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail est définie par les «prescriptions minimales» auxquelles il n'est pas possible de se soustraire, sauf dérogations prévues par les textes

Ces prescriptions précisent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent pas faire travailler leurs agents.

Pour calculer le temps de travail d'un agent il faut calculer son **temps de travail effectif**.

Le temps de travail effectif est défini comme «le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles» (Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 2).

Il résulte de cette définition que le temps de pause méridien (ou temps de repas) ne sera inclus dans le temps de travail effectif que si l'agent est «dérangeable» pendant cette pause (CE, 29 octobre 2003)



Sont inclus dans le temps de travail effectif :

- les périodes de maternité, adoption, paternité, accident du travail, maladie ordinaire ou maladie professionnelle (mais elles ne génèrent pas de droits d'ARTT)
- tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles
- les temps de pause que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 min de pause après une séquence de travail de 6 h)
- le temps passé en mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.
- Le temps de trajet entre deux postes de travail
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation autorisée à la demande du Service ou de l'Agent
- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour.
- le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel.
- les autorisations d'absence syndicale
- **les congés pour formations syndicales**
- les autorisations dûment autorisées par l'employeur :
 - jury de concours ou d'examen de la fonction publique.
 - temps d'habillage, de déshabillage, le temps de douche
 - temps pendant lequel l'agent dispense une formation.

Sont exclus :

- le temps de pause méridienne,
- le temps de trajet domicile-travail.
- les congés annuels

LE CADRE LÉGAL

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret du 25 août 2000, c'est-à-dire la durée annuelle de travail effectif, la durée hebdomadaire et la durée quotidienne

La durée annuelle

La durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures (1 600 h avant la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité).

Cette durée peut être réduite après avis du Comité Technique pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, notamment en cas de travail de nuit, du dimanche, en horaires décalés, en équipes, ou en raison de modulation importante du cycle du travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Il est attribué alors des jours de réduction du temps de travail, dits « ARTT » à l'agent.

La durée hebdomadaire

Elle est fixée à 35 heures pour un emploi à temps complet.

Par ailleurs, la durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48h au cours d'une même semaine ou 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire est en principe le dimanche et ne peut être inférieur à 35 heures (24h + 11h de nuit).

Il existe cependant des dérogations générales, lorsque l'objet du service public l'exige en permanence, et des dérogations limitées, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, sur décision de la hiérarchie.



La durée quotidienne

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le repos quotidien est au minimum de 11 heures.

Un Agent ne peut pas travailler plus de 6 heures sans bénéficier d'un temps de pause minimal de 20 minutes

Les différentes catégories de travail

Le travail de nuit

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Le travail normal de nuit concerne les cas où l'agent accomplit son service normal (hors astreintes et interventions) entre 21 heures et 6 heures du matin.

La rémunération de ces heures est sujette à majoration pour indemnité horaire de travail normal de nuit

Une majoration pour travail intensif de nuit peut être attribuée pour certains emplois.

Le travail des dimanches et jours fériés

Les Agents publics peuvent être amenés à exercer leurs fonctions le dimanche ou un jour férié, si les nécessités de service le justifient.

Le 1er mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération ou de récupération, et doit être considéré au même titre que les autres jours fériés.

B. LES CONGÉS

Les agents publics ayant droit aux congés statutaires

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les fonctionnaires titulaires
- Les agents non-titulaires **de droit public**

Les agents non titulaires, de droit privé, ou sur des contrats aidés, contrat d'avenir et contrat d'apprentissage, relèvent des dispositions du Code du travail.

La durée statutaire des congés annuels

La durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service accomplies par l'agent, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés (qu'il soit à temps complet, temps non complet ou à temps partiel).

Concrètement, l'agent a droit à 5 semaines de congés par année civile.

Les droits à congés sont acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile et peuvent être utilisés indifféremment dans la collectivité d'origine ou d'accueil si l'agent a bénéficié d'une mobilité.



Les périodes qui ouvrent droits à congés annuels

Ce sont :

- le temps de travail effectif
- les périodes de congés durant lesquels l'agent est considéré comme étant en position d'activité soit :
 - les congés de maladie
 - le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption,
 - le congé de présence parentale,
 - les congés de formation

Attention :

- 1- un agent en congé annuel ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs, sauf pour les fonctionnaires originaires de Corse ou d'un TOM et conjoints autorisés : congé bonifié ou congés cumulés**
- 2- un congé ne peut être interrompu, à la demande de l'employeur, qu'en cas d'urgence ou de nécessité de service, sous le contrôle du juge administratif.**

En cas de maladie, l'agent a droit au report de la période de congé annuel qui coïncide avec la période de maladie

Règles de report et de cumul

Les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante mais l'autorité territoriale peut, de manière exceptionnelle, autoriser ce report si elle l'estime nécessaire et si l'intérêt du service n'y fait pas obstacle.

Les jours de fractionnement

Un ou deux jours de congé supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier, à hauteur de :

- 1 jour supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre
- 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Les autorisations spéciales d'absence :

Ces autorisations sont distinctes des congés annuels et ne constituent pas un droit. De même, elles n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels ni des RTT*

**(cela dépend des collectivités)*

Elles peuvent être accordées aux fonctionnaires, notamment à l'occasion de certains événements familiaux sous réserve qu'une délibération ait été prise par l'organe délibérant. et sous réserve de fournir un justificatif.

Cependant certaines autorisations spéciales d'absence sont réglementées par un texte législatif ou réglementaire et ne nécessitent pas d'intervention de l'organe délibérant.

Dans d'autres cas, la réglementation prévoit la possibilité d'octroi d'autorisations d'absence

mais n'organise ni la nature, ni les durées et les modalités. Il appartient dès lors à l'organe délibérant de se prononcer sur ces points.

On peut donc distinguer :

- les autorisations spéciales d'absences de droit (exercice des mandats locaux, participation à un jury d'assise).

Ces autorisations ne nécessitent pas de délibération ni d'avis du Comité technique.

- les autorisations spéciales d'absences laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale à l'occasion de certains événements familiaux (mariage, décès/obsèques, maladie très grave, naissance ou adoption, garde d'enfant malade...) ou liés à la vie courante (affaires privées, concours ou examens, examens médicaux...) dont le contenu et les conditions doivent être fixées dans une délibération soumise à l'avis du Comité technique.

En conclusion générale à ce chapitre, il convient de rappeler que beaucoup de collectivités en France ont procédé à des « mises aux normes » du temps de travail de leurs agents, sous la menace du juge financier ou administratif, ou de la Préfecture.

Beaucoup l'ont fait alors même qu'elles appliquaient des dérogations prévues par les textes et qu'elles en avaient dûment délibéré !

Car le juge administratif, seul compétent pour apprécier la légalité d'une décision administrative ne retient dans la plupart des cas que la régularité de la forme de l'acte qui a présidé à la mise en œuvre d'une dérogation

Cependant, la loi de transformation de la Fonction Publique menace l'équilibre de tout cet édifice en remettant en cause certaines de ces dérogations.

La crise sanitaire a ouvert également une brèche dans le cadre légal du temps du travail, notamment dans le secteur privé...

Enfin, l'extension autant imprévue qu'exponentielle du télétravail dans les collectivités, même sous des formes dégradées ou impropres, vient bouleverser l'économie générale de ce dispositif en renforçant le rôle des moyens de contrôle.

C'est donc un dossier qu'il restera donc indubitablement nécessaire de suivre...

C. LE TELETRAVAIL

Une évolution inexorable

La crise sanitaire que nous avons traversé a mis en évidence une pratique professionnelle qui jusqu'à présent était marginale dans la fonction publique territoriale, une pratique que tout le monde appelle à tort télétravail, mais qui en réalité dans le cas précis de cette crise sanitaire doit être nommée « travail à distance ».

Tous les salariés (fonctionnaires ou pas) ayant un métier éligible au télétravail ont été soumis au travail à distance sans demander leur avis ce qui pose un véritable problème de fond, celui du consentement.

Car le télétravail est un acte volontaire, un choix que peut faire le fonctionnaire dans le cadre d'une loi. Le travail à distance nous a été imposé dans le cadre de mesure d'exception à laquelle personne n'a pu échapper.

Certes l'accroissement des distances entre les différents sites professionnels, des centres de décision et/ou des lieux d'habitations, a incité les collectivités à développer le télétravail, mais elles y allaient à pas forcés, sans vraiment porter ce dossier.

Par ailleurs dans le cadre de la loi NOTRe, les collectivités sont dans l'obligation de mettre en place des schémas de mutualisation qui touchent essentiellement les services supports.

L'objectif principal de ces mutualisations c'est avant toute chose de réduire le nombre d'agents.

Ces orientations structurelles, ainsi que le révélateur qu'a été cette période de confinement que nous avons traversé, ont érigé le travail à distance et les technologies qui l'accompagnent comme la panacée, mais est-ce un bien pour les fonctionnaires territoriaux ?

La situation est bien plus complexe qu'il n'y paraît et nous interroge sur la manière d'imaginer le jour d'après, le travail d'après.

Des mutations lourdes sont donc à prévoir dans un avenir proche, **notamment dans nos manières d'appréhender notre relation au travail**, des bouleversements profonds vont voir le jour; c'est un phénomène inéluctable **qu'il faut que nous puissions intégrer dans nos futures revendications.**

Le sujet du télétravail se trouve au cœur de cette évolution. Son développement est soumis à deux forces contraires, celle de nos administrations qui veulent en tirer avantage pour améliorer le rendement des agents et celle des agents qui eux espèrent grâce au télétravail mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. C'est donc une évolution inexorable à laquelle il faut se préparer.





Une forte attente sociale encadrée par la loi

Le télétravail génère depuis son apparition une forte attente sociale, et parfois même quelques fantasmes, pourtant ce sont les conditions même de sa mise en place qui généreront ou non un avantage pour les agents.

Afin d'inciter à son application effective, des dispositions réglementaires sont venues cadrer la mise en place du télétravail ainsi le décret n° 2016-151 du vendredi 11 février 2016 **relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature** s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires.

Le télétravail désigne **toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces dits locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.**

Le télétravail est organisé le plus généralement au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation et ce **toujours avec l'accord de l'agent.**

Le temps de télétravail ne peut pas être supérieur à **3 jours par semaine**, ainsi le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut,

pour sa part, pas être inférieur à 2 jours par semaine. Cela peut être une moyenne annuelle (par exemple, 3 semaines de télétravail et ensuite 2 semaines sur son lieu d'affectation) sous réserve de prescriptions particulières.

L'exercice de son activité en télétravail est accordé sur demande écrite des agents auprès de leur hiérarchie qui apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations (visite au domicile sur site pour contrôler la possibilité technique de mettre en œuvre le télétravail).

La durée de cette autorisation est d'un an maximum, elle peut être renouvelée avec l'accord des parties.

Il est important de rappeler que pour les collectivités territoriales, c'est l'organe délibérant (par l'intermédiaire d'une délibération) qui doit préciser les modalités de sa mise en œuvre et les conditions requises pour être éligible au télétravail.

Le projet de délibération sur le « télétravail » devra obligatoirement être soumis au comité technique qui exprimera un avis déterminant pour sa mise en place, même si son avis n'est que consultatif.

Un gain pas forcément partagé de manière équitable entre l'administration et les agents

Car ne vous y trompez pas si l'administration souhaite développer le télétravail, c'est qu'elle y trouve de nombreux avantages liés essentiellement, à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents et par là, même une amélioration de leurs productivités, en effet :

- C'est un moyen d'évitement du congé maladie, notamment grâce à la possibilité de cumuler les 5 jours de télétravail sur une semaine sous réserve de venir travailler la semaine suivante complète.
- C'est une manière de faire reprendre l'activité professionnelle plus facilement notamment dans le cas d'un temps partiel thérapeutique pour les agents revenant de longue maladie.
- C'est aussi un moyen de diminuer plus globalement les temps partiels liés, par exemple au congé parental d'éducation.
- C'est surtout une meilleure efficacité de l'agent car il n'est pas soumis notamment au stress des transports en commun ou même au stress des embouteillages, particulièrement sur les territoires sur-urbanisés des grandes métropoles. Pour

les agents qui travaillent dans des espaces de co-working ils ne sont pas dérangés par le travail des collègues et peuvent conserver leur concentration dans un environnement qui ne leur est pas hostile.

-Cela permet aussi une meilleure flexibilité en cas de grève de transport en commun, l'agent en accord avec l'administration peut choisir le télétravail plutôt que de déposer un jour de congé.

-C'est aussi sur un plan beaucoup plus global un atout pour attirer de nouveaux talents, c'est un élément supplémentaire d'attrait vers une collectivité de fonctionnaires compétents.

Comme nous l'avons démontré le télétravail participe de manière concrète à l'amélioration du taux de présentéisme, grâce notamment à une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale, c'est donc un élément d'efficacité supplémentaire pour nos administrations qui en tirerons des bénéfices concrets.

Un rendez-vous à ne pas manquer



Il est donc loin d'être évident que les dispositions réglementaires optimales soient spontanément appliquées par les collectivités territoriales, il faudra porter cette revendication avec force et détermination.

Il faut toujours avoir à l'esprit que nos administrations veulent tirer profit du télétravail sans intégrer de manière prioritaire l'intérêt des personnels.

Pour que la mise en place de ce dispositif soit opérant dans l'intérêt des agents, les axes de revendications sont les suivants :

-Un accès autorisé au télétravail pour un maximum de métiers éligibles (finances, RH, DSI, contentieux, marché, etc. ...)

-Que soit facilitée au maximum la demande, afin de traiter rapidement l'autorisation, et d'éviter de complexifier le système en procédant notamment par tacite reconduction pour le renouvellement annuel de télétravail

-Que le télétravail soit effectué à domicile, sauf demande expresse de l'agent

-Que tous refus soit motivé, surtout s'il touche des métiers éligibles dans le cadre d'une délibération, même dans le cas où elle n'accorde que deux jours plutôt que trois par exemple prévus.

-Que des équipements complets pouvant aller de l'accès internet fourni par l'administration (ou une participation financière), jusqu'au fauteuil avec une assise ergonomique permettant de rester longtemps sur son poste de travail, en passant bien évidemment par l'ordinateur ou le téléphone portable professionnel. L'agent ayant la possibilité de rester 60 % de son temps de travail à son domicile pour télé-travailler, il est donc indispensable qu'il se trouve en situation de confort pour effectuer les missions qui lui sont confiées par sa hiérarchie.

-Que l'administration prévoie le choix de la cessation du télétravail de l'agent et le retour à son poste de travail, dans les conditions initiales identiques.

-Que la fin du télétravail quand il est du fait de l'administration, soit motivée et que les agents puissent retrouver les conditions de travail antérieures à leurs décisions de télétravailler.



Le télétravail est un outil moderne qui vise entre autre, s'il est mis en place avec bon sens et dans la concertation, à améliorer la qualité de vie au travail des agents en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il peut cependant conduire à des dérives tel que le sentiment d'isolement, l'éloignement du collectif de travail, les surcharges d'activités, les tensions et frustrations dans les équipes en place, ou encore l'empiètement des activités professionnelles sur les activités familiales.

Il est ainsi fondamental d'entourer la mise en place du télétravail de nombreuses garanties qui tiennent sur trois préoccupations essentielles, le **V**olontariat, l'**A**daptabilité et la **R**éversibilité (**V.A.R**). Les agents doivent être volontaires pour accéder au télétravail, ils doivent pouvoir choisir leurs nombres de jours et les jours de la semaine durant lesquels ils vont télétravailler et surtout ils doivent pouvoir revenir sur leur décision de télétravailler.

Les points de vigilances a intégrer dans vos négociations

Sur le plan organisationnel

La mise en place du télétravail peut révéler des dysfonctionnements antérieurs, en effet le télétravail risque d'amplifier les problèmes organisationnels des établissements concernés, nous pouvons néanmoins identifier trois points de crispations :

-L'administration aura une obligation de clarification du rôle de chacun, de responsabilité et du processus de décision, afin d'éviter une confusion dans les périmètres d'autorité qui pourrait générer des décisions non consenties par la hiérarchie.

-Pour l'agent, il faut qu'il soit capable de gérer la profusion d'informations avec l'emballage que nous avons tous connu notamment durant le confinement, mais qui va sans doute perdurer. Par exemple la multiplication des groupes WhatsApp, la facilité à organiser des réunions en visioconférence et donc la croissance exponentielle de leur nombre, la surabondance de mails pas toujours indispensables au bon fonctionnement etc...cet emballage se fait au détriment de la concision de la qualité d'écoute et de la capacité de chacun des agents télétravaillant à traiter les tensions qui peuvent apparaître.

-Est-ce que le télétravail est un facteur de cohésion ou à l'inverse de dégradation des relations entre les agents, renforce t'il la confiance ou la défiance dans l'engagement de chacun ? A ces questions l'administration peut répondre par plus de contrôles, plus de reporting et des fiches d'objectif journalier ou hebdomadaire à fournir.

Sur le plan individuel

Ainsi qu'on le veuille ou non c'est l'avènement de la surveillance numérique, car si le télétravail est une opportunité pour se libérer de quelques contraintes matérielles comme par exemple le temps perdu dans les embouteillages ou bien la supervision tatillonne de la hiérarchie il autorise la mise en place d'une surveillance à distance qui est un véritable contrôle permanent de l'activité individuelle du télétravailleur. Il devient impossible pour les agents de faire semblant de travailler, comme parfois en présentiel. Seule la performance individuelle compte, bien évidemment au détriment du collectif.

Le risque de dislocation sociale des équipes pourrait à terme entraîner des défaillances collectives qui aurait des conséquences à coup sûr néfastes sur le service public.

Bien évidemment, même si dans les faits l'imbrication entre la vie familiale et la vie professionnelle est de plus en plus poreuse, la mise en place du télétravail va amplifier ce mouvement au risque de créer de nouvelles pathologies.

Ainsi toute mise en place de télétravail, doit prévoir une phase expérimentale de 6 mois par exemple, elle doit être ponctuée d'une évaluation la plus précise et sérieuse possible avant toute extension du télétravail, c'est le seul gage de réussite.



Une contrepartie indispensable le droit à la déconnexion

Le **droit à la déconnexion** doit être le corollaire indispensable à la mise en place du télétravail, car les TIC sont particulièrement chronophages et empiètent presque naturellement sur nos vies privées.

Car le « télétravail informel » que l'on appelle aussi le « télétravail GRIS » tend à se développer toujours plus de jours en jours, puisqu'il représente 60% des cas dits de « télétravail ».

Il est donc essentiel pour la protection de la vie privée des agents que cette nouvelle organisation du télétravail ne puisse être mise en place dans nos administrations sans une réelle négociation préalable d'un accord-cadre ou d'une charte de bonne utilisation mais opposable sur les bases du décret du 11 février 2016, **ceci afin d'éviter toutes dérives individuelles qui auraient comme conséquence d'affaiblir la force collective élément essentiel de l'action de notre syndicat Force Ouvrière.**

C'est la loi el Khomri qui a consacré pour la première fois dans le code du travail un « droit à la déconnexion » qui s'applique à tous les salariés du privé, bien évidemment les fonctionnaires sont exclus du champ d'application de ce texte car comme chacun le sait le code du travail ne concerne que le secteur privé.

Une fois de plus la fonction publique est en retard sur ce droit qui est fondamental pour le bien être des fonctionnaires au travail.

A ce jour le droit à la déconnexion pour les agents de la fonction publique territoriale n'est pas inscrit dans la loi.

Par contre les entreprises privées ont dorénavant l'obligation de mettre en place des instruments de régulation des outils numériques.

En effet l'utilisation, des nouvelles technologies de l'information sont désormais incontournables dans un monde du travail qui ne cesse de se transformer.

Les cadres A sont concernés au premier plan par le numérique et par son utilisation chronophage et intrusive qui de plus en plus gomme les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée.

Ainsi 78 % des cadres déclarent consulter leurs correspondances professionnelles (mail, sms, messages téléphoniques) pendant les week-ends et les vacances !!!

Une évolution inéluctable des TIC et l'apparition de nouvelles pratiques

Comme cela a été exposé précédemment le télétravail signe l'avènement définitif et inéluctable des nouvelles technologies de l'information dans nos activités professionnelles.

Puisque le télétravail est consubstantiel aux nouvelles technologies de l'information plus rien ne l'arrêtera.

Mais bien au-delà du développement du télétravail qui ne représente qu'une infime partie des fonctionnaires territoriaux connectés, le droit à la déconnexion devient un véritable enjeu de santé publique, en effet ce droit à la déconnexion est en réalité un droit impérieux afin de préserver l'équilibre familial.

La famille quelle que soit sa forme (recomposée, nucléaire, homo-parentale, monoparentale, etc. ...) est le plus petit et le premier corps intermédiaire il est donc essentiel de la protéger pour préserver l'équilibre de nos sociétés.

Le droit à la déconnexion : une réelle attente sociale, mais diffuse car difficile à cerner.

Entre des entretiens annuels d'évaluation toujours plus pointus, une disponibilité sur des plages horaires de plus en plus étendues et des Régimes Indemnitaires individualisés (RIFSEEP), les agents en général et les cadres en particulier sont soumis à des injonctions paradoxales, on leur demande de produire un travail, fruit d'une collaboration d'équipe alors que la rémunération et la valorisation du travail sont toujours plus individualisées.

Dans ce contexte et dans un souci d'amélioration des performances individuelles, 37% des actifs déclarent utiliser chaque jour les outils numériques professionnels hors temps de travail.

En parallèle, 62% des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels.

Il existe donc une forme de paradoxe car les frontières avec la vie personnelle s'estompent de plus en plus, c'est la démonstration de la grande porosité entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Une déconnexion certes, mais comment faire ?

La vraie problématique est d'être capable de se défaire de cette connexion qui de partout nous suit, sans être pénalisé professionnellement.

Car l'outil est si performant et addictif (il a été conçu pour) qu'il devient difficile de s'en passer au point qu'il faut envisager de réelles mesures contraignantes pour préserver la santé des agents connectés.

Une enquête IFOP de juillet 2017 démontre que la connexion permanente a un impact négatif sur le sommeil, qu'elle engendre des conflits et agacements familiaux et qu'elle conduit au final à des crises d'anxiété.

Il faut y rajouter une perte progressive des capacités de concentration, un stress lié aux sollicitations permanentes attaché à un investissement presque sans limite des agents concernés pouvant conduire à l'épuisement.

Face à cette addiction collective, induite par la chaîne hiérarchique, et qui peut conduire à des situations à risque, la déconnexion doit être maîtrisée et imposée par l'employeur lui-même pour qu'elle soit effectivement suivie

d'effet et efficace pour les salariés.

Car il faut le rappeler l'employeur privé ou public est responsable de la santé de ses salariés.

Nous voyons bien là que l'essentiel est de reconstruire une frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle, c'est une condition indispensable à l'épanouissement des fonctionnaires, mais aussi pour l'équilibre de nos sociétés.

Ainsi il est fondamental de réguler l'utilisation de la connexion, nous proposons les actions suivantes :

- Définir des plages horaires d'utilisation en dehors desquelles les courriels ne pourront être ni émis, ni reçus.
- Favoriser les pratiques professionnelles qui évitent l'utilisation des mails et autres TICS, rencontre physique, réunion, entretien individuel etc.....
- Limiter les mails pour informations qui polluent les boîtes électroniques et encombrant le réseau (peut être supprimé le répondre à tous)
- Interdire l'utilisation de smartphone pendant les réunions
- Préconiser des pauses de déconnexions durant les plages horaires d'utilisation

- Négocier une charte de bonne utilisation des NTIC dans la fonction publique

- Organiser des formations sur les risques sur la santé liés à l'hyper connexion

Alors que la loi devrait à terme venir règlementer le droit à la déconnexion dans la fonction publique, il existe en réalité un **vrai devoir de déconnexion** pour chacun d'entre nous, oui car nous avons un devoir celui de ne pas tomber dans le piège de l'addiction au NTI et surtout le devoir de conserver notre libre arbitre **seul signe de notre réelle indépendance**.

Mais ce qui sous-tend le « travail connecté » est en réalité une vraie révolution.

Il s'agit d'un changement profond et durable des conditions de travail. Le « travail connecté » nous interroge profondément sur la redéfinition complète de la notion d'absence et de présence physique sur nos postes. Cette situation de fait nous interroge aussi sur les conditions de l'exercice de nos métiers qui vont se métamorphoser, mais nul ne sait aujourd'hui si c'est pour le bien ou pour le mal.



D. LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

Le constat est particulièrement inquiétant : de plus en plus d'agents Territoriaux se sentent bousculés par les réformes et réorganisations successives, désabusés par les directives et discours de leur hiérarchie ou autorité de tutelle, et désenchantés quand ils évoquent leur avenir.

Les restructurations territoriales et les réorganisations sont particulièrement mal vécues d'autant que les choix ou les décisions d'organisation sont souvent imposés sans aucun dialogue. Pire, la hiérarchie avance souvent des valeurs qu'elle ne respecte pas : les règles sont sans cesse contredites par des applications discutables.

On constate ainsi que la confiance dans l'évolution de la Fonction Publique Territoriale s'écroule et les camarades montrent des inquiétudes les plus vives, que ce soit en termes de perspectives personnelles ou sur l'avenir des Services.

Certains cadres sont en plein désarroi et notamment chez les managers.

Peu d'entre eux s'épanouissent dans leur travail, beaucoup évoquent le manque de reconnaissance, les pratiques managériales, les modes de décisions, le manque de clarté du projet politique, l'absence de politique RH.

D'autres dénoncent plus précisément un sentiment de menace sur le poste occupé dans le travail, soit de ne pas ou de ne plus avoir son poste, soit que son espace de travail est vidé de contenu ou que le territoire professionnel est remis en cause.

Et d'autres camarades encore décrivent des situations particulièrement inacceptables comme une surveillance tatillonne du travail, des ordres contradictoires, une réorganisation du travail permanente dont le camarade n'est jamais tenu informé, l'octroi de missions impossibles à réaliser, le fait d'être dépossédé de dossiers, reléguant le camarade aux yeux des autres à un simple exécutant, une mise au placard ou plutôt le fait de manipuler à des fins extérieures à l'intérêt du service, par des processus pervers d'isolement et bien d'autres choses encore qui ont vocation à humilier ou détruire le camarade.

Puis il y a aussi des situations qui sont liées au regard, à la parole et aux gestes que portent les administrés sur les camarades exposés à des publics, agressions verbales, intimidations, violences physiques, qui provoquent un sentiment d'insécurité chez nos camarades.

Il est courant de constater que des situations de mal être au travail apparaissent quand les conditions d'exercices de la mission se dégradent, espace de travail trop petit, bureaux partagés, aucun éclairage naturel, pas de possibilité de s'approprier au moins virtuellement son espace de travail.

Enfin, avec le coronavirus Covid-19, le télétravail s'est imposé, c'est un mode de travail qui est devenu la norme pour des millions de camarades du jour au lendemain, le télétravail va certainement s'ancrer dans notre quotidien.

Pour les managers et les salariés des changements importants sont envisagées : les managers vont devoir accepter d'évaluer le travail des agents sur leurs seuls résultats. Plus sur leur temps de présence. Nous savons que la culture du présentisme reste très ancrée dans les collectivités qui ont du mal à gérer les agents en télétravail. Le changement en cours peut remettre en question les méthodes de management. Responsabilisation, autogestion vont dominer le risque pour les agents en télétravail. Avec la fin du contact physique, ce sont les accentuations des risques de malentendu, d'incompréhension, et de retard . C'est aussi un sentiment de perte d'appartenance entraînant un sentiment de mal-être. Il est à noter que certains agents auront du mal à prioriser les tâches ou à se sentir investis car télétravailler dans un cadre habituellement réservé aux moments non travaillés peut perturber. Le télétravail peut conduire à une baisse de motivation, en partie liée à l'absence d'émulation collective du bureau. Ou, au contraire, cela peut se traduire par un travail acharné, avec un risque d'épuisement professionnel (burn-out). Le télétravail brouille la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Il est alors parfois difficile de concilier les deux. En télétravail, la principale difficulté est de ne pas se "débrancher". Pour éviter des durées de travail excessives et l'hyperconnexion qui conduit a des troubles psychologiques. **Pour rappel, les positions de la fédération sont claires vis-à-vis du télétravail :** volontariat à la fois pour la mise en place et pour la fin du télétravail, retour automatique de l'agent sur son poste dès qu'il le demande, prise en charge et/ou indemnisation de l'utilisation des outils de travail, motivation des refus de l'administration...



Cependant les mesures de protection des agents doivent primer, en toutes circonstances et notamment durant cette période de confinement. C'est pourquoi, la plainte déposée par la Fédération pour plusieurs motifs dont la mise en danger de la vie d'autrui est toujours d'actualité. Les cas de contamination suite à refus de télétravail, notamment, doivent nous être remontés pour continuer à l'alimenter.

LES EFFETS

Derrière le nom politiquement correct de «risques psychosociaux» se cachent :

La surchauffe

Les agents savent que depuis quelques temps il y a un manque d'effectif, de moyens et de temps pour faire le travail, mais ils font avec et ressentent de plus en plus de difficultés pour accomplir tout leur travail : et la hiérarchie les culpabilise en répondant souvent qu'il faut « mieux définir vos priorités, hiérarchiser vos tâches ».

Dès lors, l'agent décide de faire des efforts pour se mettre à jour. Il arrive plus tôt, reste plus tard, il travaille chez lui le soir, les week-ends.

Mais même avec tous ces efforts, il n'arrive plus à se mettre à jour.

Le stress

Le Stress: Dès qu'un agent considère qu'il existe un déséquilibre entre les contraintes imposées et les ressources pour y faire face. La capacité d'attention et de concentration est saturée, Il faut plus de temps pour tout faire, ça devient un cercle vicieux l'agent a des signes physiques : TMS et de tensions, la vue éblouie devant l'écran.

Avec un engrenage pervers à la fois physique, moral et psychologique

L'agent démarre toutes les journées avec un sentiment de faute, de culpabilité

Tout en étant au bout du rouleau.

Troubles et lésions

Il s'agit de troubles physiques qui s'expriment par des lumbagos, des névralgies cervicaux-brachiales ou faciales, des palpitations cardiaques, le cœur qui s'emballe, qui bat la chamade, des malaises des vertiges : l'agent est moins motivé et va travailler à contre cœur ou à reculons ou il n'a plus envie d'aller travailler.



L'isolement

Les gens du bureau ne lui disent plus bonjour car plus personne n'a le temps de parler mais aussi parce que l'agent s'isole lui-même, et les autres ne comprennent pas cette attitude.

Le recours aux expédients n'est pas la panacée :le médecin, souvent démuni, ne prescrit que de quoi dormir, ou calmer l'anxiété pour être moins fatigué

La désocialisation

L'agent n'a plus envie de parler aux gens, même aux collègues il se met en colère plus facilement et devient agressif envers ses collègues, ses subordonnés, son équipe

Dès lors s'enchaînent d'autres processus, tout aussi pervers :

La désillusion

Il va travailler parce qu'il le faut : le travail n'apporte plus aucun plaisir, ni aucun sentiment d'utilité

L'effondrement

L'agent éclate en sanglot pendant les réunions : il pense au suicide et se met en arrêt de travail. Le dernier stade est celui où la situation est aggravée par les aspects économiques car au bout de trois mois d'absence, c'est la demi solde hors prime !

Il n'est pas rare alors de rencontrer des collègues ne pouvant plus payer leur loyer ni la cantine pour leurs enfants



QUE FAIRE ?

- Intervenir dans le cadre des CHSCT (le harcèlement , le stress, la perte de sens au travail, le travail empêché restent des problèmes trop souvent ignorés dans cette instance) mais également dans le cadre des CAP et CT
- Mettre à disposition des « souffrants » un espace « déclaratif »

En effet, déclarer un malaise ne va pas de soi et peu de malaises vécus remontent d'une façon argumentée au Syndicat. C'est lié la plupart du temps à la peur de révéler publiquement une faiblesse considérée comme personnelle et la crainte de ne pas avoir un interlocuteur ayant des compétences d'écoute et de traduction.



- traduire les récits dans « un langage qui convienne » c'est à dire sous une forme pouvant être diffusée sans mettre en porte-à-faux les camarades concernés.
 - mettre autour d'une table des gens qui n'ont pas toujours des intérêts communs pour déboucher sur un consensus.
 - créer des espaces de dialogue pour s'assurer que la situation est comprise de tous de manière similaire.
- Il est important aussi d'aller à la rencontre des camarades sur leurs lieux de travail ou en dehors de ces lieux pour mieux les défendre.
- accompagner nos camarades en difficultés pour qu'ils puissent dans le monde du travail « fonctionner de façon harmonieuse, agréable et efficace et faire face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre »
 - demander la création d'une commission pour harcèlement
 - Revendiquer des stages pour les cadres de management,
 - Alerter régulièrement les missions chargées du CHSCT et de la médecine du travail

E. LE DROIT DE RETRAIT

Au préalable, il est à noter que le droit d'alerte (D-82-453 du 28 mai 82), peut être utilisé par l'agent, pour informer, toutes situations laissant à penser la présence d'un danger grave et imminent. Il est préférable de faire valoir ce droit d'alerte par le CHSCT. Il est alors préconisé que celui-ci soit associé à l'enquête.

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant (article 5-7) toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5-6).

Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause. De même, un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie

entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Le danger en cause doit donc être grave.

Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT. Dans la situation actuelle, les CHSCT peuvent se tenir en visioconférence ou audio conférence. (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 57)

Sont exclus du droit de retrait pour la fonction publique territoriale, les services de police municipale et de la sécurité civile.

F. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Contrairement au privé, dans la fonction publique, la qualité de vie au travail au sens même du terme, n'est pas encore un thème de négociation obligatoire.

Mais il est fort à parier que d'ici 3 ou 4 ans, une nouvelle réforme la rendra obligatoire au même titre que la rémunération, l'égalité professionnelle ou la gestion des parcours professionnels. D'autant plus,

que la Loi sur la Transformation de la FPT amorce cet item.

De plus, c'est un des derniers leviers sur lequel nous pouvons encore obtenir des avancées et comme nous avons pu le voir plus haut, de plus en plus de fonctionnaires souffrent d'un véritable mal être au travail.



DE QUOI PARLONS-NOUS ?

La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement qui englobe l’ambiance, la culture de l’entreprise, l’intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d’implication, le degré d’autonomie et de responsabilisation, l’égalité, un droit à l’erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Une bonne qualité de vie au travail diminue les effets destructeurs et pathogènes du stress au travail (maladies cardio-vasculaires, troubles gastro-intestinaux, états d’anxiété et dépressifs...) et diminue l’absentéisme.

Cela se caractérise par la mise en place d’un plan d’action portant sur :

- La prévention des risques psychosociaux
- La conciliation vie au travail et vie hors travail
- L’amélioration de la rémunération qui est aussi un levier de qualité de vie au travail (primes, avantages en nature et sociaux), mais la satisfaction émotionnelle au travail et l’autonomie dans leur structure organisationnelle sont des facteurs de plus en plus recherchés par les plus jeunes.
- L’amélioration des conditions de travail
- La formation qui permet à l’agent d’améliorer sa performance, de développer ses capacités professionnelles, son expertise et par conséquent son estime de lui-même ainsi que l’estime des autres
- La pénibilité
- ...

Concrètement pour FO, la qualité de vie au travail c'est une véritable reconnaissance salariale à hauteur des capacités d'adaptation permanente de tous les agents, comme par exemple :

- faciliter les mobilités géographiques à l'initiative de l'agent,
- définir des aides au problème de la garde d'enfant et des aidants familiaux,
- rendre la participation employeur pour la prévoyance et la mutuelle obligatoire
- mettre en place la variabilité des horaires
- aménager l'amplitude horaire de la journée télé travaillée pour qu'elle soit pleinement à la main de l'agent,
- mettre en place une véritable retraite progressive,
- ...

Des accords sur des items tels que :

- le télétravail,
- les risques psycho-sociaux
- le droit à la déconnexion,
- la lutte contre les discriminations,
- la prévention des violences internes,
- la médiation interne
- et la valorisation de la diversité.

doivent être des sujets de négociations incontournables !



II/ LA LOI SUR LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi 2019-828 du 6 août 2019 a effectivement été porteuse de changements importants avec des impacts non négligeables pour la Fonction Publique et ses personnels.

Rappelons que cette loi a repris pleinement ou partiellement les grandes lignes du Rapport Action Publique 2022, proposant notamment :

- d'assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées entre les trois fonctions publiques
- d'élargir le recours au contrat de droit privé comme voie « normale » d'accès à certaines fonctions, et d'ouvrir les emplois de cadres dirigeants à des « talents » venant du secteur privé
- de supprimer les CAP
- etc

Rappelons aussi que plusieurs dispositions de la loi découlent des ordonnances Macron de 2018 comme les contrats de chantier/contrats de projet.

Si la loi comporte quelques dispositions plutôt positives sur l'égalité hommes-femmes par exemple, force est de constater qu'elle constitue une étape supplémentaire du recul généralisé des droits des agents territoriaux.

A. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'article 30 de la loi supprime la compétence des CAP en matière de promotion interne, d'avancement à l'échelon spécial et d'avancement de grade.

En contrepartie, la loi 84-53 a été complétée par un nouvel article 33-5 qui prévoit la mise en place de lignes directrices de gestion.

Le décret d'application 2019-1265 a été publié au JO du 1^{er} décembre 2019.

Ces lignes, pluriannuelles dans la limite de 6 ans,

- déterminent la stratégie de pilotage des ressources humaines
- fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours
- sont communiquées aux agents par l'autorité territoriale

Pour les avancements de grade au choix, ces lignes doivent tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Pour les collectivités/établissements publics non affiliés au CDG, les LDG (lignes directrices de gestion) sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CT/CST.

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion, son Président définit un projet de LDG soumis pour avis au CT/CST du CDG, puis transmis aux collectivités et établissements affiliés.

Chaque collectivité/établissement public destinataire de ce projet a au maximum 2 mois pour consulter son CT/CST et retourner l'avis au CDG. A défaut de transmission ou hors délais, l'avis des CT/CST concernés seront considérés comme favorables.

A l'issue des consultations, le Président du CDG arrête les LDG, le cas échéant assisté du seul collègue des représentants employeurs.

Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours

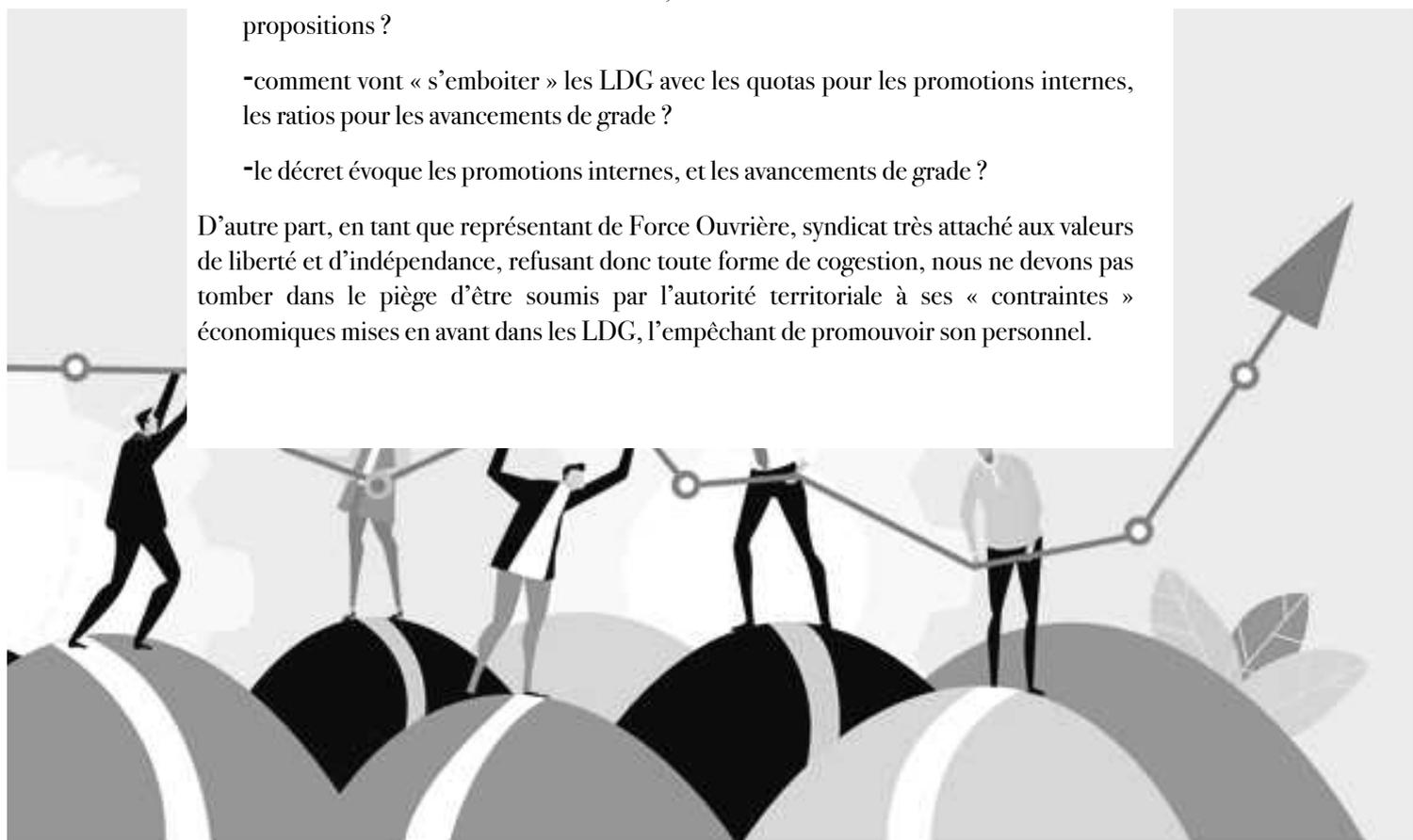
- fixent les orientations et critères généraux en matière de promotion interne au choix
- fixent les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures
- prennent en compte la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience dans/hors fonction publique, les formations suivies, les conditions d'exercice des missions, le tout dans le cadre de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, si besoin de l'aptitude à encadrer des équipes

Le bilan de ces LDG est présenté annuellement au CT/CST

Toutes ces dispositions soulèvent un certain nombre de questions

- pas de délai fixé pour la transmission du projet de LDG par le CDG aux collectivités/établissements publics affiliés
- en cas d'avis différent d'une collectivité/établissement public ou si une majorité d'entre eux rend un avis défavorable, le Président du CDG doit-il revoir ses propositions ?
- comment vont « s'emboîter » les LDG avec les quotas pour les promotions internes, les ratios pour les avancements de grade ?
- le décret évoque les promotions internes, et les avancements de grade ?

D'autre part, en tant que représentant de Force Ouvrière, syndicat très attaché aux valeurs de liberté et d'indépendance, refusant donc toute forme de cogestion, nous ne devons pas tomber dans le piège d'être soumis par l'autorité territoriale à ses « contraintes » économiques mises en avant dans les LDG, l'empêchant de promouvoir son personnel.



B. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

L'article 10 de la loi, avec entrée en vigueur après les élections professionnelles de 2022,

- supprime les groupes hiérarchiques par catégorie

- donne la possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques lorsque les effectifs sont insuffisants (mais les représentants du personnel peuvent ne pas être autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie)

- possibilité pour les collectivités/établissements publics de créer une CAP commune à l'EPCI, aux communes membres en totalité ou en partie, aux établissements publics rattachés

Le même article 10 modifie les compétences des CAP en supprimant l'examen

- a.au 1^{er} janvier 2020

- des mutations internes

- des mises à disposition

- des détachements, renouvellements des détachements, réintégrations après détachements

- a.au titre de l'année 2021

- des promotions internes

- des reclassements pour inaptitude physique

- des avancements de grade

- du maintien en surnombre

- du transfert d'agents en cas de restitution de compétence d'un EPCI à ses communes membres

- du transfert d'agents dans le cadre de création de services communs

- du cumul d'activité

Restent donc de la compétence des CAP, les décisions individuelles concernant

- la titularisation
- le temps partiel
- la disponibilité
- l'évaluation professionnelle
- la discipline
- le licenciement pour insuffisance professionnelle
- la démission
- les autres décisions individuelles déterminées par décret en Conseil d'Etat (refus de télétravail par exemple)

Les Commissions Administratives Paritaires ont donc été privées de nombreuses compétences qui peuvent permettre à l'autorité territoriale de prendre des décisions relatives à la carrière des agents dans la plus totale opacité.

Même si les CAP n'émettaient qu'un avis pour les promotions internes et les avancements de grade, les représentants du personnel avaient ainsi accès aux propositions individuelles formulées par l'autorité territoriale.

Le rôle du syndicat devient donc encore plus important et primordial afin d'informer les agents et de faire valoir leurs droits en matière de déroulement de carrière.



Discipline

L'article 31 prévoit la possibilité pour toute personne citée dans une procédure disciplinaire comme témoin et s'estimant victime de discriminations ou de harcèlement de la part de l'agent convoqué devant le conseil de discipline, d'être assistée par un avocat, un représentant du personnel ou toute autre personne de son choix. Son application est immédiate depuis la promulgation de la loi.

A compter des prochaines élections professionnelles, du fait de la suppression des groupes hiérarchiques au sein de chaque catégorie, pourront siéger en séance du conseil de discipline des fonctionnaires représentant du personnel de grade inférieur à celui du fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le même article 31 modifie avec application immédiate les sanctions disciplinaires

- ajout dans le deuxième groupe de la sanction de radiation du tableau d'avancement, elle peut être complémentaire à une autre sanction des 2^{ème} et 3^{ème} groupes (exemple : exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 8 jours + radiation du tableau d'avancement)
- l'abaissement d'échelon est limité à l'échelon immédiatement inférieur
- la rétrogradation intervient au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui détenu

-possibilité pour l'agent pour une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe, de demander 10 ans au moins de services effectifs après la sanction, à l'autorité territoriale la suppression de toute mention dans son dossier qui ne peut refuser la demande sauf dans le cas d'une nouvelle sanction dans les 10 ans concernés

-le sursis sera révoqué pour toute exclusion temporaire de fonction du 1^{er} groupe ou toute sanction des 2^{ème} et 3^{ème} groupes, intervenant dans les 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire assorti d'une période de sursis. En revanche l'agent est dispensé de la sanction si aucune sanction n'a été prononcée dans les 5 ans autre que l'avertissement et le blâme

L'article 32 supprime avec application immédiate les conseils de discipline et de recours, sauf pour les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019.

Cette dernière disposition enlève donc à l'agent la possibilité de faire appel à une décision de l'autorité territoriale hormis la saisine du tribunal administratif. Le rôle des représentants en CAP est donc encore plus primordial pour conseiller et défendre efficacement un agent avant et pendant le conseil de discipline.

C. LE CHSCT ET LE CT DEVIENNENT LE CST

L'article 4 de loi 2019-828 substitue à compter des prochaines élections professionnelles de 2022, le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) par le Comité Social Territorial (CST).

Ses compétences :

- organisation, fonctionnement des services, évolutions des administrations
- accessibilité des services et qualité des services rendus
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
- enjeux et politiques d'égalité professionnelle, lutte contre les discriminations
- orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale, d'aides à la protection sociale complémentaire
- protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail,

organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion, aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et respect des prescriptions légales

-Rapport Social Unique (RSU)

**(les nouvelles dispositions qui énumèrent les compétences des CST risquent, de bloquer les possibilités aux représentants syndicaux de poser des questions)*

Le Rapport Social Unique

Le RSU rassemble en un seul document le rapport :

- sur l'état de la collectivité
- de situation comparée entre les hommes et les femmes
- sur les fonctionnaires mis à disposition
- sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Comme pour le Comité Technique, un CST par collectivité/établissement d'au moins 50 agents ou auprès du CDG pour les autres collectivités/établissements. Possibilité d'un seul CST sur plusieurs collectivités/EPCI, ou de plusieurs CST dans des services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Il est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant élu local.

Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Instituée au sein du CST dans les collectivités/établissements

- d'au moins 200 agents
- de moins de 200 agents pour des risques professionnels particuliers
- dans les SDIS sans condition d'effectifs

Une collectivité/établissement, quelque soit le nombre d'agents, peut décider de créer une formation spécialisée en complément pour une partie des services avec des risques professionnels particuliers.

Attributions de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail du CST mais le CST traite directement ces questions si elles se posent dans le cadre de projets de réorganisation de service.

La Formation spécialisée sera réunie par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les représentants titulaires du personnel seront désignés parmi les représentants titulaires ou suppléants du CST. Les suppléants seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST.

En attendant cette mise en place en 2022/2023, les CT et CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen de questions communes. L'avis rendu se substitue à ceux du CT et du CHSCT.



Conséquences de la fusion des 2 instances

Si le CST aura des attributions nettement plus importantes que le CT, on peut légitimement se poser la question des moyens réellement attribués aux représentants du personnel pour assumer ces compétences supplémentaires ainsi que celles de la Formation spécialisée, ex CHSCT.

On peut en effet redouter que le nombre total de représentants et celui des heures syndicales ne soient pas revalorisés posant ainsi le problème de notre capacité à bien gérer les dossiers, défendre les agents et le Service Public.

Pour les mêmes raisons, on peut également dénoncer le recul en matière d'hygiène et sécurité alors que nous avons mis des années à obtenir les CHSCT dans la Fonction Publique Territoriale.

L'expérience vécue dans le secteur privé depuis l'instauration de ces dispositions suite aux ordonnances Macron, ne peut que renforcer nos craintes et nos inquiétudes, mais aussi nos certitudes sur cette loi qui est une véritable régression dans ce domaine.

D. LE DETACHEMENT D'OFFICE

Un nouvel outil pour privatiser les services publics et réduire le nombre de fonctionnaires.

Depuis la parution du décret 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office, un fonctionnaire ne peut plus s'opposer à son détachement d'office.

Ce décret précise les conditions d'application de cette disposition de la Loi sur la Transformation de la Fonction Publique, à laquelle FO s'oppose totalement.

Jusqu'à présent, le détachement n'intervenait qu'à la demande du fonctionnaire, lorsque celui-ci voulait occuper un autre emploi (dans la fonction publique ou le secteur privé), ou exercer un mandat politique ou syndical, notamment.

L'article 76 de la loi du 6 août 2019, en application duquel le décret a été pris, stipule « Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la

personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil ».

Concrètement, dans le cadre d'une opération de délégation d'un service public dans lequel ils sont affectés, les fonctionnaires ne peuvent plus refuser leur détachement sur un CDI au sein de l'entreprise délégataire.

Même si on peut difficilement imaginer que certaines compétences dites « régaliennes » (état civil, sécurité, éducation, santé, grands choix économiques et industriels, cohésion sociale...) puissent être « gérées » par délégation à un organisme ou une société privée, certaines missions ne sont pas à l'abri de cet écueil. Plusieurs collectivités ont déjà fait ce choix et ont transféré à des sociétés privées certaines missions ou établissements comme **l'informatique, la collecte des déchets, les aires d'accueil des gens du voyage, les musées, les piscines, les médiathèques...**

Quels risques pour l'agent placé en détachement d'office ?

Si le niveau de rémunération est conservé, **il n'en est pas de même pour les avantages et acquis sociaux**. L'agent sera soumis aux règles de l'entreprise d'accueil : temps de travail, régime des congés payés...

Dans le cadre du transfert d'un service vers une entité privée, les emplois sont susceptibles de ne pas faire partie du transfert. Les missions n'étant plus assurées par la collectivité, **les postes associés peuvent alors être supprimés**. Les agents sont alors soit reclassés sur un poste correspondant à leur grade, soit placés en surnombre en cas d'absence de poste vacant, c'est à dire, ils dépendront du Centre de Gestion.

Dans un contexte où les créations de postes se font de plus en plus rares, et où la loi de transformation de la FP encourage le recrutement de contractuels sur des postes de fonctionnaires, Force Ouvrière s'inquiète de la capacité des collectivités à reclasser ou réintégrer des agents dont le service aurait été privatisé. De nombreux agents risquent forts de se retrouver en surnombre avec les conséquences désastreuses qui accompagnent cette position instable.

Comment se passe le transfert d'un agent vers une entreprise privée ?

L'agent sera informé **3 mois avant** la reprise du dit service de son placement en détachement auprès de ce nouvel employeur et **recevra au moins 8 jours** avant son embauche une proposition de contrat à durée indéterminée.

La rémunération de l'agent détaché sera établie soit en reprenant la moyenne de sa rémunération brute perçue durant les 12 derniers mois ou en fonction de la rémunération brute annuelle perçue par un salarié de l'entité d'accueil ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions. Durant son détachement, l'agent perd sa qualité de fonctionnaire. Il devient un « salarié » sous contrat de droit privé.

Il pourra demander à réintégrer sa collectivité mais cette dernière le fera uniquement si un poste correspondant à son grade, voir à ses **qualifications** est vacant.

Le Syndicat Force Ouvrière s'inquiète des répercussions de ce nouveau texte qui n'a finalement que pour seuls objectifs la suppression de postes de fonctionnaires et la mise sous gestion des services publics par des entreprises privées dont les préoccupations d'intérêt général seront loin derrière celles liées à la rentabilité. Au delà des risques encourus par les agents concernés c'est bien le service rendu aux usagers qui risque d'être impacté et notamment en terme de coût et d'égalité d'accès.

F. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a institué dans la Fonction publique un nouveau dispositif canada-dry, emprunté du privé : la rupture conventionnelle.

Qu'est ce la rupture conventionnelle ?

Dans le privé :

La rupture conventionnelle est un cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée introduit à l'origine par la loi du 25 juin 2008. Il s'agit d'une séparation à l'amiable – c'est-à-dire par transaction, en dehors de toute procédure judiciaire – entre les deux parties, qui permet au salarié de bénéficier de l'indemnisation-chômage.

Dans le public :

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 a instauré la rupture conventionnelle dans la fonction

publique, à titre expérimental à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025 pour les Fonctionnaires et les CDI. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La lettre de proposition

La rupture conventionnelle est engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'Administration par lettre recommandée. A l'issue de ce courrier, un entretien doit être organisé au plus tard dans un délai d'un mois.

A noter : la procédure est identique pour les contractuels en CDI.

Quelle indemnité ?

Un second décret n° 2019-1596 instaure une indemnité spécifique pour les agents concernés des trois versants et fixe les montants plancher (un quart de mois de rémunération brute) et plafond (24 mois).

Le montant de l'indemnité prévue ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité prévue ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

IMPORTANT !

Les textes prévoient la possibilité par l'agent souhaitant une rupture conventionnelle de se faire accompagner par un représentant du personnel, notamment lors des entretiens préalables pour la fixation des conditions de la rupture et la fixation de l'indemnité.

Ne soyons pas dupes ! Pour FO, même si sur le papier ce dispositif donne l'impression de donner le choix aux agents, la rupture conventionnelle reste un outil supplémentaire pour détruire le statut et faciliter les licenciements ! Avec la rupture conventionnelle le Gouvernement vise la réduction immédiate du nombre de fonctionnaires !

Le travail du délégué sera évidemment d'accompagner l'agent et notamment de s'assurer que les dispositions réglementaires sont respectées par l'Administration et qu'au final **cette rupture est bien conventionnelle, c'est-à-dire conclue d'un commun accord, et ne constitue pas un licenciement déguisé !**

E. LES CONTRACTUELS

Ils sont de plus en plus nombreux.

Certains ont accepté d'être pérennisés par le dernier dispositif dit « de résorption de l'emploi précaire » la loi Sauvadet, mais beaucoup ont refusé car leur statut de contractuel est plus intéressant et parmi eux de nombreux cadres.

Car, à travail égal, le salaire n'est pas le même et le calcul de la pension de retraite est bien plus avantageux car ils n'ont pas de déductions de régimes indemnitaires.

Leur nombre va aller croissant, d'autant plus que le Loi sur la Transformation Publique du 6 aout 2019 élargi le recours aux contractuels avec les dérogations suivantes :

La majorité des emplois permanents peut être occupé par des contractuels

Les recrutements sur des emplois permanents ne concernent plus seulement les catégories A. Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, le recrutement de contractuels peut se faire aussi sur des postes permanents de catégorie B et C.

Par ailleurs, les centres de gestion peuvent mettre à disposition des collectivités locales des agents contractuels pour les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Les emplois de direction

La possibilité de recruter des contractuels s'ouvre aux emplois de direction dans les trois fonctions publiques : emplois de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale, de directeur adjoint d'hôpital, de directeur général des services (DGS)...Les candidats sont recrutés pour une durée déterminée. Là aussi, leur contrat ne peut pas être transformé en un contrat à durée indéterminée (CDI) et ne peuvent pas non plus être titularisés.

Le contrat de projet !

Comme dans le secteur privé, les collectivités sont autorisées à recruter sur des contrats de projet.

Le contrat de projet permet aux administrations d'embaucher des agents pour mener à bien un projet ou une opération identifiée. Le contrat ne peut être inférieur à un an. Il est renouvelable le temps du projet, dans la limite de six ans. Il concerne toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C).

À l'issue du contrat, l'agent ne peut être ni prolongé en CDI, ni titularisé.

Ils font partie désormais du paysage des agents territoriaux : comme syndicat on ne peut donc s'en désintéresser, bien au contraire ce serait une faute syndicale.

De plus, ils représentent les futurs électeurs de demain et ils pèseront dans la balance électorale.

Comme syndicat, il nous faudra donc changer de paradigme car leurs attentes sont profondément différentes de celles des titulaires.

Il faut qu'ils puissent être représentés par des agents qui leur ressemblent au sein d'une organisation syndicale qui les acceptent malgré leurs différences.

Ils sont jeunes, diplômés et ambitieux, ils se considèrent comme l'avenir de la fonction publique.

Il faut leur parler un autre langage, plus personnalisé et plus individualisé, car les revendications collectives seront difficiles à dégager. Du coup un accompagnement individualisé est obligatoire car chaque situation individuelle sera différente.

QUELQUES REVENDEICATIONS POUR LES CONTRACTUELS

Faciliter l'accès au CDI : il faut supprimer les CDD au profit directement de CDI ou tout au moins le plus rapidement possible afin d'éviter le pouvoir discrétionnaire des élus qui pourraient systématiquement changer totalement d'équipe à l'issue des scrutins électoraux.

Une vraie politique d'évolution des rémunérations, la mise en place d'un déroulement de carrière par niveau hiérarchique, assortis d'un cadre de gestion qui pourrait être commun à l'ensemble de la Fonction publique territoriale.

Des droits sociaux identiques aux titulaires : accès au CAS, aux prestations sociales complémentaires, à la mutuelle etc....

Un accès à la titularisation facilité pour ceux qui le souhaitent avec des concours réservés tenant compte notamment de l'expérience professionnelle des agents contractuels.



Les Commissions Consultatives Paritaires

Ci-joint le lien qui vous renseignera plus complètement <https://www.fonction-publique.gouv.fr/commissions-consultatives-paritaires>

Les commissions consultatives paritaires ainsi que leurs formations en conseils de discipline sont créées par les centres de gestion et les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion.

Là aussi, comme pour les CAP, l'article 32 de la Loi sur la Transformation de la FPT supprime avec application immédiate les conseils de recours et de discipline pour les agents contractuels.

Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement applicables aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et des établissements publics ainsi que les règles relatives à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux sont applicables respectivement aux commissions consultatives paritaires et aux agents contractuels

Pour les prochaines élections, une seule commission consultative paritaire existera et qui comprendra les trois catégories A, B et C.

Composition des CCP :

La commission consultative paritaire comprend, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et des représentants du personnel. Elle est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants. Le nombre de représentants titulaires du personnel est déterminé en proportion de l'effectif des agents contractuels relevant de chaque catégorie, par tranches fixées.

Les agents électeurs à la CCP :

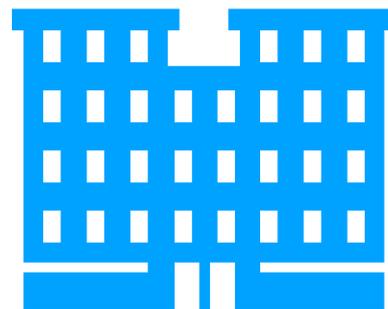
Sont électeurs à la commission consultative paritaire, les agents contractuels.

Ces agents doivent aussi remplir les deux conditions suivantes :

- Bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois,
- Exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental. Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine

Les compétences des CCP

- 1/ Lors des procédures d'entretiens individuels, la CCP traite les recours individuels mais n'a pas pouvoir décisionnel même si elle émet un avis.
- 2/ Lors des procédures disciplinaires, la CCP siège alors en configuration d'un conseil de discipline avec comme président un magistrat, il y a une forte analogie avec les conseils de discipline que nous connaissons.



G. LE DROIT DE GREVE

Le droit de grève est un droit fondamental, protégé par la Constitution. Chaque travailleur peut l'exercer, sous réserve de respecter certaines conditions.

Qui peut faire grève ?

Tous les salariés du secteur privé et tous les agents de la fonction publique (*excepté la police*), quel que soit leur statut, peuvent se mettre en grève, qu'ils soient syndiqués ou non. C'est un droit fondamental, protégé par la Constitution. Un salarié détaché dans une entreprise peut participer à une grève s'il est concerné par les revendications émises par les salariés de cette entreprise, par exemple sur les conditions de travail. Pour être licite, la grève doit réunir les trois conditions : une mobilisation concertée et collective, des revendications professionnelles et un arrêt total du travail.

Il existe de rares exceptions, pour certaines catégories d'agents de la fonction publique qui assurent le fonctionnement des services

indispensables comme la Police Municipale ou la protection civile pour exemple. Ils doivent alors poser une journée de congé.

Mais l'article 56 de la loi du 6 août 2019 a introduit un article 7-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, élargie les exceptions et vient limiter le droit de grève.

Cet article vise à encadrer le droit de grève dans certains services publics de proximité organisés et gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Sont concernés les services suivants :

- collecte et traitement des déchets des ménages ;
- transport public de personnes ;
- aide aux personnes âgées et handicapées ;
- accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- accueil périscolaire ;
- restauration collective et scolaire.

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du Code du travail (le préavis doit être déposé par une organisation syndicale représentative cinq jours francs avant le début de la grève) et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés ci-dessus **doivent informer, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.**

Par ailleurs, l'agent qui aurait déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

En outre, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse également l'affecter.

Un accord avec les organisations syndicales sur la continuité de service

Toujours cet article 7-2, qui est d'application immédiate, prévoit aussi que les autorités des collectivités territoriales et des établissements publics locaux – maires, présidents de conseils départementaux, régionaux, d'établissements publics de coopération intercommunale (Epci)... – et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires – comités techniques, commissions administratives paritaires, comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail... – peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics précités (petite enfance, transports publics de personnes,...).

Cet accord est censé déterminer, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables, ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation pré-visible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

Cet accord, s'il est signé par les parties, doit ensuite être approuvé par l'assemblée délibérante. À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe concerné.

Pour FO, l'esprit de cette loi est de casser l'action de grève et de lister les services qui posaient aux autorités un problème d'organisation en cas de grève (cantines, service de petite-enfance, ordures ménagères...). Or si par la loi les agents n'ont plus de moyens de pression, cela pose un problème.

H. EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans la Loi sur la Transformation de la Fonction Publique du 26 août 2019, l'égalité professionnelle est un des seuls items qui amorce quelques avancées pour les agents à travers les dispositions suivantes, qui sont applicables à ce jour :

Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est complété afin d'y intégrer le mot « grossesse ». Ainsi aucune distinction ne doit être faite à l'égard d'un agent du fait de son état de grossesse.

Suppression du jour de carence des agents en état de grossesse

La journée de carence ne s'applique plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics

en état de grossesse postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, que l'arrêt de travail soit en lien ou non avec l'état de grossesse.

Principe de présidence alternée des jurys et des instances de sélection

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternative à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives. Des dérogations peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, militaires de guerre et assimilés

Création d'un chapitre intitulé « de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

L'article 33 précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doivent employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Pour le calcul du taux d'emploi l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année selon la date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Cet article est applicable au 1er janvier 2020 sauf le IV qui est applicable au **1er janvier 2022** et qui dispose que « Les employeurs publics qui comptent **moins de vingt agents** à temps plein ou leur équivalent **déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.** »

Les nouveaux articles 34 à 39 précisent les modalités de calcul du taux d'emploi, les missions du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, celles du comité national, les règles pour s'acquitter de l'obligation d'emploi et l'intérêt à agir des associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

**Nominations équilibrées au sein des emplois supérieurs et de direction**

Dans le cadre de l'égalité des sexes, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Ce dispositif ne s'applique pas aux collectivités ou établissements publics comptant moins de trois emplois fonctionnels de direction.

Une contribution est due en cas de non-respect de cette disposition

Les conditions d'application, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables des montants dus seront prises par décret en Conseil d'Etat.

Disposition applicable au 1er janvier 2021

Prise en compte de la situation des femmes et des hommes pour l'avancement de grade

Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés par un avancement de grade.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

FO reste très sceptique sur la portée des deux derniers articles. En effet, la disparition de la compétence sur la promotion interne et l'avancement de grade dans les CAP ne peuvent pas garantir cette « transparence » exigée ! Et nous regrettons que cette Loi ne soit pas allée plus loin, comme la reconnaissance de la pénibilité dans les métiers de la petite enfance et de l'Education, la rémunération, les violences faites aux femmes et les nombreuses discriminations subies par les femmes dans la FPT.

POURTANT UN CONSTAT IMPLACABLE : LES SALARIÉES DE LA FPT RESTENT TOUJOURS AUTANT CONFRONTÉES À UNE PROFONDE ET INACCEPTABLE INÉGALITÉ

LA RÉMUNÉRATION

Dans la fonction Publique l'écart de salaire entre les Femmes et les Hommes existe, et qui s'explique par un montant des indemnités et des primes des femmes inférieurs à celles des hommes : **elles représentent en moyenne 16,5% du salaire brut des femmes contre 27,5% pour les hommes !**

Dans bon nombre de filières les emplois sont occupés essentiellement par des femmes.

LA CARRIÈRE

Le constat est là : faire carrière est plus compliquée pour une femme, de par d'abord, ses propres contraintes familiales et aussi à cause des « moments à risques » comme la maternité ou le temps partiel, par exemple, qui réduisent la période pour faire carrière : **les femmes occupent seulement 1/3 des postes d'encadrement et de direction alors qu'elles représentent 60% des catégories A et 97% des**

LA PÉNIBILITÉ :

Dans certains métiers des filières Techniques et Médico Sociales, les femmes occupent des emplois aussi pénibles que les hommes sans qu'ils soient reconnus comme tels par l'article 2 : **30% des femmes sont exposées à la pénibilité, avec une augmentation de 28% des arrêts de travail depuis 2015 (alors que ce chiffre est en baisse pour les hommes).**

LA PRÉCARITÉ

Avec la contractualisation en masse, le temps partiel, la monoparentalité, le gel du point d'indice, les femmes sont de plus en plus touchées par les situations de précarité dans la fonction publique territoriale : **68% des non-titulaires sont des femmes, avec 2/3 des contrats à durées déterminées de moins de 2 ans, les salaires dans la Fonction publique Territoriale sont inférieurs de 300€ en moyenne par rapport au privé et 85% des familles monoparentales sont gérées par des femmes.**



Nous l'avons vu, les revendications sont nombreuses pour arriver à une égalité professionnelle.

Pour FORCE OUVRIÈRE le dialogue social est l'élément structurant pour parvenir à une égalité professionnelle.

Les syndicats doivent s'approprier cette thématique, constituer des groupes de travail, comme c'est le cas du Groupement Départemental FO des Bouches du Rhône, qui a créé une Commission « Egalité Professionnelle » et défendre tout agent victime de discrimination au travail !

LE HARCELEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL

Les violences touchent aussi les femmes de la fonction publique territoriale ! : **70% des cas de harcèlement ne sont pas dénoncés et 32 % des agressions sexuelles subies par les femmes se sont produites sur leur lieu de travail.**

LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

Etonnamment, malgré le principe d'égalité dans la fonction publique, le recrutement par concours et des déroulés de carrière encadrés par le statut, la discrimination, existe dans la fonction publique territoriale, et dans les mêmes proportions que le secteur privé : **35% des agents affirment avoir déjà fait l'objet de discrimination dans le cadre de leur travail. Les principales discriminations sont en raison du handicap, de l'âge et du genre, de l'appartenance syndicale.**

III/ LA RÉMUNÉRATION

La rémunération du Fonctionnaire est un droit.

Elle doit permettre à l'Agent qui représente la Puissance publique de vivre décemment et de ne pas être susceptible de corruption par des tiers convoitant des prestations publiques indues.

A l'origine, le Fonctionnaire recevait directement sa rétribution du grand Chancelier du Roi, souvent sous forme d'une prébende ou d'une pension : on ne parle pas de salaire mais de traitements (et émoluments)...

Il y a longtemps cependant que les traitements des Fonctionnaires ont décroché du niveau de vie de la société et se retrouvent bien inférieurs aux salaires versés dans le secteur privé, à responsabilité équivalente : leur pouvoir d'achat a, de fait, perdu près de 20,6 % depuis 2000 !

De fait, hormis une hausse de 1,2% en deux temps sur 2016/2017, le point d'indice (qui sert de base de calcul au traitement/salaire de tous les agents publics) est gelé depuis 2011

A l'évidence, le PPCR n'a rien réglé au plan salarial : depuis sa dernière hausse au 1^{er} janvier 2010, le montant du Smic dépasse celui du bas de la grille des trois premiers grades de la catégorie C !

Nos revendications restent donc d'actualité depuis des années :

- Une revalorisation générale des salaires et du point d'indice
- Le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2000
- La revalorisation des pensions de retraite et du minimum de pension

Cette partie abordera donc cette question de la rémunération dans ses composantes de droit après une explication de la notion de pouvoir d'achat pour permettre aux camarades d'appréhender la légitimité de nos revendications

A. LE POUVOIR D'ACHAT

Voici LE dossier syndical par excellence.

C'est l'Alpha et l'Oméga de nos combats depuis le début de la constitution de la cgt-FORCE OUVRIÈRE !

Oui, FORCE OUVRIÈRE est « LE Syndicat de la feuille de paye » !

Car l'émancipation des Travailleurs passe d'abord et avant tout par l'émancipation de la dépendance salariale vis-à-vis du Patronat : c'est la fameuse abolition du salariat revendiquée dans nos Principes fondateurs.

Le chemin est d'abord celui d'un rééquilibrage du coût du travail, qui, aujourd'hui, reste largement en notre défaveur : c'est donc une revendication essentielle de notre Syndicat, pour les Salariés du secteur Privé comme pour les Agents du Public.

Mais qu'est-ce le pouvoir d'achat ?

C'est une notion bien plus large que celle de salaire.

Selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) le pouvoir d'achat est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une "unité" de salaire

Pour un économiste, le pouvoir d'achat est donc la capacité d'achat, en termes de biens et services marchands, d'une quantité donnée de monnaie..

Pour un ménage, le pouvoir d'achat mesure plutôt sa capacité à consommer, grâce à son **revenu disponible**, dans son lieu de résidence (**niveau des prix**)

Le revenu disponible

Pour calculer le pouvoir d'achat des ménages, il faut donc d'abord partir du **revenu disponible des ménages**, c'est-à-dire les **revenus d'activité de chaque salarié composant le ménage, augmentés des prestations sociales (dont l'assiette est souvent assise sur les personnes à charge -non salariées- composant le ménage) ET diminués des impôts versés.**

Les revenus d'activité peuvent être des revenus du travail (salaires) et, le cas échéant, des revenus de la propriété (intérêts, dividendes, loyers perçus...).

Le niveau des prix

Le pouvoir d'achat évolue aussi en fonction de **l'évolution des prix** : si la hausse des revenus est supérieure à celle des prix, le pouvoir d'achat augmente. Dans le cas contraire, il diminue

Résumons-nous:

- **Le pouvoir d'achat d'un ménage se calcule sur la base du nombre de personnes qui composent le ménage et leur âge (on parle d'unités de consommation)**
- **Le pouvoir d'achat est la somme des revenus du travail (salaires) et des aides sociales, diminué des impôts payés.**

Mais, surtout, il faut bien retenir que le pouvoir d'achat est une **moyenne nationale qui ne prend pas en compte les situations individuelles**

On comprend dès lors le décalage entre le ressenti des salariés et des ménages et les statistiques officielles ou les déclarations gouvernementales.

On comprend aussi les stratégies gouvernementales de contournement des revendications de revalorisation générale des salaires (qui demeure notre priorité absolue) qui jouent sur d'autres leviers :

- défiscalisation (notamment pour les heures supplémentaires),
- transferts (prime d'activité, transferts primes-points dans le cadre du PPCR, ou autres aides sociales...),
- déroulés de carrières (le fameux GVT, **Glissement Vieillesse Technicité**)

Vous avez GVT?

De fait, l'effet GVT correspond bien à une **augmentation de la masse salariale entre deux périodes** dues :

- soit aux augmentations individuelles dans le cadre des avancements ou promotions (**le « glissement »** de carrière),
- soit aux augmentations individuelles d'échelon, dues à l'ancienneté (**la vieillesse**),

- soit aux augmentations individuelles dans le cadre de la progression des qualifications techniques, par voie de concours notamment (**la technicité**)

Dans tous les cas, cela reste une augmentation individuelle qui ne répond pas à notre revendication de revalorisation générale des salaires !

LA REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS : LES GRANDS PRINCIPES

Le droit à rémunération

C'est une garantie fondamentale accordée par le Statut général.

Le traitement indiciaire est une dépense obligatoire, c'est-à-dire que l'employeur a obligation de le verser

Il ne peut pas être inférieur à un montant plancher, propre à la Fonction Publique, ni au Smic

La notion de service fait

Le droit à rémunération des Fonctionnaires et Agents publics est d'abord soumis au principe du service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983)

Si le fonctionnaire n'accomplit pas son service, il perd donc non seulement son droit au traitement mais aussi son droit aux indemnités : la retenue doit être proportionnée à la durée de l'absence constatée.

Il y a absence de service fait lorsqu'un agent, même présent sur son lieu de travail, n'exerce pas son activité (grève)



Le principe de parité

Le principe de parité (article 88 de la loi du 26 janvier 1984) exige l'alignement de la rémunération des agents exerçant des fonctions comparables, au sein des trois Fonctions Publiques (Territoriale, Hospitalière, Etat).

Ainsi, les primes et indemnités accordées par les Collectivités Territoriales à leurs agents, y compris les contractuels, ne doivent pas dépasser celles dont bénéficient les Fonctionnaires de l'État (mais elles peuvent être inférieures !)

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS

La rémunération comprend le traitement indiciaire, auquel s'ajoutent :

Obligatoires:

- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire,
- la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire, complément de rémunération lié à certains emplois, responsabilité ou technicité)

Facultatifs:

- les éléments variables de paye

Le Traitement indiciaire

Il ne peut pas être modulé en fonction du mérite des agents (en revanche, les primes et indemnités peuvent l'être sous certaines conditions)

Comme pour les Fonctionnaires de l'Etat, son montant est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi dans lequel il a été nommé.

Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé réglementairement et, à chaque échelon, correspond un indice brut (IB).

À chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM) selon un barème défini réglementairement.

C'est l'indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement indiciaire.

L'indice brut (IB) est l'indice de carrière : il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade, lors de sa nomination suite à concours, puis en cas d'avancement de grade ou de promotion interne.

Les échelles indiciaires

Les échelles indiciaires sont déterminées, en principe, par les statuts particuliers qui régissent les cadres d'emplois ou emplois.

Toutefois, il existe un échelonnement indiciaire commun aux principaux cadres d'emplois de la catégorie B (décret n° 2010-330 du 22 mars 2010)

Il en va de même pour les personnels de la catégorie C dont la rémunération est déterminée pour l'essentiel par trois échelles indiciaires communes (décret n° 87-1108 du 30 décembre 1987).

Traitements sont dits hors échelle

Certains grades d'encadrement supérieur (dits A+) comportent des échelons dont le traitement indiciaire est supérieur à celui de l'indice majoré terminal de « droit commun ».

À chacun de ces échelons correspond un groupe et, éventuellement, un chevron.

À chaque chevron de chaque groupe correspond un montant de traitement brut annuel fixé réglementairement.

L'indemnité de résidence

Le montant de l'indemnité de résidence est calculé à partir du traitement brut auquel est appliqué un taux variable. Ce taux dépend de la zone territoriale dans laquelle est classée la Collectivité Territoriale où l'agent exerce ses fonctions.

Le supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge

Il est versé aux Fonctionnaires Territoriaux, tout comme aux stagiaires et agents contractuels.

Cependant le SFT est un élément de la rémunération statutaire, calculé en fonction de

l'indice de l'agent, et **non une prestation sociale** : Il est cumulable avec les prestations familiales légales versées par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Lorsque les parents sont agents publics, seul l'un des deux peut percevoir le SFT (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée).

Le SFT est un supplément dont le montant est fixé au niveau national, donc il ne peut pas être négocié localement.

Le SFT est un avantage obligatoire à finalité sociale qui majore le traitement suivant le nombre d'enfants à charge.

Ouvrent droit au SFT :

- **les enfants jusqu'à 16 ans (fin de l'obligation scolaire)**
- **les enfants à charge de moins de 20 ans (scolarisé, étudiant, demandeur d'emploi, salarié sous réserve que la rémunération mensuelle n'excède pas 55% du SMIC, etc...).**

EN REVANCHE n'ouvrent pas droit au SFT.

- Les enfants de + de 20 ans, même s'ils sont étudiants
- Les enfants en apprentissage ou salariés, percevant une rémunération supérieure à 55% du SMIC ne sont pas considérés à charge

NBI

Les Fonctionnaires occupant certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières perçoivent une bonification appelée *nouvelle bonification indiciaire (NBI)*, sous forme de points d'indice majoré supplémentaires.

La liste des emplois ouvrant droit à la NBI et le nombre de points d'indice accordés sont fixés, dans chaque fonction publique, par décrets.

La NBI est versée mensuellement. Elle est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension.

A noter : un agent contractuel ne peut pas percevoir la NBI même s'il occupe un emploi figurant dans la liste des emplois y ouvrant droit. Toutefois, s'il est recruté dans le cadre des dispositions particulières d'accès à la fonction publique prévues pour les personnes handicapées, il peut en bénéficier.

Le nombre de points d'indice majorés accordés est fixé par décret pour chaque emploi y ouvrant droit.

La NBI est versée mensuellement.

Elle continue d'être versée, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, pendant :

- les congés annuels et bonifiés,
- un congé de maladie ordinaire,
- un congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- un congé de maternité ou d'adoption,
- un congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- un congé de longue maladie (CLM), tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions.

La NBI est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel et lorsque l'agent occupe un emploi à temps non complet ou incomplet.

Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier de la NBI à plus d'un titre, il perçoit le montant de points majorés le plus élevé.



La NBI s'ajoute au traitement indiciaire pour le calcul :

- de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement,
- des majorations de traitement ou indemnités résidentielles accordées à l'agent en service dans les Dom et dans les territoires d'outre-mer,
- des différentes primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, à l'exception des primes ou indemnités prises en compte pour le calcul de la pension de retraite (par exemple les indemnités horaires pour travaux supplémentaires - IHTS).

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.. Elle cesse d'être versée en cas de congé de longue durée (CLD).

La NBI est soumise à cotisation retraite (ou CNRACL), son versement est obligatoire.

B. LE RIFSEEP

Le nouveau « Régime Indemnitare » des Agents publics, le **RIFSEEP**, tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, s'est substitué de plein droit à l'indemnité forfaitaire représentative des sujétions et travaux supplémentaires ainsi qu'à la prime de fonction et de résultats (PFR) depuis 31 décembre 2015 (décret 2015-661).

Ce régime indemnitare, qui a vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la Fonction Publique territoriale, *(excepté la filière Police municipale et sapeurs pompiers professionnels)* est articulé en 2 parties :

Le RIFSEEP comprend deux parts :

1. L'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe

Déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste.

Son versement est mensuel.

- L'IFSE, est étudié suivant 3 critères professionnels permettant la répartition des postes par groupes de fonctions.

Les trois critères retenus sont les suivant :

1/ **Fonctions d'encadrement**, de coordination, de pilotage ou de conception.

2/ **Technicité**, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

3/ **Sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par ailleurs le montant de l'IFSE ne pourra être inférieur à un plancher fixé par grade, après délibération ni supérieur à un plafond déterminé par chaque groupe de fonction (métier).

Il a vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la FPT.

Il est prévu dans les textes le maintien du

2. Le CIA, Complément Indemnitaire, Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

Son versement est annuel.

Il peut varier suivant les planchers suivant :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, les astreintes et les heures supplémentaires, la NBI et pour l'année de mise en place le montant du régime indemnitaire antérieur à titre individuel est maintenu.

Le principal objectif de la négociation qu'il faut mener sur sa mise en place du RISEEP est d'intégrer le régime indemnitaire antérieur dans l'IFSE afin de cristalliser la partie fixe, la partie variable (le CIA) venant en supplément.

Alors que le principal objectif poursuivi par le gouvernement est d'instituer une culture du résultat (nommé ici engagement professionnel) au détriment de l'égalité de traitement des agents et surtout au détriment de l'égalité d'accès des citoyens au service public, qui lui, comme chacun le sait, n'est pas un service marchand.

Les points de vigilances sur la hiérarchisation des postes et l'attribution de l'IFSE :

- Complexité selon le nombre d'indicateurs et de niveaux (indicateurs d'encadrement, financier, complexité des procédures etc...)
- Influence de la hiérarchie actuelle des salaires et des RI
- Aucune cohérence possible
- L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et/ou la consolidation des connaissances pratiques
- Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent

C. LES ÉLÉMENTS VARIABLES DE PAYE

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires faites par un agent public sont soit indemnisées au taux horaire, soit forfaitaires.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) concernent :

- les fonctionnaires de catégorie B et C,
- les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des

fonctions de même nature que les fonctionnaires.

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé des horaires de travail (pointage) sauf pour les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement ou lorsque les effectifs d'un site sont inférieurs à 10.

Attention: Non cumul avec les heures de récupérations.



Calcul des heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires est déterminée à partir de la somme du traitement brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux, et de son indemnité de résidence annuelle. Elle prend en compte les 5 semaines de congés payés.

La somme obtenue est divisée par 1820.

Le produit de cette division est multiplié par :

- **1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,**
- **1,27 pour les heures suivantes (de la 15^e à la 25^e heure).**

L'heure supplémentaire est majorée de :

- **100 % en cas de travail de nuit,**
- **66 % en cas de travail les dimanches et jours fériés.**

Ces 2 majorations ne sont pas cumulables.

Dans la Fonction Publique Territoriale, les IHTS ne sont pas cumulables avec :

- la rémunération des heures supplémentaires d'enseignement,
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (adjoint technique chargé de la conduite de véhicules, conseiller et assistant socio-éducatif),

Dispositif de Prime de fin d'année

Selon les collectivités, une prime d'un montant brut peut être versée si elle a été instaurée avant (1984 ou 1987)

GIPA

La GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics.

Son calcul repose notamment sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut et celle de l'indice des prix à la consommation, sur une période de référence de 4 ans.

Conclusion : l'agent percevra la GIPA s'il est depuis plus de 4 ans au dernier échelon de sa grille indiciaire.



Le RAFP

Le Fonctionnaire Territorial dispose :

- d'une retraite de base, de la CNRACL
- et d'une retraite additionnelle du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

La RAFP est un régime de retraite par points, c'est-à-dire que les cotisations sont *converties* en points retraite. Au départ en retraite, ces points sont reconvertis en un montant de pension.

Ce sont les primes servent de base de cotisation à la RAFP dans la limite de 20 % du montant de votre traitement indiciaire.

Petit rappel : au jour de la rédaction de ces lignes, les cotisations à la CNRACL sont assises sur votre traitement indiciaire et sur votre nouvelle bonification indiciaire (NBI) si vous la percevez, **PAS SUR LE REGIME INDEMNITAIRE NI SUR LES PRIMES**

La retraite est calculée sur la base du traitement indiciaire perçu pendant au moins 6 mois avant votre départ en retraite. Et les périodes de perception de la NBI ouvrent droit à un supplément de pension.

Le Contractuel cotise à la retraite au régime général de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale (comme un salarié du secteur privé) sur tous les éléments composant votre rémunération.

DONC, LES PRIMES SONT PRISES EN COMPTE POUR DETERMINER VOTRE ASSIETTE DE COTISATION.

Au départ en retraite, la pension est calculée sur la base de la moyenne des salaires bruts des 25 années les plus avantageuses de votre carrière.

Pour déterminer les salaires bruts annuels les plus élevés, tous les éléments de rémunération sont pris en compte.

Les Contractuels cotisent également à la retraite complémentaire de l'Ircantec.

Là encore, tous les éléments composant la rémunération sont pris en compte

L'Ircantec est un régime de retraite par points, c'est-à-dire que les cotisations sont *converties* en points retraite.

Au départ en retraite, ces points retraite sont reconvertis en un montant de pension.

AINSI, POUR UN CONTRACTUEL, LES PRIMES SONT PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DE VOTRE RETRAITE DE BASE DE LA SECURITE SOCIALE ET POUR LE CALCUL DE VOTRE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DE L'IRCANTEC

Prise en charge des frais de déplacement

Un agent public, qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail, bénéficie, de la part de son administration, d'une prise en charge partielle du prix du titre d'abonnement.

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport entre son domicile et son lieu de travail

En revanche, s'il n'a pas de frais, il n'a pas droit à la prise en charge.

C'est le cas dans les situations suivantes :

- agent qui bénéficie d'une autre indemnisation ou d'un transport

gratuit pour le transport entre son domicile et son travail,

- agent logé par l'administration et qui n'a pas de transport pour se rendre au travail,
- agent disposant d'un véhicule de fonction.

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de transport entre son domicile et son lieu de travail

Certains agents peuvent être tenus d'établir leur résidence dans un périmètre géographique déterminé pour bénéficier de la prise en charge de leur frais de transport domicile-travail.

Les titres de transport ouvrant droit :

- Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises privées de transport adhérentes de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France (Optile) ou toute autre entreprise de transport public de personnes,
- Abonnements à un service public de location de vélos.

Les titres de transport achetés à l'unité (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité dans les bus) ne sont pas pris en charge.

Un agent ne peut pas cumuler une prise en charge partielle d'un abonnement à un service public de transport en commun avec une prise en charge partielle d'un abonnement à un service public de location de vélos lorsque les titres d'abonnement ont pour objet de couvrir les mêmes trajets.

Pour bénéficier du remboursement partiel de son abonnement, un agent doit présenter une attestation mensuelle ou annuelle de ses titres d'abonnement à son administration employeur.

Les titres doivent être nominatifs.

Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.

Le titre annuel de transport est remboursé tous les mois.

Un agent doit signaler tout changement de situation individuelle entraînant un changement de la prise en charge (changement d'adresse, passage d'un abonnement de transport en commun à un abonnement vélo...).

Frais de remboursement des déplacements dans le cadre professionnel

Vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, de la prise en charge partielle ou totale par l'administration des frais liés à vos déplacements professionnels occasionnels (mission, formation, examen...). Cela passe par une délibération de la Collectivité, après négociation et avis du Comité Technique. Indemnité forfaitaire revue récemment à la hausse, notamment pour les frais kilométriques.

Pour conclure sur ce chapitre, et d'une manière générale, notre revendication doit être et demeurer celle d'une revalorisation générale DES SALAIRES ! (et non du pouvoir d'achat, comme on l'entend revendiqué trop souvent par la CGT, notamment, fidèle à sa conception d'une étatisation de l'ensemble des paramètres sociaux)

IV/ L'ACTION SOCIALE

Sur le plan législatif il n'y a aucun texte qui régit l'action sociale dans la FPT à la différence des autres versants de la Fonction Publique. Seule la loi du 13/07/1983 qui évoque « l'amélioration des conditions de vie » et celle du 19/02/2007 qui donne à l'employeur « obligation d'offrir au personnel des prestations » concerne l'action sociale dans la Territoriale.

L'action sociale dans la fonction publique territoriale s'est construite par référence aux prestations servies par l'Etat à ses agents, définies à partir de 1946 par voie de circulaire.

L'article 9 précité, dans sa rédaction antérieure à 2007, avait déjà permis de clarifier la question de la soumission des prestations d'action sociales servies par les collectivités territoriales au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat puisqu'il précise que les prestations sociales individuelles ou collectives sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Elles ne sont donc pas soumises au principe de parité.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION SOCIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article 70 de la loi du 19 février 2007 introduit dans la loi du 26 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale un article 88-1 qui pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

L'action sociale des collectivités locales au profit de leurs agents prend ainsi rang parmi les compétences reconnues par la loi aux collectivités territoriales, dans le cadre du renforcement de leurs compétences de gestion des ressources humaines. Dans le respect du principe de libre administration, la loi confie à chaque collectivité le soin de décider le type de prestations, le montant et les modalités de mise en œuvre.

Elle confie ainsi à l'assemblée délibérante le soin de fixer le périmètre des actions, c'est-à-dire la nature des prestations définies par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, que la collectivité ou l'établissement public entend engager à ce titre : aides à la famille (ex : prise en charge partielle des frais de garde jeune enfant par l'attribution de chèques emplois service universel), séjours enfants (ex : séjour linguistique, séjours centres de vacances, centre de loisirs), restauration, secours exceptionnels, etc...

L'assemblée délibérante fixe également le montant des dépenses consacrées à l'action sociale, dans le cadre des dispositions du code général des collectivités territoriales relatives aux dépenses

obligatoires des collectivités locales (article 71 de la loi du 19 février 2007). Les dépenses

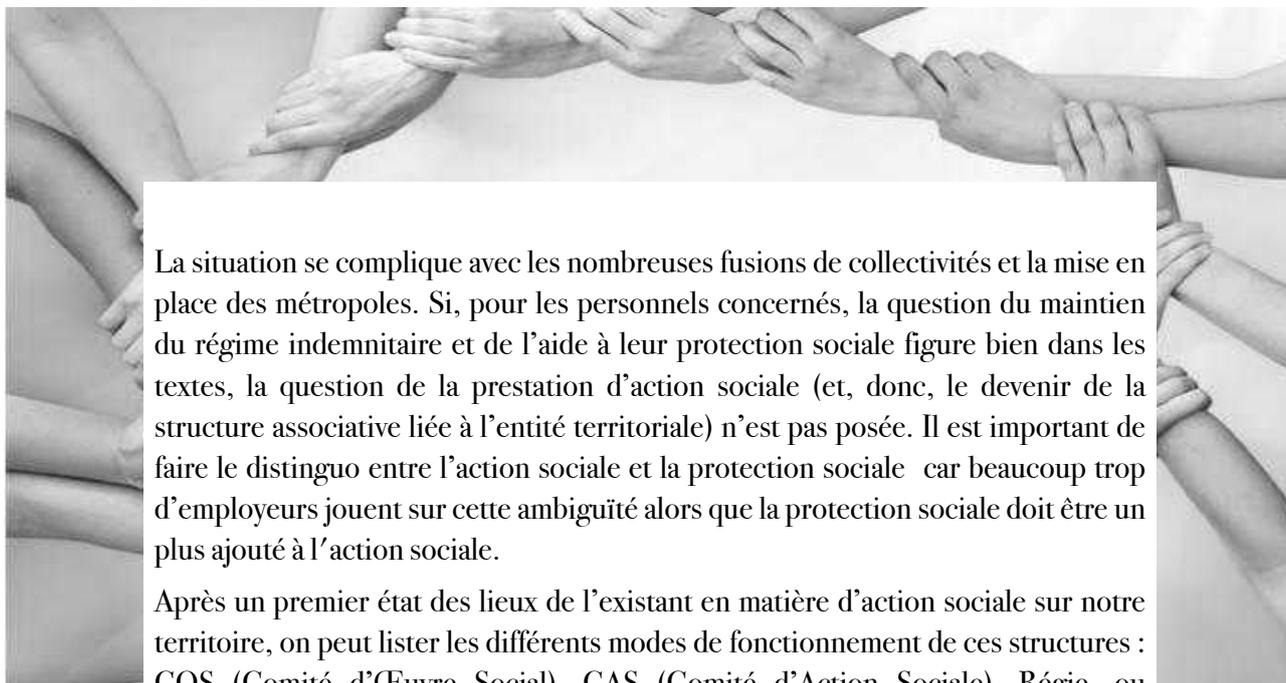
d'action sociale figurent ainsi dans le cadre des dépenses obligatoires énumérées à l'article L2321-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

L'assemblée décide enfin, librement, les modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le comité national d'action sociale (CNAS), associations locales type comités d'action sociale).

Enfin, la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM) introduit de nouvelles dispositions en matière d'action sociale.

Ainsi, l'article 69 impose l'ouverture d'une négociation locale sur l'action sociale si des agents changent d'employeur dans les conditions fixées par ce même article

A l'heure actuelle, la gestion de l'action sociale est l'œuvre essentiellement d'associations liées à la collectivité par une convention : il en résulte un nombre incalculable de façon de procéder et chaque structure associative fonctionne selon ses statuts et règlements intérieurs conformément aux termes de la convention signée avec la collectivité.



La situation se complique avec les nombreuses fusions de collectivités et la mise en place des métropoles. Si, pour les personnels concernés, la question du maintien du régime indemnitaire et de l'aide à leur protection sociale figure bien dans les textes, la question de la prestation d'action sociale (et, donc, le devenir de la structure associative liée à l'entité territoriale) n'est pas posée. Il est important de faire le distinguo entre l'action sociale et la protection sociale car beaucoup trop d'employeurs jouent sur cette ambiguïté alors que la protection sociale doit être un plus ajouté à l'action sociale.

Après un premier état des lieux de l'existant en matière d'action sociale sur notre territoire, on peut lister les différents modes de fonctionnement de ces structures : COS (Comité d'Œuvre Social), CAS (Comité d'Action Sociale), Régie, ou Amicale.

Notre Organisation a commencé de dégager une position nationale sur l'action sociale. De manière générale dans les grosses collectivités les premières sources de besoins se définissent sur les prêts sociaux et les aides à l'enfance.

A l'heure des métropoles, des disparitions de département ou des regroupements de collectivités il est ainsi important d'établir les besoins en termes d'aide sociale et de mettre en place une véritable action sociale offrant de manière égale des prestations à chaque agent.

Une autre question se pose de garantir l'action sociale de manière statutaire (comme pour la CAP, le CT ou le CHSCT) ou encore de définir un socle minimum de prestations sociales, essentielles ou optionnelles, à garantir aux agents.

Il paraît ainsi nécessaire de mettre en place des aides financières car de plus en plus de Territoriaux se retrouvent dans des situations alarmantes suite à un divorce ou un problème de santé

De même l'aide à l'enfance (Crèches, centres aérés rentrée scolaire), les CESU, les chèques alimentaires sont très demandés par les agents suivis de près par les voyages.

PROTECTION SOCIALE

FO considère que si la loi du 2 février 2007 a rendu possible la participation financière des employeurs territoriaux au financement de la protection sociale complémentaire des agents cette aide ne peut rester facultative mais devenir obligatoire.

FO revendique un taux minimum de participation fixé et basé sur le coût du panier d'offre de prestations types pouvant aller jusqu'à une prise en charge de 100% pour les bas salaires. Les cotisations doivent faire l'objet d'une défiscalisation.

FO exige que dans le cadre de ses compétences, le comité technique soit consulté et qu'au même titre que l'action sociale une délibération soit prise dans les collectivités locales.

Le dispositif permettant la participation de l'employeur doit figurer à l'ordre du jour d'un comité technique.

FO réclame une véritable portabilité de l'acquis qui soit inscrite dans les textes.

Le caractère obligatoire de la participation et un taux de cotisation minimum assureraient la chose.

RETRAITÉS

FO réclame à ce que le dispositif de solidarité prenant en compte les retraités évoqué dans la loi de 2007 soit mis en place afin que s'établisse une véritable solidarité intergénérationnelle comparable à celle de la fonction publique de l'Etat.

FO dénonce les mesures insuffisantes des textes qui ont réduit cette solidarité intergénérationnelle à portion congrue et ont conduit certains opérateurs à pratiquer un véritable dumping pour par la suite réviser à la hausse leurs tarifs en cours de contrat.

FO demande, à ce qu'à l'instar de ce qui est défini dans la Fonction publique de l'Etat, une procédure soit mise en place concernant la sélection des opérateurs, le critère de solidarité intergénérationnelle doit intervenir pour 45% dans la décision du choix de l'opérateur, le prix représentant 25%.



MAINTIEN DU SALAIRE/PREVOYANCE

FO constate que le nombre d'agents se retrouvant chaque année à demi-traitement du à un arrêt maladie augmente d'année en année. Or plus de la moitié des agents ne bénéficie pas d'une couverture de prévoyance permettant de compenser cette perte de revenu. Beaucoup d'entre eux se retrouvent alors à un niveau de revenu qui les place sous le seuil de pauvreté.

Les agents territoriaux doivent pouvoir compter sur leur employeur, au même titre que les employeurs privés, pour bénéficier d'une couverture complémentaire afin de maintenir leur niveau de revenu en cas d'arrêt de travail pour maladie.

FO revendique l'instauration d'une participation financière significative et obligatoire par mois et par agent des collectivités territoriales permettant le financement de cette couverture.

QUELQUES PRESTATIONS PROPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ACTION SOCIALE :

- **BILLETTERIE**

Chèques Culture UP; Cinémas; Cité de l'Espace; Bowlings; Espace; Parcs à thèmes; Billetterie ponctuelle; Box Office Spectacles

- **VACANCES & VOYAGES**

Séjours 4 à 17 ans

Locations Basse Saison

Locations Haute Saison

Sorties & Week-end organisés

- **VOYAGES**

Organisation de grands voyages

- **EVENEMENTS**

Soirées...

- **SOCIAL**

Chèques Vacances - ANCV

Chèques CESU

Naissance-Adoption

Chèques Cadeaux Noël

Allocation Vacances

Allocation Rentrée Scolaire

Activités extra-scolaires

Classe de découverte

Licences sportives adhérents

Séjours linguistiques

Vacances adaptées

Allocation enfant handicapé

Aides Sociales

Aides Juridiques

Capital Décès

Soutien scolaire

Aide au déménagement



PARTENARIATS (tarifs préférentiels)

- **VACANCES**

Locations - Campings - Gîtes - Agences de voyages

- **LOISIRS**

Parcs de loisirs et d'aventures - Karting - Cours de danse

- **BOUTIQUES**

Maison Jardin - Parfumerie - Boutiques - Bureautique

- Cycles - Optique et audition - Puériculture -

Animaux

- **SPORT**

Clubs de sports - Forfaits et location ski

QUELQUES SPÉCIFICITÉS DE LA VILLE DE MARSEILLE:

- Prêts sociaux
- Aide financière exceptionnelle
- Aide financière au déménagement
- Abonnements l'OM
- Abonnements théâtre
- Weekend du personnel
- Rallye surprise
- Gratification médaille et départs à la retraite
- Journées et soirées seniors

- Concours de dessin
- Billetterie Marineland et OK Corral
- Billetterie parcs aquatiques

Existence d'une coopérative:

- Ventes de produits locaux,
- Vins et Champagne,
- Parfumerie,
- Electroménagers,
- Jouets,
- Chocolats...

QUELQUES SPÉCIFICITÉS DE LA VILLE DE TOULOUSE:

- Billetterie Port Aventura
- Partenariats (tarifs préférentiels) :
 - Bien être:
Institut de beauté/coiffeurs/Thalasso
 - Gourmet:
Restaurants/traiteurs/chocolats/vins
 - Boutique:
Parfumerie/optique et audition/
puericulture/animaux
 - Auto:
Contrôle technique/achat/location/auto-écoles
 - Services:
Soutien scolaire/garde d'enfants/
déménagements/banques/assurances

QUELQUES SPÉCIFICITÉS DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE DUNKERQUE:

- Attribution d'allocations pour les séjours éducatifs et sportifs ou séjours linguistiques pour les enfants.
- Prêts personnels:
- Confort maison / voiture ou moto / jeunes mariés/pacsés / vacances / études post-bac
- Accession à la propriété / prêt senior
- Billetterie:
 - Eurodisney / Astérix / Futuroscope
- Tarifs préférentiels dans de nombreux commerces du Dunkerquois
- Prestations spécifiques aux agents retraités de la collectivité.

VI/ LES CADRES

POURQUOI SE SYNDIQUER LORSQU'ON EST UN CADRE TERRITORIAL EN 2020 ?

La crise découlant de l'épidémie de Covid-19, tout à la fois sanitaire, financière, économique et désormais sociale, a une nouvelle fois démontré la vacuité de l'illusion néolibérale née dans les années 70 et 80 et toujours dominante de nos jours, invoquant tout à la fois l'infailibilité de la « main invisible du marché » et l'inutilité de l'État et des Services publics. Après les crises de 1987, 1998, 2002, 2008 et désormais de 2020 c'est une nouvelle fois de plus l'intervention des États et des citoyens-contribuables qui est venu sauver de la banqueroute les « marchés libéralisés ».

Et ce alors que les agents et cadres méritants des services publics de l'État, des hôpitaux et des collectivités locales ont permis d'assurer la continuité du pays durant le confinement.

Les grandes entreprises cotées en bourse sont ainsi devenues les principales allocataires des dépenses publiques (budgétaires, fiscales et monétaires), instituant ainsi une sorte de communisme à l'envers où les États et les banques centrales sont prêts à déverser mensuellement des centaines de milliards d'argent frais pour soutenir

les patrimoines et revenus des plus riches, des cours de bourse des entreprises et le paiement des dividendes aux actionnaires ... tout en n'offrant que de la sueur et des larmes aux salariés qui devront payer le prix de la crise.

L'État sabre, gouvernement après gouvernement, les avantages des salariés chèrement acquis par les générations précédentes, et particulièrement les droits sociaux des agents publics. Le dernier projet de réforme des retraites n'en est qu'une énième illustration, qui, s'il se concrétise, se traduira par une baisse des pensions et un allongement de la durée de cotisation pour les futurs pensionnés.

Ce travail de sape anti-social coïncide d'ailleurs avec un recul constant de la syndicalisation dans notre pays, et particulièrement chez les cadres.

Or, dans notre société tertiarisée, le nombre de cadres administratifs et techniques ne cesse d'augmenter dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Mais jugé à tort comme trop politique, incompatible avec un développement de carrière, le syndicalisme effraie le management en France, où seuls 9 % des cadres sont syndiqués. A titre de comparaison, dans les pays scandinaves, qui conjuguent au mieux État-providence et économie de marché, la part atteint les 80% !

Pourtant, les employeurs privés comme publics ont besoin des syndicats afin de promouvoir un dialogue social de qualité tout en menant à bien leurs projets de « modernisation administrative ».

Les syndicats ont donc à leur tour besoin que des cadres s'engagent dans leurs rangs, et il faut rassurer celles et ceux qui n'oseraient pas franchir le pas : des cadres supérieurs peuvent avoir de très belles carrières tout en étant syndiqués, particulièrement dans l'Administration ! Le principe à retenir est de savoir faire la part des choses entre carrière professionnelle et syndicale et de permettre aux cadres de souscrire, s'ils le souhaitent, un engagement syndical à durée déterminée afin de pouvoir ensuite saisir les opportunités de carrière qui s'offrent à eux.

L'engagement syndical peut d'autant plus trouver un sens alors que les cadres subissent progressivement la banalisation de leur statut. Leur position managériale et leur rôle stratégique s'estompent : la logique de développement dans la fonction publique des politiques d'austérité budgétaire comme des pratiques managériales venues du privé faisant la part belle à la transformation des organisations et des modes d'action rendent les préoccupations sociales des cadres plus fortes et leur désir d'une défense de leurs droits plus pressant. Ils n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés

tout en affirmant la spécificité de leur positionnement professionnel.

Il apparaît d'ailleurs important de rappeler que Force Ouvrière ne doit pas hésiter à affirmer que les cadres ont toute leur place au sein de notre organisation : le syndicalisme libre et indépendant, libéré de toute contrainte d'ordre politique, représenté par FO paraît en effet le seul à même de défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

Confrontés aujourd'hui, comme l'ensemble des salariés, aux problématiques d'emplois, de salaire, d'égalité professionnelle, de formation professionnelle, de conditions de travail et de risques psychosociaux, les cadres s'avèrent plus que jamais attentifs aux réponses syndicales.

La traduction de leurs préoccupations et de leurs difficultés professionnelles en revendications concrètes s'impose donc.

Le renforcement de notre présence chez les cadres passe tout d'abord par un travail continu de diffusion d'informations adaptées. La parution régulière de tracts et bulletins d'information de type « Lettre des cadres », largement diffusés par messagerie électronique, apparaît aujourd'hui plus que jamais comme une nécessité absolue.

L'utilisation des réseaux sociaux doit accompagner cette démarche. Faire est certes primordial mais faire savoir demeure indispensable !

Communiquer au moyen de Facebook permet de faire savoir à l'instant "T" ce que l'action syndicale apporte aux agents, aux cadres, surtout dans un environnement où le numérique tend à prendre de plus en plus de place, comme a pu le démontrer l'essor du télétravail durant la période de confinement.



Le travail de terrain ne doit pas non plus être négligé et rester une priorité : développer des actions de formation, d'information et de communication au plus près des cadres apparaît ainsi indispensable, afin de les impliquer dans les projets portés par le Syndicat. C'est aussi l'occasion de dialoguer de visu avec les collègues et de nouer un lien entre les individus.

Par ailleurs, il convient de développer auprès des employeurs un discours construit et crédible afin de permettre au dialogue social d'appuyer et faire aboutir les revendications légitimes des cadres territoriaux.

Il est vrai que la syndicalisation des cadres pose plus largement le défi de leur adhésion au regard de leur position spécifique dans l'organigramme, au plus proche des décideurs.

Il convient de consolider nos revendications en ajoutant aux revendications classiques (salaires, emploi, égalité) celles afférentes à l'organisation du travail, à l'évolution des technologies, à l'émergence des nouvelles formes de pathologies professionnelles, à la reconnaissance professionnelle, à l'évolution de carrière et au respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et ouvrir ainsi de nouveaux champs revendicatifs à même d'enrichir nos réflexions et nos revendications.

Enfin, l'élargissement des réseaux, en direction des collègues d'autres collectivités ou d'autres secteurs de la fonction publique, mais aussi de salariés du privé, doit être érigé en priorité absolue. Il s'agit aussi de ne pas oublier et de valoriser le rôle des anciens cadres toujours impliqués dans les sections de retraités et souvent engagés dans des activités associatives ou mutualistes. Enfin, il convient de donner toute sa place aux jeunes générations : les relations avec les organisations étudiantes doit constituer une priorité afin de sensibiliser les cadres de demain à l'action syndicale (ex : invitation des responsables de ces organisations étudiantes aux colloques et séminaires organisés au niveau local etc).

En conclusion, ce n'est qu'à travers une présence constante sur le terrain et la démonstration de l'efficacité au quotidien de l'action syndicale que l'envie de rejoindre cette grande famille solidaire et fraternelle qu'est Force Ouvrière prendra tout son sens pour nos collègues.

« Celui qui déplace la montagne, c'est celui qui commence par enlever les petites pierres » (Confucius).

VI/ LE DROIT SYNDICAL

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Le cadre juridique relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale a été sensiblement modifié par les Accords de Bercy du 2 juin 2008

Les conditions d'exercice du droit syndical au sein de la fonction publique territoriale, ont été révisées en profondeur par le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014.

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

L'exercice du droit syndical implique l'attribution d'un crédit de temps

Ce crédit de temps est composé d'un contingent d'Autorisations d'Absence et d'un contingent de Décharges d'Activité de Service, cumulables

Le montant du crédit de temps syndical est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du Comité Technique entraînant la mise en place d'un nouveau Comité Technique (dans les conditions prévues à l'article 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics) ou une variation de plus de 20 % des effectifs.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

(Articles 16 à 18 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié)

Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) permettent aux représentants du personnel d'assister aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs de leurs syndicats et/ou aux organes consultatifs dont ils sont membres élus ainsi qu'aux réunions de travail prévues par l'Administration.

Est considérée comme congrès une assemblée générale définie comme telle dans les statuts de l'organisation concernée ayant pour but d'appeler l'ensemble des membres à se prononcer sur l'activité et l'orientation du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués spécialement mandatés à cet effet.

Est considéré comme organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.

Le décret ne limite pas le nombre des agents susceptibles de bénéficier des ASA.

Les agents présentent leur demande d'ASA à l'Autorité territoriale accompagnée de leur convocation en principe au moins trois jours francs à l'avance.

L'agent qui sollicite une ASA doit être en service au moment de la tenue de la réunion.

Dans le cas d'un agent qui ne serait pas en service, l'ASA ne peut pas être accordée sous forme d'heures de récupération.

Toutefois, les conditions d'attribution des ASA varient en fonction de la nature de la réunion.

Il convient donc de distinguer trois types d'ASA :

- Les ASA relevant de l'article 16
- Les ASA relevant de l'article 17
- Les ASA relevant de l'article 18

Ces ASA sont cumulables entre elles.

Les ASA article 16

Elles sont attribuées pour permettre la participation aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats

La durée totale en varie en fonction de la représentativité de l'organisation syndicale :

- la durée des ASA accordées à un même agent est de 10 jours par an maximum si **l'organisation syndicale n'est pas représentée au Conseil commun de la Fonction Publique.**

- la durée des ASA accordées à un même agent est de 20 jours par an maximum si **l'organisation syndicale est représentée au Conseil commun de la Fonction Publique.**

Les délais de route ne sont pas pris en compte dans le calcul des durées d'Autorisations d'Absence résultant de l'application des articles 14 et 16.

Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.

Les ASA article 17

Pour participation aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux mentionnés à l'article 16

Ces ASA sont imputées sur les crédits d'heures définis en application de l'article 14.



Les ASA article 18

Pour participation aux réunions des organismes consultatifs ou aux réunions de travail organisées par l'Administration

Ces organismes consultatifs sont les suivants :

- Conseil commun de la fonction publique, - Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, - Centre national de la fonction publique territoriale, - Comités techniques,
- Commissions administratives paritaires, - Commissions consultatives paritaires, - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, - Commissions de réforme,
- Conseil économique, social et environnemental, - Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, - Commission Administrative Paritaire.

En outre, cet article instaure une autorisation d'absence pour la participation à des réunions de travail convoquées par l'Administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13/07/1983 c'est-à-dire relatives :

- aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail,
- au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle,
- à la formation professionnelle et continue,
- à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire,
- à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail,
- à l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
- à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le calcul de ces ASA comprend :

- les délais de route, - la durée prévisible de la réunion, - un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation, - le compte rendu des travaux.

Ces ASA sont de droit et s'appliquent aux représentants syndicaux titulaires et suppléants élus dans les commissions consultatives et paritaires ainsi qu'aux experts convoqués par l'Administration.

Les représentants syndicaux ayant voix délibérative et les experts convoqués par l'Administration se voient rembourser leurs frais de déplacements lors de ces réunions.

Les Décharges d'Activité de Service (DAS)

(Article 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié)

Les DAS peuvent se définir comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale.

Les DAS peuvent être totales ou partielles et peuvent se cumuler avec les ASA et AA.

Les modalités d'utilisation

Les organisations syndicales désignent les agents bénéficiaires des décharges d'activité de service parmi leurs représentants en activité dans les collectivités obligatoirement affiliées au Centre de gestion. Elles en communiquent la liste nominative à l'Autorité territoriale concernée et au Président du Centre de gestion.

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, la circulaire du 25 novembre 1985 considère que le stage préalable à la titularisation ne leur permet pas de bénéficier de décharge d'activité de service.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'Autorité territoriale motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

La Commission administrative paritaire ou la Commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision.

La collectivité prend un arrêté pour placer les agents désignés en position de décharge d'activité de service et en informe le Centre de gestion par l'envoi d'une copie de cet arrêté.

Le Centre de gestion rembourse les rémunérations afférentes aux DAS aux collectivités et établissements affiliés obligatoirement.

Les heures accordées mensuellement et non utilisées ne sont pas reportables sur le mois suivant sauf autorisation donnée par l'Autorité territoriale.

La position des agents déchargés de service

Les DAS ne modifient pas la situation administrative des fonctionnaires concernés.

Ceux-ci demeurent en position d'activité et continuent de bénéficier, d'une manière générale, de toutes les dispositions concernant cette position.

LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le local syndical

Lorsque les effectifs du personnel d'une collectivité ou d'un établissement public sont inférieurs à **50 agents**, l'Autorité territoriale n'est soumise à aucune obligation.

Lorsque les effectifs du personnel d'une collectivité ou d'un établissement public sont **égaux ou supérieurs à 50 agents**, l'Autorité territoriale doit mettre un local commun à usage de bureau à la disposition des organisations syndicales représentatives ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement.

Lorsque les effectifs du personnel de la collectivité ou de l'établissement sont **supérieurs à 500 agents**, l'octroi de locaux distincts est de droit pour chacune de ces organisations syndicales.

Les organismes affiliés à une **même fédération ou confédération** se voient attribuer un même local.

Sauf impossibilité matérielle, les locaux mis à la disposition

des organisations syndicales représentatives sont situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Si la collectivité a été dans l'obligation de louer des locaux, elle en supporte la charge.

Les locaux mis à disposition doivent comporter les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale (éléments de mobilier, moyens de communication...). Il est important d'établir les modalités de fonctionnement et d'organisation (coût des abonnements, moyens de reprographie, acheminement de la correspondance,...) avec les syndicats.

Si la collectivité ou l'établissement est dans l'impossibilité de mettre à la disposition des organisations syndicales des locaux équipés, elle leur verse une subvention représentative des frais de location et d'équipement de locaux.

Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales doit être prise en compte.



L'accès aux Technologies de l'Information et de la Communication

Les conditions d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (NTCI) ainsi que de certaines données à caractère personnel contenues dans les traitements automatisés relatifs à la gestion des ressources humaines par les organisations syndicales, au sein d'une collectivité ou d'un établissement public, sont fixées par décision de l'Autorité territoriale, après avis du Comité Technique, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination. Le cas échéant, cette décision précise les conditions dans lesquelles cette utilisation peut être réservée aux organisations syndicales représentatives, compte tenu des nécessités du service ou de contraintes particulières liées à l'objet des facilités ainsi accordées.

Pendant la période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour la mise en place ou le renouvellement de tout organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents, toute organisation syndicale dont la candidature a été reconnue recevable a accès à ces NTCI et peut utiliser ces données dans le cadre du scrutin.

L'affichage de documents d'origine syndicale

Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou représentées au C.S.F.P.T. peuvent afficher toute information sur des panneaux réservés à cet usage dans des locaux accessibles au personnel (et non au public), déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'Autorité territoriale. Ces panneaux doivent être de dimension convenable et aménagés de manière à assurer la conservation des documents (ex. portes vitrées, serrure,...). Une copie du document affiché doit être immédiatement transmise à l'Autorité territoriale ; cette dernière n'est pas autorisée à s'opposer à cet affichage hormis dans le cas d'injures ou de diffamations.



La distribution de documents d'origine syndicale

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous les réserves suivantes :

- Cette distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou l'établissement et se dérouler dans la mesure du possible en dehors des locaux accessibles au public.
- L'organisation syndicale doit immédiatement communiquer un exemplaire du document à l'Autorité territoriale.
- La distribution ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.
- La distribution ne peut être assurée que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service.

La collecte des cotisations syndicales

Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais sous réserve que cette collecte ait lieu en dehors des locaux ouverts au public, par des représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service, et ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.

Les réunions syndicales

Les réunions syndicales en dehors des heures de service (article 5)

Toute organisation syndicale représentative, c'est à dire ayant un élu en CT, ou représenté au CSFPT, peut tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des heures de service. Si ces réunions ont lieu pendant le service, seuls peuvent y assister les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une ASA.

Les réunions mensuelles d'information (article 6)

Les organisations syndicales représentées au Comité technique local ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale peuvent tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Cette heure peut être regroupée dans le cadre du trimestre. Leur tenue ne peut conduire à ce que les autorisations d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent 12 heures par année civile, délais de route non compris.

Si l'heure d'information a lieu pendant la dernière heure de la journée, cette réunion peut se



prolonger au-delà de cette dernière heure de service.

Les réunions d'information spéciales

Pendant une période de six semaines précédant le jour du scrutin organisé pour le renouvellement des organismes consultatifs, les agents ont le droit d'assister à une réunion d'information spéciale organisée par toute organisation syndicale candidate à l'élection dans la limite d'une heure par agent.

Les règles communes

Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande préalable d'organisation formulée par le syndicat une semaine avant la date de la réunion ; mais, l'Autorité territoriale peut répondre positivement à des demandes présentées dans un délai plus court.

Chaque organisation syndicale organise ses réunions à l'intention des agents de l'ensemble des services de la collectivité ou de l'établissement public. Toutefois, dans les grandes collectivités ou en cas de dispersion importante des services, l'organisation syndicale peut, après information de l'Autorité territoriale, organiser des réunions par direction ou par secteur géographique d'implantation des services.

Les réunions doivent être tenues en dehors des locaux ouverts au public. Elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement des services, ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet a libre accès aux réunions tenues par son organisation même s'il n'appartient pas à la collectivité où se tient la réunion. L'Autorité territoriale devra être informée de sa venue vingt-quatre heures avant la date fixée pour le début de la réunion. Elle pourra s'opposer à cette venue si elle est de nature à troubler l'ordre public ou le bon fonctionnement du service.

Les autorisations d'absence pour participer aux réunions d'information susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'Autorité territoriale au moins trois jours avant la date de la réunion. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.



Le congé pour formations syndicales

L'article 57-7° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que tout fonctionnaire, ainsi que tout agent non titulaire de droit public en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an.

Ces stages sont à effectuer auprès d'un centre ou d'un institut figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci. Pour FO, c'est le CFMS, pour la FPT, c'est l'ASSFORFPT.

La demande de congé doit être formulée par écrit à l'Autorité territoriale au plus tard un mois avant la session. Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel.

Lorsque le nombre d'agents pouvant bénéficier de ce congé est atteint au cours de l'année, plus aucun agent ne peut en bénéficier. Il faut attendre l'année suivante.

Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les nécessités du service le permettent. Tout refus doit être motivé et transmis à la Commission administrative paritaire. A défaut de réponse le 15ème jour avant le début du stage, le congé est réputé accordé.

A l'issue du stage, le centre de formation délivre une attestation à l'agent, à transmettre à l'Autorité

territoriale lors de sa reprise de fonctions.

Formation des représentants du personnel au CHSCT et au CT

Décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016

Le décret n°2016-1624 du 29/11/2016 pris en application de la loi de déontologie du 20/04/2016 a renforcé les droits des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et aux comités techniques puisque désormais ces derniers bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat.

Cette formation est renouvelée à chaque mandat. Pour deux de ces jours de formation, les représentants du personnel bénéficient du congé de formation instauré à l'article 57 7° bis de la loi n°84-53 du 26/01/1984. Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois. A son retour de formation, l'agent doit remettre à l'autorité territoriale une attestation d'assiduité délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif légitime, l'agent devra rembourser à la collectivité territoriale les frais de formation.

La formation peut être dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région mais aussi par le Centre national de la fonction publique. Nous conseillons vivement les camarades, à solliciter l'ASSFORFPT.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation

VII/ LES RESSOURCES

POUR ALLER PLUS LOIN...

DES RESSOURCES SONT DISPONIBLES SUR L'ESPACE PRIVÉ FOTERRITORAUX.ORG

- Les cadres d'emplois de toutes les filières et catégories : <https://foterritoriaux.org/espace-syndicats/livrets-revendicatifs-guides>
- Le guide du Droit syndical : https://foterritoriaux.org/sites/default/files/fichiers/guide_droit_syndical_o.pdf
- Les statuts types : <https://foterritoriaux.org/espace-syndicats/statuts-types>
- Livret contractuels : <https://foterritoriaux.org/syndicats/livret-les-agents-non-titulaires-dans-la-fonction-publique-territoriale>
- Livret sur la protection santé : <https://foterritoriaux.org/syndicats/livret-la-protection-sociale-complementaire>
- Livret « se syndiquer » : <https://foterritoriaux.org/syndicats/livret-se-syndiquer-o>
- Livret d'accueil : <https://foterritoriaux.org/syndicats/livret-daccueil-o>
- Affiches, tracts et logos : <https://foterritoriaux.org/espace-syndicats/affiches-logos-tracts-bandeaux>
- Le guide de la Formation syndicale : <https://foterritoriaux.org/espace-syndicats/formation-syndicale>
- Fiches juridiques et statutaires : <https://foterritoriaux.org/espace-syndicats/fiches-juridiques-et-statutaires>
-