



ACTUALITÉ

Autonome



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale

N° 11 - Novembre 2013

LA REVALORISATION DES CATÉGORIES C AU 1^{ER} FÉVRIER 2014

Lors de sa séance du 23 octobre, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) émettait un avis défavorable sur trois projets de décrets qui portaient sur la revalorisation des rémunérations des 1,3 millions d'agents territoriaux de catégorie C et l'augmentation indiciaire pour les agents de la catégorie B dont l'indice de traitement se situe en bas de grille.

Pour les agents percevant un traitement proche du SMIC, la revalorisation moyenne devait être ainsi de 46 euros bruts par mois sur la période 2014-2016.

Certaines organisations syndicales ont déploré le manque d'ambition gouvernementale ; d'autres étaient prêts à voter en faveur des projets de décrets. Toutefois le déroulement de la réunion a quelque peu refroidi les participants car les amendements déposés par les syndicats n'ont pas été acceptés, à l'exception d'un amendement rédactionnel. Le gouvernement a pour sa part, présenté des amendements dans le but d'avancer la mise en œuvre des textes c'est à dire que les décrets entreraient en vigueur le lendemain de leur publication, et non plus le 1er janvier 2014.

Les réactions syndicales ne se font pas attendre et à l'unanimité les OS présentes votent contre ces projets.

Bruno Collignon ici explique la position de la **FA-FPT** :

Si les textes paraissent courant novembre, les agents de la catégorie C pourraient ainsi bénéficier d'une augmentation de leur traitement dès le mois de décembre. Ce qui a l'apparence d'une bonne nouvelle n'en serait en fait pas une.

La «garantie individuelle de pouvoir d'achat» (GIPA) qui est perçue par un grand nombre d'agents faiblement rémunérés «sera, de ce fait, minorée dès 2013» puisque celle-ci est déterminée par la rémunération au 31 décembre explique-t-il. Résultat final : la hausse salariale du mois de décembre sera soit amputée, soit neutralisée. Son constat est amer ; La «démarche du gouvernement est cavalière», conclut Bruno Collignon.

Le ministère fait finalement marche arrière et reporte l'application des décrets revalorisant les rémunérations des catégories C (**de un à dix points d'indice, soit 4,6 à 46 euros par mois) au 1er février 2014**

Il faut savoir que dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale, entre 2011 et 2012,

- le montant de Gipa versé est passé de 95 à 169 millions d'euros,
- le nombre d'agents de catégorie C percevant la Gipa est passé de 65 000 à 195 000, faisant de cette catégorie la plus nombreuse à percevoir ce complément de rémunération.

Les décrets nouvelle version rétablissent également des durées minimum d'avancement plus courtes dans la territoriale. Ce point avait fait l'objet d'un amendement que le ministère n'avait pas accepté dans un premier temps.

Retrouvez toute l'actualité autonome sur notre site : **www.fafpt.org**



Bulletin d'information réalisé par
le service communication
de la **FA-FPT**

Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale
96 rue Blanche - 75009 Paris
Tél. 01 42 80 22 22
Fax. 09 83 00 44 12
e-mail secretariat@fafpt.org
site Internet www.fafpt.org

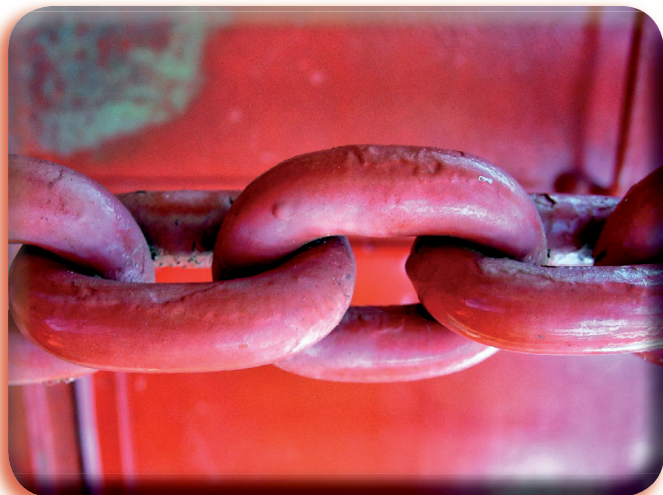
Rédactrice de l'actualité
chantal kunkler
Conception et mise en page
Laurent Sénécaux
Impression
à Wattrelos

Affiliée à la **FA-FP**

DOSSIERS ACTUELS



STRESS, HARCÈLEMENT, VIOLENCE AU TRAVAIL ... ET SI ON EN PARLAIT !



Troubles de la concentration, du sommeil, dépression... Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés aux risques psychosociaux. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des services (absentéisme, ambiance de travail...).

Difficiles à appréhender, les encadrants se sentent souvent démunis pour lutter contre les risques psychosociaux. Ils butent également sur leurs dimensions individuelles et subjectives car face à une même situation de travail « stressante » ou tendue, les salariés peuvent réagir différemment. Pour supprimer ou réduire les effets du stress et des violences, il convient de prendre en compte les sources de risques dans l'organisation et l'environnement du travail.

Les risques psychosociaux doivent être gérés au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures adaptées et de donner la priorité aux mesures susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Prévenir le stress au travail, c'est avant tout mettre en place des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés : travail en équipe, utilisation des compétences des salariés, marges de manœuvre suffisantes, participation des salariés aux décisions les concernant...

Le 22 octobre dernier, six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont signé le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique. Une étape vers de réels progrès dans la qualité de vie au travail des fonctionnaires.

Neuf mois ont été nécessaires pour que le ministère et les syndicats finalisent un document cadre qui précise le renforcement des moyens donnés aux acteurs de la politique de prévention des risques professionnels. Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) disposeront de moyens, en heures de délégation et en formation et les services de médecine préventive se verront renforcés.

Le protocole prévoit également la mise en place par chaque employeur public, d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux à l'horizon 2015. Les employeurs publics disposeront d'un « guide méthodologique » de la prévention des risques, d'aides à l'identification et d'évaluation des RPS dans la fonction publique.

La démarche devra être participative et les employeurs devront s'assurer de la participation des personnels qui pourront s'exprimer sur leur travail et à conforter le rôle, la place et les moyens des cadres encadrants.

La deuxième étape à partir de 2015 devra aboutir à la mise en œuvre du plan d'action en se basant sur le diagnostic établi, les préconisations des CHSCT et des médecins du travail.

A la sortie de la cérémonie de signature de ce protocole chacun a exprimé sa satisfaction d'avoir pu aboutir à une avancée dans le domaine de l'organisation du travail. Bruno Collignon y était ; il voit dans ce protocole une occasion de « sortir du déni dans lequel la fonction publique était enfermée ».





RECONNAISSANCE D'UN HARCÈLEMENT MORAL

Le fait de n'avoir confié au fonctionnaire territorial, pendant une quinzaine d'années, aucune activité correspondant à son grade, constitue un harcèlement moral.

En l'espèce, le bureau dans lequel l'intéressé, alors directeur d'un office d'habitations à loyer modéré (OPHLM), a été affecté, et présenté comme un simple réduit, disposait d'une superficie de 13 mètres carrés et d'une fenêtre donnant sur une cour intérieure.

Aussi, même si ce bureau a pu temporairement servir à des fonctions logistiques, l'installation du requérant dans ce bureau n'établit pas qu'il a subi des conditions de travail dégradantes susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

En revanche, il s'avère, qu'hormis durant une brève période d'affectation en qualité de directeur d'agence, et alors qu'il détenait le grade de directeur territorial, l'OPHLM devenu Office public d'aménagement et de construction (OPAC) n'a confié à l'intéressé, pendant une quinzaine d'années, jusqu'à son départ à la retraite, aucune activité correspondant à son grade.

En dépit du fait que l'intéressé a été à plusieurs reprises en arrêt de travail et n'aurait pas correctement assumé l'organisation, qui lui avait été confiée, du forum des locataires, l'OPAC a, ce faisant, commis une faute. En l'absence d'arguments contraires, il s'avère que l'intéressé a été victime d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral.

REFERENCES

Cour administrative d'appel de Douai, 30 août 2013, req. n°12DA00080.

La Gazette 15-18/10/2013

RAPPORT PÊCHEUR : LES SYNDICATS PLUTÔT SATISFAITS MAIS VIGILANTS

Le rapport du conseiller d'Etat Bernard Pêcheur, qui doit servir de base aux négociations sur les carrières et les rémunérations qui vont s'ouvrir le 5 décembre 2013, attire globalement la satisfaction des représentants de la territoriale, qui restent cependant vigilants.

Le rapport remis au Premier ministre le 4 novembre 2013 n'est pas très novateur, selon les représentants de la fonction publique territoriale, qui saluent toutefois un certain nombre de propositions. Notamment celles concernant la préoccupation numéro 1 des fonctionnaires : les rémunérations.

Bernard Pêcheur reconnaît les difficultés rencontrées ces dernières années par les fonctionnaires. Le rapport préconise d'engager un chantier de simplification et d'harmonisation indemnitaire, en procédant notamment à un audit des régimes indemnitaires, tous les cinq ans.

Concernant les carrières, le conseiller d'Etat propose d'abandonner la référence exclusive au critère du diplôme (sauf pour les professions réglementées), et de caractériser chaque corps ou cadre d'emploi par un « niveau de fonctions » qui correspondrait « soit au diplôme détenu, soit à la nature des missions et des responsabilités exercées ».

Le rapport Pêcheur invite enfin entre autres à assurer la confiance des citoyens dans les agents publics.

Les syndicats attendent maintenant bien sûr des éclaircissements sur certains points : la formation, les non-titulaires, l'intérim, l'organisation d'assises du service public, etc. Sur les rémunérations évidemment aussi et la mobilité.

Extrait de La Gazette.fr du 7/11/2013





DOSSIERS ACTUELS

JOURNÉE D'ACTION DU 14 NOVEMBRE 2013

Si la **FA-FPT** considère que la mise en place de la réforme touche effectivement les collectivités territoriales dans la mesure où, par exemple, elles doivent prendre en charge l'ouverture de la restauration scolaire le mercredi midi, ou encore procéder à l'embauche d'animateurs pour assurer les activités périscolaires, elle ne peut s'associer en l'état à l'argumentaire de l'intersyndicale repris ci-dessus. En effet, il ne s'agit pas de « missions d'enseignement », mais de missions éducatives touchant aux activités culturelles, sportives ... et qu'à ce jour, il n'est pas démontré que cette réforme aille à l'encontre de l'intérêt des enfants eux-mêmes, qui doivent rester au cœur de la réflexion.

Pour autant, la **FA-FPT** a de vraies revendications sur ce sujet :

- concertation des agents avant toute décision se rapportant à l'organisation du travail
- négociation avec les organisations syndicales et consultation des CT
- recrutement des personnels nécessaires à la mise en place des activités périscolaires selon leurs compétences et sous un vrai statut d'agent territorial
- réflexion sur l'évolution possible des compétences des ATSEM qui souhaiteraient s'impliquer dans cette démarche (formation) afin de leur permettre de sortir des temps non complets qui leur sont trop souvent imposés
- évaluation objective de l'impact de cette réforme dans les 20 % de collectivités qui se sont engagées dans cette réforme dès la rentrée 2013 grâce au groupe de travail réclamé -et obtenu- par la **FA-FPT** et mis en place au sein du CSFPT, organisme paritaire compétent pour tous les sujets qui concernent la FPT
- adoption des préconisations qui seront formulées par le groupe de travail du CSFPT pour la rentrée 2014.

Cela étant, dans son communiqué, la **FA-FPT** a laissé toute latitude à ses composantes pour se déterminer librement quant à leur participation à la journée d'action, pour tenir compte des contingences locales.

EFFECTIFS, SALAIRES : TOUS LES CHIFFRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Selon le rapport 2013 que vient de publier la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les effectifs de la fonction publique et les salaires des agents sont en baisse. Le document constate une faible mobilité entre les trois versants du secteur public.

5,4 millions d'agents publics.

«La fonction publique représentait fin 2011 20,4 % de l'emploi total en France. Un chiffre en légère baisse sur un an (- 0,4 %) malgré de fortes disparités entre les trois versants :

- La fonction publique hospitalière + 1,7 % de ses effectifs en 2011.
- Après une forte croissance entre 2002 et 2010, la progression des effectifs de la fonction publique territoriale en 2011 est d'1,1 %.
- Seule la fonction publique d'État voit le nombre de ses agents diminuer (- 2,4 %).

1 agent sur 6 est un contractuel.

Dans les trois versants, «la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre 2000 et 2011» avec une augmentation moyenne de 2,5 % par an.

La fonction publique se distingue du secteur privé par une «population plus âgée et plus féminisée», avec 61 % de femmes.

Des salaires en baisse.

Sans surprise, du fait de qualifications plus élevées, la fonction publique d'État affiche le salaire moyen net mensuel le plus élevé, à 2 434 euros, devant les établissements publics de santé (2 208 euros) et le secteur privé (2 130 euros). La fonction publique territoriale présente le salaire moyen net le plus bas, à 1 823 euros mensuels. Une différence expliquée par une très forte présence des agents de catégorie C dans la territoriale, alors que les cadres sont plus nombreux à l'État.

À noter que les trois versants enregistrent une baisse de salaire en euros constants : - 0,1 % pour l'État, - 0,6 % pour l'hospitalière et - 0,8 % pour la territoriale.

Extraits de *Acteurs Publics* du 7/11/2013