UNSA TERRITORIAUX Magazine

Pages spéciales UNSA Magazine N°152 - avril-mai 2013

Il était une fois UNSA TERRITORIAUX dans les DOM COM

Dossier spécial DOM COM p.4-8

Fiche technique statutaire p.9-10

Égalité femmes - hommes dans la FPT p.13

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
UNSA Territoriaux
libres ensemble

TBWA/PARIS

Votre vocation est d'être au service des citoyens, la nôtre est de vous assurer.

SPÉCIAL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1er assureur des agents des services publics,** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

▶ **Renseignez-vous au 0 970 809 809** *(numéro non surtaxé)* **ou sur www.gmf.fr**

10 %
DE RÉDUCTION*
sur votre assurance **AUTO**

+

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS**
sur votre assurance **AUTO**

*Offre réservée aux agents des services publics, personnels de la fonction publique territoriale, la 1re année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.
**Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1re année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

GMF
Assurément Humain

En trois actes...

On en a beaucoup parlé, on en parlera encore, mais cet été, il sera bouclé : l'acte III de la décentralisation.
Le projet était ambitieux : préparer un État fédéral dans une Europe Fédérale. Mais la France reste de tradition jacobine et l'ambition devra être revue à la baisse. Dommage !
Pour autant, si le gouvernement a joué la carte de la prudence en limitant le nombre d'agents de l'État transférés vers la territoriale, cet acte III n'en demeure pas moins une vraie révolution culturelle avec des enjeux qu'il convient de bien appréhender.
L'acte I, c'était un bon moyen pour l'État de limiter ses propres dettes et prélèvements obligatoires. L'acte II marque l'organisation décentralisée de la République avec des transferts de compétences, et par voie de conséquence des personnels de l'État vers la territoriale. Et l'acte III, c'est poursuivre en baissant de plusieurs milliards supplémentaires la dotation aux collectivités territoriales, sans provoquer une crise sociale plus grave que la crise elle-même.
La solution consisterait à redonner du pouvoir fiscal aux régions. Mais régions et départements seront-ils capables de réussir là où ils ont échoué jusqu'à présent ?
En tout cas, ce nouvel épisode de décentralisation est la grande affaire des élus politiques. Il faut rationaliser, mutualiser, réduire la dépense publique...
C'est une évidence ! Il serait irresponsable dans la conjoncture économique actuelle de le nier. Du reste les fonctionnaires le voient sur leur fiche de paye : pas d'augmentation en 2013. Tout au plus, avons nous réussi à l'UNSA, a obtenir, pour la catégorie C, une revalorisation de traitement, à la marge hélas.
Ce qui apparaît aujourd'hui à travers l'acte III de la décentralisation relève plus d'une recherche de pouvoir personnel que d'une vraie volonté d'articuler dans l'intérêt collectif le rôle des régions, des départements et des métropoles. L'UNSA Territoriaux s'inquiète des schémas d'organisation qui définissent les principales orientations publiques. Comprenons qu'au gré des changements politiques, ils pourraient être modifiés tous les trois ou six ans. Sachant que les organisations syndicales sont absentes des lieux de dialogue social (Haut Conseil des Territoires ou Conférences Territoriales de l'Emploi Public), il va nous falloir bien du talent pour que les territoriaux conservent leur niveau de rémunération et de protection et d'action sociale, selon l'endroit où ils iront travailler. Ce n'est tout bonnement pas acceptable !
Bien sûr, à l'UNSA Territoriaux nous comprenons les motifs qui fondent le projet de loi de décentralisation et la réforme de l'action publique. Mais nous savons aussi que pour réussir une réforme, il faut d'abord avoir l'adhésion des fonctionnaires qui en sont les acteurs. L'oublier et recommencer ce que nous avons connu avec le transfert des agents des collèges et des lycées serait une erreur dramatique !
Alors, pour que cet acte III soit un acte politique courageux, réaliste et partagé par tous : ensemble dans l'action !

> La solution consisterait à redonner du pouvoir fiscal aux régions

Catherine Guérin
Secrétaire Générale

Dossier

Coup de projecteur sur les DOM-COM

Fonctionnaires des DOM-COM, salariés comme les autres ou privilégiés en sursis ?

Le soleil, les cocotiers, les plages de rêve, le punch… La carte postale idyllique surgit dès que l'on parle d'outre-mer. Les 163 000 fonctionnaires (trois fonctions publiques) travaillant dans les DOM-COM bénéficient de rémunérations majorées, de congés bonifiés, de bonifications de retraite…

... Des avantages, depuis plusieurs années, décriés et remis en cause tandis que les gouvernements successifs souhaitent « faire émerger une fonction publique plus représentative ».

Alors, n'ayons pas peur du débat. Sans tabou, abordons les problèmes qui fâchent. Avec nos collègues des DOM-COM, discutons, argumentons et faisons preuve d'audace. Le débat, le bon compromis sont consubstantiels de l'UNSA Territoriaux. Tout est justifié, bien : battons-nous pour conserver ces acquis. Tout ne l'est plus, bien : soyons force de propositions pour que la FPT dans les DOM-COM soit la plus performante.

Des rémunérations majorées

Dans les années 50, les conditions de vie dans les îles et en Guyane étaient difficiles, les infrastructures essentielles faisant défaut et les produits manufacturés étant rares et onéreux, le coût de la vie était particulièrement cher par rapport à celui de la métropole. Aussi, pour attirer les métropolitains et les jeunes diplômés locaux, un dispositif de majoration de la rémunération avait été mis en place par la loi du 3 avril 1950.
Ainsi, les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires titulaires de la FPT bénéficient de

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
UNSA Territoriaux
libres ensemble

sur-rémunérations justifiées par la cherté de la vie outre-mer. Dans les DOM, les fonctionnaires titulaires touchent un traitement indiciaire brut majoré de 25% (hors congés bonifiés). S'y ajoute un complément dit « temporaire » de 15% aux Antilles et en Guyane (+40% en tout) et de 10% à la Réunion avec un indice de correction 1,138 (+53% en tout). Cela veut dire que les salariés territoriaux non titulaires ne touchent pas ces sursalaires. Titulariser un agent implique pour l'employeur territorial de budgéter celui-ci.

Par ailleurs, comme il fallait plus de trois semaines de bateau pour se rendre de métropole à la Réunion en 1950, le régime de rémunération des Domiens a été aménagé et a été instituée la « Prime d'Éloignement » ou « Indemnité d'Installation ». Ce dispositif de primes critiqué notamment en raison de son coût, a vu ses conditions d'octroi quelque peu resserrées. A cela se juxtaposent d'autres avantages, tel que le « congé bonifié » pour les fonctionnaires originaires des départements d'outre-mer (DOM) exerçant dans l'Hexagone.

A la demande d'Yves Jego, ancien secrétaire d'Etat à l'Outre-mer, l'INSEE a réalisé une comparaison des prix entre les DOM et la métropole en 2010. L'étude conclut que les prix sont supérieurs de 13% en Guyane, de 9,7% en Martinique, de 8,3% en Guadeloupe et de 6,2% à la Réunion.

L'envers de la médaille

Ces primes et autres avantages qui datent des années 50, ont notamment pour conséquence de provoquer régulièrement des tensions sociales diverses, tant le décalage entre les personnels concernés et non concernés et qu'avec le reste de la population est important.

Elles créent de fortes distorsions entre les agents titulaires et non titulaires d'une même administration. En effet, les textes ouvrent ces avantages aux seuls « fonctionnaires titulaires » (recrutés par concours), les non-titulaires ne sont pas a priori concernés et le principe veut que, la rémunération des non-titulaires soit fixée contractuellement. La rémunération est donc fixée « par référence » à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. Face à cette grande latitude, les administrations recrutent le plus souvent des contractuels (en moyenne sur l'ensemble des DOM : 60,8% des agents), pour « moins cher » et tardent ou « oublient » de les titulariser. Certains agents conservent donc leur statut précaire pendant des années, sans pouvoir accéder aux garanties de la fonction publique.

Le coût de ces avantages est d'ailleurs aujourd'hui devenu le leitmotiv du changement et pas simplement de la part des 'Medef' locaux mais aussi d'une grande partie des employeurs publics. Dans un rapport d'information de 2003, le coût des sur-rémunérations pour les agents de la FPT était estimé à 359,7 millions d'euros.

Ça va changer...

Les rapports qu'ils soient ou non parlementaires se multiplient et tous s'accordent à dire que ces avantages, entre autres, freinent, en ce qui concerne les agents publics, leur mobilité et leur avancement de carrière. En effet, le coût du droit au congé bonifié peut s'avérer parfois être un élément de disqualification à l'embauche et à la mobilité en métropole pour les fonctionnaires ultramarins. D'autre part, le poids de la « majoration » entraînant un niveau de dépenses de personnel très élevé, ralentit les avancements de grade et de promotion dans le département d'origine des agents et crée aussi un déficit de personnel encadrant (A et A+)...

> Les prix sont supérieurs de 13% en Guyane, de 9,7% en Martinique, de 8,3% en Guadeloupe et de 6,2% à la Réunion

A cela, s'ajoutent d'autres reproches : ces avantages seraient la cause de l'image peu gratifiante des fonctionnaires auprès des populations locales (manque de légitimité, d'efficacité) ; entraîneraient un niveau de dépenses de personnel très élevé (de +10% en moyenne par rapport aux autres collectivités de l'Hexagone) et seraient à l'origine de la situation financière préoccupante des administrations d'outre-mer (dette importante, manque d'investissement, ...). Or, ces dernières sont les principaux employeurs, dans ces territoires où le chômage -notamment celui des jeunes- reste très élevé et le niveau d'investissement faible.

Si nous croyons tous ces cassandre objectives ou bien trop intéressées, la situation « privilégiée » des fonctionnaires ultramarins semblerait donc avoir vécu, les prochaines années annonçant sa fin programmée. Avant d'assister à cela sans pouvoir réagir de façon acceptable, emparons-nous de ces dossiers et gageons que cela sera au service d'un avenir meilleur pour le plus grand nombre.

Henri Toulouze
Secrétaire fédéral
UNSA-territoriaux
en charge des DOM-COM

Guyane et Martinique : collectivités uniques

Guyane et Martinique, aujourd'hui départements et régions d'outre-mer, vont devenir des « collectivités départementales et régionales » d'outre-mer, premières du genre, en attendant un nom définitif. La date prévue se situera en 2014 mais sera peut-être repoussée à 2015.

L'UNSA Territoriaux s'est emparée rapidement de ce dossier. Lors d'une mission de formation en Martinique en octobre 2012, Henri Toulouze, Secrétaire Fédéral, a participé en compagnie de responsables locaux de notre fédération à trois initiatives importantes.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) organisait une vidéo-conférence en lien avec la Martinique et la Guyane pour faire participer les collègues ultramarins à la réflexion du collège salarié. Nos représentants ont réaffirmé leurs revendications concernant le maintien de la situation administrative et des conditions de rémunération de chaque agent et la garantie des droits acquis et de l'ensemble des avantages accordés, à titre individuel. Aucun agent ne doit y perdre en étant transféré. Notre collègue Sylvie Weissler relayait aussi leur parole à Paris.

Quelques jours après, Henri Toulouze en compagnie d'Hugo Meslien et de Joël Étienne ont été reçus par le Président du Conseil régional Serge Letchimy. Dans la discussion, ils ont réaffirmé leur volonté d'accompagner ce changement dans l'intérêt des agents. L'UNSA Territoriaux de la Martinique est dans l'action en participant activement à la mise en place de la réforme. Auparavant, la délégation, en compagnie du bureau syndical du Conseil général, avait été aussi reçue par Josette Manin, présidente du Conseil général de Martinique.

La fédération et les syndicats locaux sont reçus par le président du Conseil régional Serge Letchimy

Formation syndicale : développement dans les DOM-COM

Les syndicats ou les UD, les UR ont plusieurs outils à leur disposition pour le développement syndical de leur territoire.

Henri Toulouze et Patrice Toma secrétaire des territoriaux de l'île Saint-Martin ont été reçus par le Président Richardson de la Communauté de Saint-Martin pour évoquer l'acte III de la décentralisation.

Le premier est la mise en place d'un plan de développement réfléchi, travaillé avec l'ensemble des collègues. Pour que celui-ci puisse réunir le maximum de collègues dans sa mise en œuvre, il est indispensable que ceux-ci soient formés.

C'était l'objectif principal de la mission du Secrétaire Fédéral Henri Toulouze, aux Antilles et en Guyane à l'automne passé :

- en Martinique, sous l'impulsion de Hugo Meslien, où plus d'une vingtaine de collègues (adhérents ou non) ont débattu de l'organisation syndicale, de la mise en place de la collectivité unique en Martinique et des élections professionnelles de 2014 ;
- en Guyane, à l'initiative de Serge Marlin, de Victoire Tian-Sio-Po et d'Olivier Zigault, 24 collègues venant du Conseil général, du Conseil régional et de la ville de Cayenne ont débattu des mêmes thèmes auxquels s'ajouta le développement syndical dans cette région atypique. Auparavant les fondamentaux de la communication écrite et orale avaient été examinés ;
- enfin en Guadeloupe, avec l'équipe dirigée par Karyn Galoyer, Membre du Bureau Fédéral, le développement syndical, la communication écrite et orale, les futures élections professionnelles ont été l'objet de débats très intéressants. Nos collègues de l'île Saint-Martin, à la demande de Patrice Toma, secrétaire du syndicat, ont aussi pu bénéficier de la visite du formateur.

Plus d'une soixantaine de collègues ont participé à ces séances de formation. Les participants ont beaucoup apprécié l'effort de la Fédération, compte tenu de la distance et des frais de transport et sont demandeurs de nouvelles formations dans l'avenir.

Se syndiquer, à l'UNSA Territoriaux c'est déjà agir !

L'adhésion à une organisation syndicale n'est pas une obligation en France que ce soit en métropole ou dans les DOM-COM, c'est avant tout une démarche personnelle, raisonnée pour mieux se défendre, collectivement ou individuellement.

Si l'UNSA Territoriaux s'inscrit en permanence dans le cadre de l'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des interlocuteurs gouvernementaux, locaux, patronaux et bien sûr des partis politiques, sa charte et ses valeurs sont néanmoins le socle commun à tous ses adhérents.

L'UNSA Territoriaux porte une attention très grande à son développement dans l'ensemble des DOM-COM. Des visites régulières ont lieu, des formations sont organisées. Sous l'impulsion des militants locaux, la structuration avance : syndicats départementaux, UD-territoriales, … Tout n'est pas parfait, mais dans le respect de chacun, l'UNSA Territoriaux progresse.

L'UNSA Territoriaux est attachée à l'autonomie de ses syndicats. Ce sont eux qui définissent démocratiquement, par exemple, le montant de leurs cotisations. Il n'existe pas de règles uniformes pour les cotisations. En comparaison avec les autres centrales syndicales et d'autres fédérations de l'UNSA, la part fédérale des cotisations de l'UNSA Territoriaux n'est pas élevée, voire peu élevée, car, au-delà d'une volonté maintenue, année après année, elle sert à financer un nombre limité de structures. Cela permet également à nos collègues territoriaux de pouvoir nouer une relation avec une adhésion syndicale.

En outre, 66% de son montant est déductible des impôts sur le revenu. Ceux qui ne paient pas d'impôts recevront un remboursement du montant correspondant. Une cotisation de 60 €uros reviendra réellement à moins de 20 €uros (après déduction fiscale) soit 1,65 €uros par mois.

L'approche des élections professionnelles (1ère quinzaine de décembre 2014) renforce ce besoin d'adhérents, de syndicats locaux en prise avec les revendications de nos collègues afin de pouvoir présenter des listes qui dans le respect de nos valeurs correspondront à celles-ci.

Que vous soyez en métropole ou dans les DOM-COM, écrivez-nous, faites-nous connaître vos activités, vos expériences.

Titularisation Non-titulaires Mesures anti-précarité

Loi du 12 Mars 2012
Décret du 22 Novembre 2012

Selon l'article 13 de la loi n° 2012-347 du 12 Mars 2012, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale (FPT) peut être ouvert par la voie de modes de recrutement valorisant les acquis professionnels réservés aux agents non titulaires, dans des conditions précisées par le décret n° 2012-1293 du 22 Novembre 2012[1] en Conseil d'Etat, pendant une durée de 4 ans à compter de la date de publication de la présente loi (soit jusqu'au 13 Mars 2016).

1. Agents bénéficiaires

Selon l'article 14 de la loi du 12 Mars 2012 précitée, peuvent ainsi accéder aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux les agents occupant, à la date du 31 Mars 2011, en qualité d'agent contractuel de droit public et, dans le cas d'agents employés à temps non complet, pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % :

- un emploi permanent sous contrat à durée déterminée (CDD) prévu par l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 ;
- ou un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI) prévu par le I de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 Avril 2000.

Les agents intéressés doivent, au 31 Mars 2011, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par les articles 5 à 18 du décret n° 88-145 du 15 Février 1988.

Les agents employés dans les conditions précitées, et dont le contrat a cessé entre le 1er Janvier et le 31 Mars 2011, peuvent bénéficier de l'accès à la FPT, dès lors qu'ils remplissent une condition de durée de services publics effectifs définie au paragraphe (2) suivant.

Les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 Décembre 2010 sont exclus de ces dispositions.

2. Durée de services publics au moins égale à 4 ans

Le bénéfice de l'accès ainsi prévu à la FPT est subordonné, pour les agents en CDD, à une durée de services publics effectifs au moins égale (article 15 de la loi du 12 Mars précitée) :

- soit à 4 années au cours des 6 années précédant le 31 Mars 2011 ;
- soit, à la date de clôture des inscriptions au concours, à au moins 2 années accomplies au cours des 4 années précédant le 31 Mars 2011.

Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 Mars 2011 ou (cas des agents dont le contrat a cessé entre le 1er Janvier et le 31 Mars 2011) qui l'a employé entre le 1er Janvier 2011 et le 31 Mars 2011.

Sont toutefois exclus de ce calcul les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de cabinet ou de groupes d'élus, ou dans un emploi fonctionnel régi par l'article 47 de la loi du 26 Janvier 1984.

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet ; une quotité inférieure à 50 % donne lieu

[1] Conditions d'application fixées en annexe par le décret du 22 Novembre 2012

à une assimilation aux ¾ du temps complet. Par dérogation, les services à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.
Les agents dont le contrat a été transféré dans le cadre d'un transfert de compétences d'un service public administratif, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

3. Cadres d'emplois et grades accessibles

Le décret du 22 Novembre 2012 précité détermine les cadres d'emplois et grades de la FPT[1] auxquels les agents peuvent accéder (article 16 de la loi du 12 Mars 2012 précitée), et fixe le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade ainsi que les conditions de nomination et de classement[1].
(à préciser)

4. Rôles de l'autorité territoriale et de l'organe délibérant

Dans un délai de trois mois (article 17) suivant la publication des décrets prévus au paragraphe (3) ci-dessus, l'autorité territoriale présente au Comité Technique un rapport (cf. décret n° 2012-1293 du 22 Novembre 2012 précité : chapitre II) sur la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier de ces dispositions, ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, qui détermine en fonction des besoins les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.
Ce programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

5. Missions pouvant être exercées

L'article 18 précise que les agents titulaires de CDD au 31 Mars 2011, ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans leur collectivité territoriale ou établissement public.
Les agents titulaires de CDI au 31 Mars 2011 ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.
Une sélection professionnelle fixée par le décret du 22 Novembre 2012 précité[1] (article 19) visant à vérifier la compatibilité avec les missions précitées est effectuée par une commission d'évaluation professionnelle pouvant être confiée au Centre de Gestion.

6. Transformation obligatoire d'un CDD en CDI

Enfin selon l'article 21, la transformation d'un CDD en CDI est obligatoirement proposée à un agent contractuel employé par une collectivité territoriale ou un établissement public, ayant été recruté sur la base de l'article 3 de la loi du 26 Janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi du 12 Mars 2012 précitée, et qui se trouve en fonction ou bénéficie d'un congé prévu par le décret n° 88-145 du 15 Février 1988 (cf. paragraphe 1).

Le contrat CDI ainsi proposé à un agent (article 22) peut prévoir la modification de ses fonctions sous réserve qu'il s'agisse de fonctions du même niveau de responsabilités

Ce droit est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement public, au moins égale à 6 années au cours des 8 années précédant la publication de la loi du 12 Mars 2012 précitée.
Toutefois pour les agents âgés d'au moins 55 ans à cette même date, la durée requise est réduite à 3 années au moins de services publics effectifs accomplis au cours des 4 années précédant la même date de publication.

L'UNSA Territoriaux se doit de veiller à l'application de ces nouvelles dispositions dans toutes les collectivité territoriales. De fait, il nous appartient de vérifier que ce point est(sera) bien mis à l'ordre du jour de l'ensemble des Comités Techniques Paritaires et que les administrations ont bien recensé l'ensemble des agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI.

Sylvie Weissler
Secrétaire Nationale,
chargée de la politique statutaire

Tous couverts !

La Fédération UNSA Territoriaux milite pour l'instauration légale d'une couverture prévoyance généralisée des agents de la fonction publique territoriale. Pourquoi ? Explications

La fédération UNSA Territoriaux sollicite depuis début février l'ensemble des organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale afin qu'elles se prononcent sur la protection sociale des agents en cas de maladie ou d'accident en vue d'établir une déclaration commune.
Mais, force est de constater à ce jour que pour ces organisations syndicales, ce problème n'est pas considéré comme prioritaire…
Pourtant, la FPT, c'est 77% d'agents de catégorie C ; c'est un salaire moyen mensuel pour ces agents de 1 300 € ; c'est 15% d'agents à temps partiel ou temps non complet qui perçoivent moins de 1 000 € par mois ! Or, malgré les alertes lancées depuis plusieurs années, les agents territoriaux continuent à exercer leurs missions avec une sécurité minimum en cas d'arrêt de travail prolongé pour raison de santé. Le risque de précarité qui les menace est malheureusement avéré du fait de la faiblesse des rémunérations de la grande majorité d'entre eux et aggravé par l'importance des temps non complets. Le nombre d'agents se retrouvant chaque année en demi traitement est estimé à 90 000, donc sous le seuil de pauvreté.

Une argumentation solide

La fédération UNSA Territoriaux rappelle que 60 % des agents ne bénéficient toujours pas d'une couverture de prévoyance permettant de compenser cette perte de revenu. Elle constate que le déploiement du dispositif de participation des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, institué par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, ne paraît pas pouvoir permettre une amélioration prochaine de la couverture des agents. Elle observe de plus que la prévalence des arrêts de travail ne fait que s'aggraver d'année en année du fait du vieillissement de la population territoriale, de la très mauvaise gestion de la problématique du reclassement professionnel et de l'allongement de la durée de travail, à tel point que ce risque pourrait ne plus être assurable.
La fédération UNSA Territoriaux considère que la situation dans laquelle des agents du service public sont ainsi placés, est indigne. Elle présente de surcroît un impact social important du fait de la mobilisation requise de ressources de l'aide sociale ou de procédures de surendettement.

La fédération UNSA Territoriaux considère que l'absence de procédure permettant de répondre à cette problématique coûte actuellement plus cher à la société que le coût que représenterait la mise en œuvre d'un dispositif garantissant un revenu minimum.

Une revendication juste

Enfin, cette situation est spécifiquement injuste pour les territoriaux car, a contrario, pour les fonctionnaires de l'Etat ou des hôpitaux, grâce aux systèmes de mutualisation bâtis historiquement comme pour les salariés du privé, par la voie des accords collectifs, des solutions éprouvées ont été mises en place de longue date.
Aussi, la fédération UNSA Territoriaux revendique une participation financière significative et obligatoire pour les collectivités territoriales au financement d'une couverture minimale de la perte de revenu à hauteur de 90% du traitement brut indiciaire au moins jusqu'à l'indice brut 446 correspondant au dernier échelon de l'échelle 5 de la catégorie C. Cette participation serait subordonnée à la souscription par les agents d'une garantie labellisée sur des critères rigoureux (tarif national unique, tarification fondée sur des tables d'expérience adaptée, dispositifs de prévention et d'accompagnement médical….).

La fédération UNSA Territoriaux demande donc aux associations d'élus des collectivités, aux organisations syndicales et aux mutuelles territoriales de s'engager sur ces propositions pour mettre fin à ce véritable drame social : la précarisation !

Ange HELMRICH
Secrétaire National
Titulaire au CSFPT

Harmonie Mutuelle

propose une offre labellisée aux agents des collectivités locales et territoriales.

Les nouvelles règles de prise en charge d'une partie de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux par les collectivités sont désormais en place. Explications.

En matière de protection sociale complémentaire, les agents territoriaux sont beaucoup moins favorisés que les salariés du privé : aujourd'hui, quand les employeurs publics couvrent 5 % des cotisations, leurs homologues du privé se situent entre 60 % (santé) et 75 % (prévoyance). Or, en considérant les fonctionnaires, les agents de droit public et les agents de droit privé – tous sont concernés par la réforme – près de 2 millions de personnes sont concernées… Dont 80 % gagnent moins de 1 200 euros par mois !

Une récente étude de l'Irdes montre d'ailleurs que, faute d'une bonne prise en charge, 33 % des agents territoriaux ont dû renoncer à des soins au cours des douze derniers mois, contre 14 % pour la moyenne des Français.

Deux procédures

Il était donc temps de définir précisément dans quel cadre les collectivités pouvaient contribuer à la protection sociale complémentaire de leurs agents. C'est désormais chose faite. La loi du 3 août 2009 et le décret du 8 novembre 2011 introduisent deux procédures au choix de la collectivité :

- soit le recours à des contrats labellisés,
- soit la sélection d'un organisme assureur sur appel d'offres à l'initiative de la collectivité concernée dans le cadre d'une convention de participation conclue pour six ans.

La contribution de l'employeur est assujettie à l'impôt sur le revenu pour l'agent et aux charges fiscales et sociales pour la collectivité. Cette contribution n'est pas plafonnée, mais peut être modulée selon le revenu ou la composition du foyer. Dans les deux cas, l'adhésion de l'agent est facultative. Pour être labellisés, les contrats doivent répondre à un certain nombre de critères, parmi lesquels un écart de cotisation maximum de un à trois entre la plus chère et la moins chère, l'absence de questionnaire médical ou de critère d'âge et le respect des critères du contrat responsable défini par le Code de la Sécurité sociale. En prévoyance, il faut proposer des garanties complémentaires aux garanties statutaires et prendre au minimum en charge le risque incapacité.

C'est la parution de la liste des garanties labellisées qui a officiellement lancé le dispositif. Parmi la cinquantaine d'organismes labellisés, Harmonie Mutuelle propose une offre, permettant ainsi aux agents des collectivités locales et territoriales de pouvoir bénéficier des atouts d'une mutuelle nationale et interprofessionnelle de tout premier plan – voir encadré.

L'offre Harmonie Santé Collectivités

Elle comporte cinq niveaux de garanties, permettant aux agents de choisir la protection qui leur correspond le mieux, tant en matière de dépassements d'honoraires, de dentaire ou d'optique. Dans tous les cas, le reste à charge peut être nul en optique dans le réseau Kalivia, réseau conventionné d'Harmonie Mutuelle regroupant plus de 4000 opticiens et plus de 1000 audioprothésistes en France.

Contactez-nous !

01 42 68 66 82

denis.audoucet@harmonie-mutuelle.fr

relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.

Harmonie mutuelle

En harmonie avec votre santé

Egalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique

Un accord historique !

Tous ensemble, unis pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique ! Du jamais vu : pour la première fois, le gouvernement, les représentants des employeurs publics et toutes les organisations syndicales ont signé unanimement un protocole d'accord. La date de cette signature officielle ne devait rien au hasard : c'était le 8 mars dernier, « Journée internationale des femmes ». Evidemment, l'UNSA Territoriaux était aux premières loges.

Guy Barbier, Secrétaire Général de l'UNSA Fonction Publique (à gauche) lors de la signature du protocole à Matignon.

Il était temps !
Depuis 1946, la Constitution française garantit l'égalité des droits… et pourtant, il aura fallut attendre ce 8 mars 2013 pour enfin décliner cette égalité de droits au sein de la Fonction Publique. De fait, entre ceux qui pensaient naïvement que l'égalité dans la Fonction Publique allait de soit et ceux qui savaient qu'il n'en était rien mais que ça arrangeait bien, qui aurait parié sur la mise en œuvre et l'aboutissement unanime d'une telle négociation ?

L'UNSA Territoriaux y croyait, l'UNSA Territoriaux l'a fait !

Sous l'égide de l'UNSA Fonction Publique, l'UNSA Territoriaux s'est investie pleinement dans l'élaboration de ce protocole et dans la négociation ouverte par la ministre de la Fonction Publique, Marylise Lebranchu. Durant les cinq mois qu'aura duré cette négociation, notre fédération a ainsi porté sans relâche les revendications spécifiques de la Fonction Publique Territoriale en matière d'égalité. Et ces efforts n'ont pas été vains car le texte présente de réelles avancées sur ce sujet majeur, tant attendues par les personnels. L'accord comporte en effet des dispositions concrètes en matière d'égalité salariale, d'amélioration des règles d'avancement et de mobilité, de consolidation du congé de paternité et d'accueil, de composition des jurys de recrutement ou encore d'accès à la formation. Il prévoit également de définir et de promouvoir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est un bon accord ! Appliquons le !

De son côté, le gouvernement par la voix du Premier ministre Jean Marc Ayrault, s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la Fonction Publique : Etat, Hospitalière et Territoriale. Mais, ne nous leurrons pas : un devoir de vigilance nous incombe dans l'ensemble des Collectivité Territoriales de métropole et des DOM-COM ! Les syndicats UNSA Territoriaux devront rappeler fermement, si besoin est, aux patrons de nos Collectivités Territoriales, que l'inégalité entre les agentes et les agents est hors la loi ! L'Egalité ne doit pas rester un concept, mais devenir une réalité évidente.

Dans l'allocution prononcée lors de la cérémonie de signature de ce protocole à Matignon, Christine Josset-Villanova, Secrétaire Générale Adjointe de l'UNSA Territoriaux a conclu par ces mots : *« Libres, ensemble est la devise de l'UNSA, mais ce matin, j'ajouterai que pour être libres, il faut que nous soyons égaux, ensemble ! »*

L'UNSA Territoriaux représentative chez les pompiers !

Victoire de l'intelligence syndicale : c'est par de petits symboles que l'on mesure ce qu'est un syndicalisme de transformation sociale. L'UNSA Territoriaux, représentative au CSFPT, pouvait revendiquer de plein droit un siège à la CNIS -Commission Nationale Incendie et de Secours- qui est l'instance paritaire et spécifique des sapeurs pompiers. Revendiquer ce siège, signifiait « éliminer » la CGC qui n'est plus représentative au CSFPT. Or les officiers et les officiers supérieurs de la CGC sont très largement représentés au sein de leur syndicat. Pour cette raison, ils se devaient d'être entendus au sein de la CNIS et ainsi répondre aux attentes de leurs adhérents. Nous avons bataillé ferme pour faire entendre notre point de vue. C'est assez peu courant qu'une organisation syndicale se batte pour assurer la représentativité d'une autre. Mais pour l'UNSA Territoriaux, en démocratie, le juge de paix c'est le résultat des votes ! Les six organisations syndicales siègent au sein de la CNIS. Une première bataille, celle de l'intelligence collective est gagnée ! Une deuxième commence avec la représentativité incontournable de l'UNSA Territoriaux au sein de tous les SDIS en 2014. Et cette bataille, comme l'autre, nous la gagnerons !

Après la grève, le délit d'entrave

Rien ne va plus à Carcassonne : l'UNSA Territoriaux vient de citer la municipalité en correctionnel pour Délit d'entrave à l'exercice du Droit Syndical. Tout débute en fin d'été 2012 par un refus de dialogue sur le « management dictatorial » du nouveau Directeur de la Police Municipale déclanchant la grève des personnels municipaux - la première depuis des dizaines d'années. Face à la mobilisation, un début de dialogue a enfin pu s'instaurer avec le Député Maire de Carcassonne et une période d'expérimentation décidée. Mais aujourd'hui, rien n'a changé. Mieux : à la veille d'un CTP qui devait aborder la question (le 21 février) les agents sollicitaient leur syndicat UNSA territoriaux pour dénoncer non seulement la gestion autoritaire mais l'installation furtive de dispositifs de « Géolocalisation » sur les véhicules de Police Municipale… la mobilisation a encore payé et les élus ont fini par faire retirer ces dispositifs qualifiés « d'erreur de trajectoire » par la municipalité. Par contre l'accès au CTP à titre d'expert du représentant UNSA territoriaux des policiers municipaux a été refusé… alors que le directeur du service siégeait à titre d'expert. C'en était trop pour le syndicat qui a décidé de poursuivre pour délit d'entrave.

CUS de Strasbourg : appel à la mobilisation des agents

Jeudi 21 mars les agents de la CUS de Strasbourg étaient appelés à se rassembler pour protester contre le régime indemnitaire inéquitable. En effet, l'intersyndicale a déposé un préavis de grève, scandalisée par une gestion du personnel qui attribue la plus grosse partie de l'enveloppe financière au régime indemnitaire de quelques cadres supérieurs et propose une revalorisation insignifiante (8€ par mois) pour les catégories B et C. Cette gestion du personnel dénoncée par les syndicats a d'ailleurs fait l'objet d'un véritable réquisitoire de la part de la chambre régionale des comptes. Mais ce qui pousse les personnels à la mobilisation c'est qu'en plus ils vont faire les frais du « rééquilibrage financier » annoncé par le Vice Président de la CUS. Au menu : suppression de 3,5 jours de congés exceptionnels et de journées non consécutives d'absence pour motif médical sans certificat et baisse du nombre de jours d'absence pour évènements familiaux.

Colloque sur la prévention du surendettement

Un colloque UNSA Territoriaux sur la prévention du surendettement sera organisé le mardi 24 septembre 2013, de 9H à 17H, au siège de la GMF, au n°76 rue de Prony 75017 Paris, en partenariat avec la BFM, la GMF, la MNT, la MGEN, la Gazette des Communes et CRESUS. Au programme, l'état du droit en matière de consommation, de surendettement et de sa prévention ; mais également, l'analyse sociologique du rapport à l'argent et les solutions juridiques et humaines à apporter ; enfin, l'intérêt de la formation des agents territoriaux et des DRH face à cette problématique du surendettement, particulièrement sensible dans les Collectivités Territoriales. Les modalités d'inscription à ce colloque UNSA Territoriaux vous seront communiquées ultérieurement, mais, dès maintenant, réservez la date sur vos agendas !

Revalorisation des « nounous »

Onze ans sans revalorisation salariale : les « nounous » de la Mairie de Toulouse en ont marre et l'ont fait savoir par une grève ce 21 mars. La manifestation sous l'égide de l'intersyndicale a rassemblé environ 50% des effectifs et a démarré devant les locaux de l'UNSA pour aller jusque sous les fenêtres du Capitole. «Les tranches horaires peuvent être très variables et la pénibilité du travail n'est pas prise en compte. En plus, les nounous n'ont jamais la même paye !» explique Christine Plawczyck, secrétaire générale du syndicat UNSA Mairie de Toulouse.

Police Municipale : insuffisantes propositions de Manuel Valls

Le compte n'y est pas ont constaté pour l'UNSA Territoriaux Gérard Bonfils et Jean Michel Levent à la sortie de la rencontre du 6 mars avec Manuel Valls, ministre de l'Intérieur. « Certaines propositions vont dans le bon sens » font remarquer nos représentants fédéraux « mais toutes nos revendications du volet social sont absentes des propositions » … Dans les avancées positives l'UNSA Territoriaux (dont le SAPM/UNSA) relève des avancées statutaires et sociales comme l'indemnité spéciale de fonctions et la création d'un échelon terminal pour le grade de Brigadier chef : « l'obtention de l'indice 529 semble en bonne voie, de même que la proposition de fusion des cadres d'emploi Police Municipale et gardes champêtres ». Mais rien n'est fait pour les Policiers municipaux partant en retraite à 55 ou 57 ans et qui n'auront que le minima social. Ce que l' UNSA Territoriaux juge « inacceptable ».

Directeur de la publication : Luc Bérille
Secrétaire de rédaction : Christine Villanova
Composition : Publications UNSA
Imprimerie : Tactic Impressions
33 rue des Chardonnerets ZAC Paris Nord II
Tremblay en France 95972 Roissy CDG Cedex
Tél. : 01 48 17 89 12
Crédit photos : UNSA Territoriaux
Dépôt légal : Avril 2013
Tirage : 13 000 exemplaires
Revue mensuelle ISSN 1283-9396
UNSA Territoriaux : 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex - Tél : 01 48 18 88 36
Fax : 01 48 18 88 35
courriel : unsa-territoriaux@unsa.org
Site internet : http://territoriaux.unsa.org

DÉCOUVREZ L'OFFRE DE FORMATION 2013 DU CNFPT

BESOIN DE TROUVER UN STAGE, UN ITINERAIRE DE FORMATION ?

BESOIN DE CRÉER VOTRE CATALOGUE ?

BESOIN DE CRÉER VOTRE AFFICHE ?

BESOIN DE CONSULTER TOUTE L'OFFRE DE FORMATION ?

Rendez-vous sur
WWW.CNFPT.FR

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT