

La lettre fédérale CFTC de la fonction publique territoriale



## « L'ADVERSITÉ CONTIENT TOUJOURS LE FERMENT D'UNE NOUVELLE CHANCE »

**N**ous y sommes. Le congrès fédéral qui a été retardé par le Covid-19 aura finalement lieu un an après la date initiale, les 8 et 9 septembre 2021 en visioconférence. Un petit retour historique sur ce mandat. Lors des élections 2018, nous avons réussi à nous maintenir. Nous savions alors combien il nous faudrait d'énergie et d'enthousiasme pour développer

davantage notre mouvement. Ce que nous ignorions, c'est combien les militants et adhérents trouveraient des ressources insoupçonnées pour faire face à tant de défis. Il en a fallu du courage pour défendre notre statut, de la vitalité pour maintenir la solidarité et garantir le service public en pleine crise sanitaire et de la volonté pour réinventer nos façons de travailler. J'en profite pour remercier toutes les structures CFTC, les permanents, les militants, les adhérents... qui ont incarné l'esprit de notre syndicat durant ces années éprouvantes.

C'est peu de souligner combien ils se sont engagés sans compter. Nous nous sommes souvent déplacés pour soutenir les structures et faire remonter les besoins du terrain de façon plus large. Vous avez demandé du pragmatisme pour répondre aux sollicitations des agents. Nous avons donc établi une convention avec un cabinet d'avocats spécialisés afin d'apporter du conseil sur les dossiers de contentieux et mieux expliquer les subtilités du droit. Dans le même esprit, nous avons déployé une série de formations (initiale, droit syndical, sécurité et santé, spécialisées par métiers) qui ont eu un franc succès avec 53 sessions organisées en 2019. Ceci n'a été possible que par l'investissement non pas de quelques personnes, mais bien par la volonté et l'énergie de toute une équipe qui était en ordre de marche pour les formations dispensées par la Fédération. Sans tous ces acteurs et ce travail mis en commun rien ne pourrait se faire et se construire durablement. Chaque maillon a son importance pour la CFTC. Enfin, toujours pour aider au développement, la Fédération a envoyé gratuitement, sur demande ou sur proposition, du matériel pour le bon déroulement des manifestations (chasubles, casquettes, sifflets...), ainsi que des objets pour être mieux identifiés (marque-pages, cartes jetons, stylos, agendas, calendriers) à l'effigie du nouveau logo de la CFTC-FPT et pour déjà préparer les élections professionnelles de 2022.

Nous restons convaincus que c'est en étant utiles et capables de répondre aux agents sur le terrain que nous parviendrons à faire grossir nos rangs. C'est pourquoi nous nous sommes aussi appuyés sur la nouvelle version de la lettre fédérale « La Voix » et sur notre nouveau site pour vous informer et vous outiller concrètement. Nous avons repensé le site [cftc-territoriaux.fr](http://cftc-territoriaux.fr) pour vous alimenter régulièrement en informations (actualités, réformes, formations) et surtout donner accès aux adhérents à des outils tels que des guides pratiques, des focus en droit syndical, des moyens de communication (tracts, affiches, fiches thématiques ...). Cela répondait clairement à un besoin puisque le site est fréquemment consulté avec des visites qualifiées.

Cet élan que nous avons vu poindre a permis de développer davantage encore la CFTC. Pour preuve, une augmentation d'adhésions à la CFTC depuis ces dernières années chez les territoriaux au plan national. Là aussi cela n'a été possible que par l'investissement de toutes les bonnes volontés et le travail de terrain au sein de nos structures. Ce n'était réalisable qu'ensemble, unis, faisant de nos différences une force et de nos convergences le moteur de notre réussite.

Les élections professionnelles de décembre de 2022 seront vitales car s'y joueront la sauvegarde de notre place au Conseil Commun de la Fonction publique et la reconquête de notre présence au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Devant cette nouvelle échéance, je vous souhaite à toutes et à tous, quelle que soit notre fonction dans l'organisation, de faire entendre la voix d'un syndicalisme fraternel, positif et pour la CFTC de gagner ces élections professionnelles en 2022.

Alban REVERDY,  
Président de la FFPT-CFTC

**VERS UN NOUVEAU GEL DU POINT D'INDICE ?**  
PAGE 2

**L'APPEL DE LA POLICE MUNICIPALE AUX AUTORITÉS**  
PAGES 3 ET 4

**DES SOLUTIONS POUR LES 1607H**  
PAGE 4

**FOCUS SUR LES COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX**  
PAGE 6

Téléchargez l'application CFTC Territoriaux et recevez nos notifications.

Pour accéder au contenu de [cftc-territoriaux.fr](http://cftc-territoriaux.fr), inscrivez-vous sur le site en remplissant le formulaire, une validation vous sera envoyée.

Si vous êtes déjà inscrit, connectez-vous avec votre code INARIC ou scannez ce QR code.





## RENDEZ-VOUS SALARIAL : UN NOUVEAU GEL DU POINT D'INDICE ?



Faut-il s'attendre à ce que le mandat d'Emmanuel Macron fasse état d'un gel total du point d'indice ? La dernière fois qu'il avait été relevé, cela s'était produit juste avant les élections présidentielles avec + 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en janvier 2017. C'est pourtant ce que craignent toutes les organisations syndicales, suite à la réponse faite par la ministre de la Transformation et de la fonction publiques à la demande de l'intersyndicale du 12 avril dernier. S'appuyant sur l'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique, les syndicats espéraient débiter cette discussion avant que le projet de loi de finances ne soit largement entamé et que la marge de manœuvre soit minime. Peine perdue, Amélie de Montchalin a renvoyé au rendez-vous salarial du 6 juillet la possibilité d'aborder le dégel du point d'indice.

Dans sa réponse, elle a de nouveau mis en avant les mesures prises par le gouvernement en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires, telles que la poursuite des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), la réforme de la protection sociale

complémentaire, la compensation de la hausse de la CSG ou l'augmentation des bas salaires. Ce dernier est pourtant un serpent de mer dans les négociations puisqu'il s'agit pour les gouvernements de rattraper les plus bas salaires qui passent régulièrement en dessous du SMIC. Qu'à cela ne tienne, Amélie de Montchalin a demandé un rapport pour établir un « bilan de l'impact de l'ensemble des mesures portées par le gouvernement depuis 2017 » et entamer les discussions sur des « bases constructives ». Serait-ce pour faire oublier le contexte ? Il faut en effet souligner qu'entre 2000 et 2020, l'inflation a cru de 33,3% portant à 20,79% l'augmentation nécessaire pour que le point d'indice retrouve sa valeur réelle de 2000... Une situation difficile à admettre face à l'augmentation générale des salaires pour les hauts cadres de l'État, décidée dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique. Visant à inciter la mobilité des hauts cadres fonctionnaires, elle représenterait entre 6 à 8 millions d'euros et concernerait 1 620 administrateurs civils. Difficile ensuite d'entendre que les caisses sont vides pour les autres fonctionnaires.

Responsable des éditions et directeur de LA VOIX :  
Alban REVERDY, président de la FFPT CFTC  
Fondateur de LA VOIX : Louis BRETECHER  
Rédacteur : Elodie Doan Van  
Maquette : Ada Seferi  
85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.  
CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235

Tél : 01 57 40 88 52 - [cftcterritoriaux@orange.fr](mailto:cftcterritoriaux@orange.fr)  
Éditions - Publicité : Imprimerie de la Centrale de Lens,  
Parc d'activités « Les Oiseaux », Rue des Colibris,  
CS 10078 - 62302 Lens Cedex  
Tél : 03 21 69 88 44

Site internet : [cftc-territoriaux.fr](http://cftc-territoriaux.fr)



## LA POLICE MUNICIPALE TOUJOURS EN MANQUE DE RECONNAISSANCE

LE DOSSIER N'A DE CESSÉ DE REBONDIR. APRÈS UN PASSAGE À L'ASSEMBLÉE MARQUÉ PAR LES NOMBREUX DÉBATS ET 1300 AMENDEMENTS, LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL SUPPRIME PLUSIEURS PANS DE LA LOI SÉCURITÉ GLOBALE, DONT LES EXPÉRIMENTATIONS PORTANT SUR LA POLICE MUNICIPALE. LA VOIX REVIENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE « LA TROISIÈME FORCE DE SÉCURITÉ » DU PAYS.



Suite à l'annonce de la suppression des tests d'élargissement des compétences de la police municipale, rassemblement à l'appel de la CFTC-PM devant les locaux d'Aulnay-Sous-Bois en présence du Maire Bruno Beschizza.

La loi de sécurité globale avait prévu d'étendre sous forme de test les compétences de la police municipale. Cela lui aurait permis aux agents de constater par procès-verbal des infractions pour renforcer leur action face aux délits du quotidien telles que la vente à la sauvette, la conduite sans permis, l'entrave volontaire à la circulation publique, l'occupation de halls d'immeubles, l'usage de stupéfiants, etc. C'est parce que certaines de ces missions relèvent d'un contrôle par l'autorité judiciaire que le Conseil Constitutionnel a déclaré inconstitutionnel cet article de loi.

### La sécurité avant tout

Au-delà des considérations institutionnelles, cette décision marque une nouvelle fois le fossé entre des missions toujours plus diverses pour la police municipale et le peu de reconnaissance officielle dont elle bénéficie. Cette expérimentation avait le mérite de sécuriser le cadre de l'intervention de la police municipale et de lui donner de réels moyens pour agir de façon proportionnée par rapport aux infractions du quotidien. Ainsi, force est de constater que la police municipale a dû porter une multitude de casquettes pour gérer les événements récents tels que les manifestations des gilets jaunes, les attentats terroristes ou l'application des mesures de confinement dans le cadre de la pandémie Covid-19. « Créer du lien social, recueillir des informations, être force d'intervention, assurer la fonction de police secours... il ne s'agit plus pour la police municipale d'uniquement maintenir la tranquillité et la salubrité

publique. Nous intervenons de plus en plus aux côtés de la police nationale mais sans bénéficier des mêmes contreparties ou d'une protection systématique. Cela ne peut plus durer » explique David Meseray, Vice-Président de la FFPT-CFTC.

### Un déficit de considération

David Meseray, Président de la CFTC police municipale, invite donc le législateur à une nouvelle réflexion, en y associant les collectivités territoriales, pour élargir officiellement les compétences des Policiers Municipaux et garantir leur sécurité et celle de leurs concitoyens. Il réitère également les demandes faites depuis de nombreuses années pour une meilleure reconnaissance de l'action de la « troisième force de sécurité du pays », notamment en attribuant les nouvelles cartes de police aux policiers municipaux, diffusées dans la nationale depuis 2012. Concernant le volet social, la CFTC demande l'intégration des primes dans l'assiette des cotisations retraites et la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui permet à de nombreux agents d'augmenter leur régime indemnitaire et dont les policiers municipaux sont écartés. De simples mesures qui enrailleraient un peu la concurrence accrue entre municipalités pour recruter des policiers et qui utilisent de façon disparate les heures supplémentaires pour améliorer les salaires. Un avantage pour certains mais surtout un terreau d'inégalités pernicieuses entre agents.



## AGRESSION À LA CHAPELLE-SUR-ERDRE : COMBIEN D'AUTRES ATTAQUES AVANT UNE RÉELLE PROTECTION DE LA POLICE MUNICIPALE ?

L'agression d'une policière à La Chapelle-sur-Erdre le 28 mai dernier démontre encore une fois l'insécurité que vivent les agents de la police municipale. Elle témoigne de l'exposition aux risques qu'encourent les policiers municipaux dans leur quotidien. La CFTC, en la présence d'Alban Reverdy, s'est rendue sur place pour témoigner son soutien total aux forces de police municipale et à la gendarmerie, qui a interpellé l'agresseur. L'occasion de revenir sur le fait que chaque équipe est logée à une enseigne différente selon le bon vouloir du maire.

Ces dernières années, par l'élargissement des missions de la police municipale et le durcissement du contexte, la police municipale est primo-intervenante dans de nombreux cas et se trouve souvent à court de moyens pour répondre convenablement à la situation. Ainsi, 43% des policiers municipaux ne sont pas armés. De plus, les équipements ne sont pas forcément les mêmes et dépendent des budgets qui y sont alloués ou des choix réalisés par le maire. Cette agression fait écho à

celle dans le commissariat de Rambouillet, dans laquelle l'agresseur s'était également introduit dans les locaux pour porter des coups de couteaux à la fonctionnaire de police nationale. Il s'agit donc de mieux protéger les 4 500 commissariats de la municipale car une faible minorité ont une entrée sécurisée.

Trop souvent, la mise en place d'une police municipale n'est pas suivie de l'allocation des moyens nécessaires pour assurer leur bon fonctionnement. Sous prétexte qu'aucune obligation n'incombe au maire dans le domaine de l'armement, beaucoup d'équipes sont peu équipées et protégées face aux agressions ou altercations dans le cadre de leurs fonctions. Pourtant, les policiers municipaux sont bien des agents territoriaux qui dépendent de la mairie. La CFTC demande une réflexion urgente afin de légiférer sur l'obligation pour les maires désireux d'avoir une police municipale de fournir tous les moyens de protection et de défense armée nécessaires pour assurer les missions quotidiennes.

## PASSAGE AUX 1607H – LES SOLUTIONS TROUVÉES POUR COMPENSER

L'horloge tourne pour le passage aux 1607h. Acté dans la loi du 6 août 2019, il doit s'opérer au 1er janvier 2022.

Considéré comme une atteinte aux acquis sociaux et au statut de fonctionnaire, les délibérations locales pour arriver aux 1607h ont donné lieu à une diversité de propositions pour compenser cette augmentation du temps de travail. Cela a amené une majorité des équipes RH à reconsidérer de façon globale l'organisation, notamment avec un plus grand nombre de cycles de travail, pouvant aller jusqu'à 6. Ils permettent de répartir entre 35h et 41 heures et 30mn de travail sur une semaine, avec une possibilité d'être sur quatre ou quatre jours et demi. Ce regroupement d'heures autorise ainsi d'allouer des jours de RTT en plus. C'est ce qu'a choisi l'intercommunalité du Val de Fensch, qui a pu générer 6 jours de RTT en échange d'une augmentation d'une heure par semaine, compensant quasiment les jours de congés supprimés. C'est l'occasion également d'apporter plus de flexibilité concernant les récupérations, les

dispositifs d'écrêtement ou les plages fixes et variables, pour que les agents s'y retrouvent.

Lorsque ces solutions ne conviennent pas, beaucoup de collectivités, comme la ville de La Rochelle ou la région Normandie, choisissent de proposer un régime indemnitaire compensant financièrement le nombre de jours perdus. Un geste non négligeable étant donné le gel du point d'indice depuis de nombreuses années. Enfin, certains syndicats ont choisi de faire reconnaître des sujétions particulières (travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux, exposition à des risques...) afin d'obtenir une réduction de la durée de travail. Il faut alors faire reconnaître la pénibilité ou la grande modulation du poste en s'inspirant du document unique, du régime indemnitaire ou des facteurs de risques professionnels listés par le code du travail. Un projet incertain puisqu'il faut que la demande ait un avis favorable du comité technique et que la décision finale passe la surveillance accrue du préfet.



Réforme de la **protection sociale complémentaire**

# FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

**Nous étions déjà là il y a plus de 50 ans**  
pour imaginer, construire et mettre en place  
les premières complémentaires santé  
et prévoyance des agents territoriaux.

**Nous étions là en 2011**  
pour accompagner et soutenir l'évolution  
du cadre juridique de la protection sociale  
complémentaire des agents.

**Nous sommes toujours là aujourd'hui**  
pour continuer à défendre et à améliorer la prise  
en charge par l'employeur de la protection sociale  
et de la santé au travail des agents.

**Et nous serons toujours là demain**  
pour proposer des couvertures complètes  
de qualité, en santé comme en prévoyance,  
à l'ensemble des agents.

**Car c'est notre mission, en tant que 1<sup>re</sup> mutuelle des agents  
des services publics locaux**, de protéger celles et ceux qui, chaque  
jour, participent au bien-être de l'ensemble de la population française.

**ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER**



#### **Participation employeur :**

retrouvez les données clés dans notre dernier  
baromètre MNT/ IFOP sur la protection sociale  
complémentaire des agents.

› [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr)



#### **Pour nous contacter :**

› [www.mnt.fr](http://www.mnt.fr)





## TOP DÉPART POUR LES COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

MALGRÉ LES LONGUES DISCUSSIONS LORS DE SON PASSAGE DEVANT LE CSFPT, LE DÉCRET PRÉCISANT LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST), A ÉTÉ PUBLIÉ AU JOURNAL OFFICIEL LE 12 MAI DERNIER. IL FIXE LE FONCTIONNEMENT DE CET ORGANE, CRÉÉ DANS LE CADRE DE LA LOI DU 6 AOÛT 2019, QUI VIENDRA REMPLACER LE CHSCT ET LE CT À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE LA FPT, EN 2022.

**A**vec l'argument de fluidifier le dialogue social et d'améliorer l'efficacité, le gouvernement a choisi de calquer une organisation propre à la fonction publique d'Etat à la FPT. Ainsi, un CST sera créé dans les collectivités ou établissements publics employant plus de 50 agents et dans chaque centre de gestion pour les organisations n'atteignant pas ce nombre. Cela a été imposé alors qu'employeurs et syndicats estimaient « que le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT était globalement satisfaisant ».

**Une instance centrale pour décider de l'organisation du travail**  
Qu'à cela ne tienne, les CST seront les instances majeures de l'organisation du travail et leurs compétences concerneront :

- le fonctionnement et l'accessibilité des services et l'évolution des administrations ;
- l'orientation stratégique des ressources humaines notamment via la consultation et un avis émis concernant les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- les politiques d'égalité professionnelles ;
- les décisions en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aides à la protection sociale complémentaire ;
- la protection de la santé, l'hygiène, la sécurité des agents ;
- l'organisation du travail et du télétravail ;
- et enfin, l'amélioration des conditions de travail.

Au vu de ces attributions, il est compréhensible que la réduction mécanique du nombre de représentants du personnel par la fusion du CT et du CHSCT ait suscité de nombreuses protestations. Le décret prévoit le nombre de représentants en fonction des effectifs, allant de 3 à 5 pour les organisations entre 50 et 200 agents jusqu'à 7 à 15 pour celles qui dépassent les 2000. Malgré les discussions lors de l'examen du décret par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), la disposition prévoyant que « les membres suppléants des CST sont en nombre égal à celui des membres titulaires » a été maintenue. Titulaires et suppléants seront élus sur scrutin de liste et leur mandat sera de 4 ans, renouvelable. Côté représentants de la collectivité ou de l'établis-



sement, l'autorité investie du pouvoir de nomination les désignera parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents. Le CST sera obligatoirement présidé par l'autorité territoriale ou son représentant qui ne peut être qu'un élu local. Il se réunira au moins deux fois par an à l'initiative du président ou sur demande écrite d'au moins la moitié des représentants du personnel titulaires.

### Des formations spécialisées pour remplacer les CHSCT

Lors des négociations, il a été souligné combien les missions relevant du CHSCT pouvaient être pointues. Pour répondre à cet enjeu, le CST des collectivités et établissements de plus de 200 agents sera composé d'une formation spécialisée. Elle traitera les sujets santé, sécurité et conditions de travail, et élaborera le document unique d'évaluation des risques professionnels. Elle devra être constituée de représentants en nombre équivalent à ceux de l'assemblée plénière. Pour les collectivités et établissements de moins de 200 agents, il sera possible d'en créer une lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie. Afin de pouvoir convenablement jouer leur rôle, les titulaires et suppléants de la formation spécialisée bénéficieront d'une formation de 5 jours dans les 6 premiers mois de leur mandat et ceux de l'assemblée plénière en auront une de 3 jours. Un coût pour les collectivités territoriales représentant pas moins de 7,5 millions d'euros sur 2022-2026.