

## RIFSEEP

Réforme des primes et indemnités territoriales en 2017. Notre enquête p. 14

## REÇUS-COLLÉS

Accompagnement obligatoire des lauréats de concours p. 10

## FEMMES/HOMMES

L'ensemble des mesures récentes pour plus d'égalité p. 13



# CATÉGORIE C : les nouvelles carrières 2017



**Retour sur le  
38ème congrès  
de la FPT-CFTC,  
congrès du  
renouveau p. 4**





## Harmonie Mutuelle

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

**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 1200€ 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

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 4600 opticiens et plus de 1800 centres d'audioprothèse en France.

02 47 60 57 42

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr



Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1<sup>re</sup> mutuelle santé de France.



**Harmonie  
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

www.harmonie-mutuelle.fr



# Valeurs Pour un véritable syndicalisme de proximité



**ALBAN REVERDY,**  
président de la FPT-CFTC

**D**e retour de notre congrès d'Angers, j'ai la conviction que l'équipe nouvellement élue ainsi que l'ensemble des participants vont s'engager pleinement pour retrouver notre représentativité en 2018.

Ce moment fort qui ponctue tous les quatre ans notre vie syndicale a en effet été l'occasion de remobiliser nos militants venus de collectivités de toute la France comme les Dom.

L'événement a aussi été le symbole de changements avec beaucoup de jeunes qui arrivent et de jeunes retraités, encore à nos côtés, qui passent le relais.

Mais ce que je veux retenir par dessus tout, c'est le caractère désintéressé de nos militants qui s'engagent à défendre l'intérêt des agents et les valeurs humaines que nous portons.

Ce congrès est le congrès de l'espoir pour reconquérir notre représentativité nationale, car nous en avons les moyens. Je crois foncièrement au syndicalisme de terrain et à l'accompagnement des agents qui sont en difficulté. Un syndicalisme qui intègre véritablement les préoccupations des agents.

Mais pour mettre en avant nos valeurs CFTC, il nous faut mener un travail main dans la main avec l'ensemble des talents que réunit notre organisation. Et j'appelle chacun d'entre vous à contribuer à la construction d'une adhésion la plus large à la CFTC.

Notre mouvement Génération 2018, lancé en 2015, doit permettre à chacun de s'exprimer et de défendre notre ambition d'un monde du travail plus respectueux de la personne.

De notre capacité à convaincre dépendront nos résultats aux élections de 2018, et de ces résultats, les moyens dont nous disposerons pour toujours mieux défendre les personnels de la fonction publique territoriale.

## SOMMAIRE N°338



**Un congrès 2016**  
refondateur pour la  
FPT-CFTC p. 4

### Catégorie C

#### Nouvelles carrières au 1er janvier 2017 p. 10

La réforme PPCR de 2016 sera mise en place à compter du 1er janvier 2017 pour les agents de catégorie C. Le gain de points, avec la transformation d'une partie des primes, les nouvelles échelles de rémunérations et les nouveaux cadres d'emplois et grades deviendront alors applicables.

#### Effectifs La fonction publique territoriale recrute pour mettre en place les rythmes scolaires p. 12

Alors que les collectivités réalisent un effort important de contraction de leurs effectifs, en intensifiant la charge de travail des agents, c'est encore une nouvelle compétence transférée à la Territoriale qui a suscité en 2015 une recrudescence de recrutements. Afin de mettre en place les rythmes scolaires dans les écoles du premier degré, les employeurs territoriaux ont en effet dû recruter du personnel pour s'occuper des enfants et animer les activités périscolaires...

“ **RIFSEEP** La part complémentaire sur la manière de servir est optionnelle. Au-delà d'un régime indemnitaire de grade, la collectivité risque d'avoir à rajouter de l'argent dans le pot pour la partie résultats », estime **Nathalie Péron**, directrice du CDG d'Indre-et-Loire - p. 14.



Andrey Popov

**RESPONSABLE DES ÉDITIONS ET DIRECTEUR DE LA VOIX :** Alban REVERDY, Président de la FPT-CFTC, 85, rue Charlot 75140 Paris Cedex 03. /CPPAP n°0321 S 06795 / ISSN n°07619235 / 4ème trimestre - Décembre 2016 / **FONDATEUR DE**

**LA VOIX :** Louis BRETECHER / **RÉDACTEUR EN CHEF :** Francis COUDIN, Tél. : 01 44 84 52 16 - mag-lavoix@orange.fr / **PHOTOS :** FOTOLIA / **ÉDITION - PUBLICITÉ :** Les Éditions Méditerranée, 350, avenue du Prado, 13008 Marseille.

azibert@editions-mediterranee.fr  
Tél. : 04 91 16 73 60. Fax 04 91 71 37 87. / **IMPRIMERIE :** Média-Print, ZAC Saint-Martin, 23, rue Benjamin Franklin, 84120 PERTUIS. Tél. : 04 90 68 65 56 - Fax : 04 86 85 51 24.



## CONGRÈS 2016

# Refondation pour un nouveau départ

Nouveau nom, nouvelle équipe, militants plus jeunes et renouveau des ambitions CFTC... Telles sont les impressions laissées par ce 38ème congrès de la désormais Fédération CFTC de la fonction publique territoriale (FPT-CFTC), mi-novembre, à proximité d'Angers.

« **J**e suis heureux de vous accueillir à la Pommeraye, commune qui fait désormais partie intégrante des Mauges-sur-Loire », issue de la récente fusion de onze communes. Présentant la douceur angevine du 16ème département en superficie, et 27ème par sa population, le nouveau trésorier de la FPT-CFTC, Éric Godin s'est plus particulièrement arrêté sur les 18 000 agents territoriaux répartis dans 250 communes et 31 EPCI du Maine-et-Loire, son département qui accueillait ce 38ème congrès fédéral.

Les travaux étaient lancés sur les bouleversements territoriaux. Les militants CFTC plongeaient dans le contexte des réformes territoriales, des fusions de communes ou de régions, du regroupement d'intercommunalités ou des récentes créations de métropoles... Le monde tumultueux de la fonction publique territoriale qu'ils s'attachent dans leurs mandats syndicaux respectifs à accompagner pour que les personnels le vivent le mieux possible.

### Comment s'adapter ?

Ainsi, lorsque il a fallu examiner les statuts fédéraux, en session extraordinaire, la question des OPH, avec des personnels mi-privé, mi-public a suscité de nombreux échanges et interrogations avec, en fond, la menace brûlante d'une privatisation d'une partie des services publics. Comment s'adapter lorsque l'on est une fédération syndicale de la fonction publique ? Défendant naturellement la légitimité des services publics, les militants et responsables CFTC ont débattu autour de six ateliers thématiques du statut, du contexte des collectivités, des institutions territoriales et du champ européen de la fonction publique.

Les perpétuelles réformes territoriales et statutaires se sont invitées sans cesse dans les débats. L'occasion, pour les participants, de souligner la difficulté de maintenir les droits des agents qui à une époque semblaient acquis... « Mais avant même de demander une augmentation des rémunérations des fonctionnaires, il faudrait déjà obtenir un rattrapage de la dégradation de nos revenus ! », s'élevait l'un d'eux. « Il est impératif de rétablir le budget de 1 % du CNFPT pour la formation des agents territoriaux », entendaient-on encore sur l'atelier évoquant les institutions.

Tant l'urgence des réformes que les défis à relever ont semblé suffisamment colossaux pour que l'assemblée des délégués



CFTC décident, le lendemain des débats thématiques, de créer un groupe de travail fédéral pour examiner une série de questions qui donneront jour à des propositions. Propositions qui seront ensuite versées à la résolution générale de la FPT-CFTC, véritable pilote des revendications défendues pour les agents.

### Génération 2018

Au-delà des questions concernant les personnels territoriaux, les congressistes ont également tracé des pistes de développement syndical dans deux autres ateliers. Communication, capacité à mobiliser les moyens, mutualiser les compétences et expertises, et bien sûr la formation sont passés au crible des échanges et des expériences locales. L'importance des réseaux et des outils de communication ont semblé une évidence. Non sans perdre de vue, le service de proximité fondamental qu'assurent quotidiennement les militants aux côtés des agents.

Échanges, réflexions, expériences réussies, projets d'organisation ont ainsi été recensés pour alimenter le renouveau de la Fédération confrontée à la prochaine échéance des élections professionnelles de 2018.

Dans ce sens, le mouvement Génération 2018, engagé pour la conquête CFTC des collectivités, se veut rassembleur en mettant tous les talents au service des valeurs CFTC. « La CFTC a son mot à dire ! Nous vivons et défendons nos propositions territoriales avec notre identité et notre sens du dialogue respectueux de l'autre. Nous devons mettre, ensemble, notre énergie pour que la CFTC soit un interlocuteur de premier plan sur les territoires et dans les négociations nationales », assénait Alban Reverdy, le président de la FPT-CFTC.

L'appel à la mobilisation ne s'est d'ailleurs pas limité au monde territorial mais les militants comme les responsables ont rappelé l'importance de s'appuyer plus largement sur les forces CFTC tant du secteur public





## La nouvelle équipe fédérale CFCTC



Alban Reverdy  
président



Philippe Pottier  
secrétaire général



Thierry Perrin  
vice-président



Catherine Odouard  
SGA



Mathieu Lascaud  
SGA



Éric Godin  
trésorier



Véronique Dhalluin  
trésorière adjointe



Bernard Culetto  
membre du bureau



Frank Le Gouyer  
membre du bureau



Alain Mazeau  
membre du bureau



Hervé Tempier  
membre du conseil



Hugues Pichon  
membre du conseil



Olivier Charpentier  
membre du conseil



Antoine Six  
membre du conseil



Thiébault Parré  
membre du conseil



Isabelle Touron  
membre du conseil



Dominique Hennebel  
membre du conseil



Dominique Mucci  
membre du conseil



Christophe Delaneaux  
membre du conseil



Philippe Érouard  
membre du conseil



Vincent Lemaître  
membre du conseil



Marinette Martineau  
membre du conseil



David Madec  
membre du conseil



Arsène Rousseau  
membre du conseil



David Meseray  
membre du conseil



Christophe Hannedouche  
membre du conseil



Claude Riche  
membre du conseil



Jacqueline Valli  
membre du conseil



Alain Davout  
membre du conseil

que du privé. L'occasion pour le secrétaire général de la Confédération CFCTC, Bernard Sagès, de rappeler que les structures CFCTC régionales devaient également s'adapter en collant à la refonte des régions...

### Équipe rajeunie...

Après avoir modifié ses statuts, et notamment adopté le nouveau nom de Fédération CFCTC de la fonction publique territoriale (FPT-CFCTC), les délégués venus de toute la France et des Dom ont élus leurs 29 nouveaux conseillers fédéraux, procédant à un rajeunissement de l'équipe fédérale et à un basculement de génération. Sans doute un signe symbolique dans le cadre du mouvement de développement CFCTC Génération 2018 et de l'émergence d'un renouveau des idées. Tout en s'appuyant sur l'expérience de plus anciens. Les conseillers ont ensuite reconduit Alban Reverdy à la tête de la Fédération avec Philippe Pottier, comme secrétaire général, et l'ancien président Thierry Perrin, à la place de vice-président, tandis qu'Éric Godin apportera son expertise au poste de trésorier fédéral.



**Congrès 2016**

# Unaci

## Nouvelle équipe pour des projets partagés

Lors du conseil fédéral de novembre de la Fédération CFTC de la fonction publique territoriale (FPT-CFTC), la composante Unaci-CFTC a élu sa nouvelle équipe. Président : Frank Le Gouyer. Vice-présidente : Marie Afonso. Secrétaire générale : Arsène Rousseau. Secrétaire général adjoint : Alban Jopek. Trésorier : Bernard Culetto. Trésorier adjoint : Philippe Érouard. Membres : Éric Godin, Philippe Rosso, Jean-Paul Truchet, Axel De Herdt. Retour sur le rôle de cette composante CFTC des Territoriaux.

**Q**u'est-ce que l'Unaci-CFTC ? Comment est-elle constituée ? À quoi sert l'Unaci ? Ces questions sont légitimes. En effet, notre fédération CFTC de la fonction publique territoriale est composée de plusieurs branches, le Spasdis-CFTC (pompiers et agents des Sdis), les départements et régions, les administrations parisiennes CFTC, la police municipale, les OPH CFTC, l'AFR retraités CFTC et l'Unaci-CFTC.

L'Unaci pour l'Union nationale des agents communaux et intercommunaux a été créée lors du congrès de Blainville, en 2005. L'objectif était de pouvoir désigner démocratiquement un représentant de droit au titre des syndicats CFTC de communes, CCAS, EPCI (...) au sein de notre conseil fédéral.

Lors de notre congrès de novembre 2016, à la Pommeraye près d'Angers, Arsène Rousseau, responsable CFTC du développement dans la moitié ouest de l'Île-de-France a été désignée au

conseil fédéral pour le nouveau mandat alors mis en jeu.

Les membres de l'Unaci-CFTC organisaient également, en parallèle du congrès, des élections internes afin de déterminer la nouvelle équipe CFTC dirigeante de notre composante.

### Une composante CFTC très ouverte

Tous les agents des collectivités territoriales (mairies, intercommunalités, métropoles...) ainsi que ceux des établissements publics territoriaux sont représentés par l'Unaci, et ce quels que soient :

- ↳ la taille de leur collectivité et donc le nombre d'agents qu'elle emploie,
- ↳ le métier occupé. Que vous soyez maître-nageur, Atsem, aide-soignant, cuisinier ou égoutier, l'Unaci-CFTC vous représente. Autant dire que son spectre est très large, considérant que la fonction publique territoriale recouvre plus de 250 métiers, classés par filières : administrative, sportive, technique, médico-sociale, animation, culturelle, etc.
- ↳ le mode de fonctionnement, d'organisation et, de ce fait, les problèmes rencontrés.

### Proposer des outils

Afin d'appréhender au mieux les négociations de 2017, et afin de regagner notre représentativité en 2018, les membres du conseil de l'Unaci ont le projet de vous aider dans votre quotidien en vous proposant des outils relatifs aux ressources humaines.

En effet, il est envisagé de mettre à la disposition des sections CFTC, dans la boîte à outils de notre site Internet [Fnact.com](http://Fnact.com), des fichiers par thèmes, et quand cela s'y prêtera, des outils adaptés à la taille de votre collectivité ou établissement.

Aussi, n'hésitez pas à nous faire part des négociations sociales (protocole ARRT, complémentaires santé, régime indemnitaire...) qui ont abouti au niveau local afin que nous puissions les diffuser largement en fonction des besoins.

La subsidiarité est un principe qui contribue à la force de la CFTC. Mais pour renforcer son efficacité, il nous faut être en capacité de diffuser au niveau local de quoi alimenter la communication et le travail syndical de terrain pour accroître notre efficacité.

Dans le prochain numéro du magazine « La Voix », nous vous exposons les modalités de mise en place de ce projet. Tous ensemble nous serons plus grands, nous serons plus forts.

**Contact : Arsène Rousseau, port. : 06 81 58 74 32.**





# Reçus-collés : nouvelles mesures pour accompagner les lauréats de concours

**10 % des lauréats de concours territoriaux ne trouveraient pas de poste à l'issue de la période de validité de la liste d'aptitude. Spécificité de la fonction publique territoriale, il ne suffit pas de décrocher le concours pour obtenir un poste. Les lauréats doivent candidater dans les collectivités. Mais, depuis octobre, un accompagnement renforcé est prévu...**



Svabe Productions

« L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement », précise le statut de la fonction publique territoriale\*. Inscrit sur une liste d'aptitude après avoir obtenu son concours, le lauréat de concours a maintenant quatre ans pour trouver un poste correspondant. À défaut, il perd le bénéfice du concours et devient ce que l'on appelle un reçu-collé.

Cependant, les quatre années ne valent que si le lauréat se manifeste et demande la prolongation de son inscription sur liste d'aptitude. Or, depuis le 19 octobre 2016, les règles ont évolué. Inscrit initialement pour deux ans sur liste d'aptitude, l'aspirant fonctionnaire qui n'aurait toujours pas trouvé de poste doit demander sa réinscription « par écrit » un mois avant le terme des deux premières années. Et, nouveauté, sa demande de renouvellement vaudra désormais pour les deux années suivantes (contre un renouvellement pour la troisième puis la quatrième précédemment).

Dans cette logique, la réforme impose maintenant un suivi minimum des lauréats par l'autorité organisatrice du concours (centre de gestion, CNFPT ou collectivité).

## Suivi, réunions et entretiens individuels...

Une réunion devra être organisée par l'établissement ou la collectivité pour informer et échanger avec les lauréats sur leur recherche d'emploi ainsi que sur les procédures de recrutement dans la fonction publique territoriale. Cette réunion, sur les modalités pratiques, doit avoir lieu dans le courant de l'année suivant le concours. Un suivi est même imposé par les textes puisque « au moins une fois par an, les autorités organisatrices de concours adresseront maintenant aux lauréats toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi, et le cas échéant, pour leur réinscription sur la liste d'aptitude ».

Enfin, les administrations devront également organiser des entretiens individuels avec les inscrits depuis deux ans (et plus) sur les listes d'aptitude. Cela afin de mieux les accompagner dans leur quête d'un poste.

« Le décompte de cette période de quatre ans, précisait déjà le statut, est suspendu pendant la durée des congés parentaux, de maternité, d'adoption, de présence

parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national ». C'est également le cas pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat comme des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent et inscrits sur une liste d'aptitude « d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe ».

## Suspension de la durée de validité

En cas de demande de suspension du délai de validité de la liste d'aptitude, les personnes devront maintenant en informer l'organisateur du concours et en préciser la durée.

Si la durée prévue est d'un an ou plus, un entretien devra être proposé au lauréat du concours, toujours par l'autorité organisatrice du concours. Du côté des lauréats, l'obligation d'information est également renforcée. En effet, ceux-ci devront désormais alerter par écrit l'autorité organisatrice du concours de leur recrutement en mentionnant la date d'effet.

Cette obligation est importante puisqu'en 2011, par exemple, le CIG de Pantin constatait que sur 3 500 lauréats de concours, 275 n'avaient pas obtenu de poste à l'issue de la période de validité...

Mais, surtout, la CIG n'avait pas connaissance de ce qu'il était advenu de 720 d'entre eux !

Rappelons, enfin, qu'un lauréat de concours qui refuse deux offres de recrutement est radié de la liste, et perd en conséquence le bénéfice de son concours...

(\*) article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Références : cf. article n°2396 - <http://www.la-voix.org>



## Sdis

# Ambiance dégradée pour 70% des agents



Pictures news

Sentiment d'abandon, burn-out, ambiance dégradée, démotivation... L'enquête réalisée par le Spasdis-CFTC auprès de 700 sapeurs-pompiers révèle une forte augmentation du mal-être au travail au sein des services d'incendie et de secours.

Le syndicat CFTC a pu observer une forte dégradation de l'ambiance de travail constatée par 71,2 % des Pats, 62,3 % des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et même 37,5 % des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) dans les Sdis.

Plus de 85 % des SPP et Pats ne se sentent pas soutenus par leur direction et plus de 55 % ont le même sentiment vis-à-vis de leur hiérarchie directe.

Parmi les trois catégories, ce sont les Pats qui décrivent le plus la relation qu'ils entretiennent à leur direction. Seuls 8,5 % d'entre eux estiment être soutenus par celle-ci contre le double des SPP. Ce sont encore les Pats qui regrettent davantage (pour trois quarts d'entre eux) de ne pas être considérés par leur supérieur hiérarchique, une part qui frôle les 65 % pour les SPP et SPV. Malgré des missions qui les motivent, le sentiment d'inutilité et de surexploitation domine (70 %). Entre 25 % et 35 % des professionnels ont même été victimes d'un état dépressif lié au travail.

> Retrouver l'enquête du Spasdis sur [La-voix.org](http://La-voix.org) > n°2397

## Agents de maîtrise

# Nouvelle carrière 2017



WavebreakMedia/Micro

Avec la réforme de la catégorie C, le cadre d'emplois d'agent de maîtrise est lui aussi modifié. Composé des deux grades d'agent de maîtrise (13 échelons, 27 ans, IM 329-467 en 2017) et d'agent de maîtrise principal (10 échelons, 27 ans, IM 345-493), il est désormais ouvert par la voie de la promotion interne aux adjoints techniques (1ère et 2ème classes) et aux

adjoints techniques principaux des établissements d'enseignement (1ère et 2ème classes) qui justifient de neuf années de services effectifs titulaires dans la filière technique, pour la promotion au choix ainsi qu'aux adjoints techniques (dont ceux des établissements d'enseignement) qui justifient désormais de 7 années d'ancienneté (contre huit précédemment), pour la promotion sur examen professionnel. L'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est maintenant ouvert aux agents de maîtrise par la sélection au choix (sur tableau annuel d'avancement et après avis de la CAP) qui ont atteint le 4ème échelon depuis 1 an, et peuvent justifier de 4 années d'ancienneté dans leur grade.

[La-voix.org](http://La-voix.org) > article n°2380

## Attachés territoriaux

# Une réforme désastreuse

Extinction du grade de directeur territorial et création d'un troisième grade supérieur d'attaché territorial hors classe. La réforme du cadre d'emplois des attachés territoriaux a fait bondir les syndicats qui l'ont rejetée au CSFPT... Mais qui passera finalement en force.

En effet, le gouvernement a décidé d'aligner le statut territorial sur le moins élevé de l'État, les attachés de préfecture. Alors qu'il aurait pu choisir un corps plus avantageux comme celui des attachés d'administration.

D'autre part, le grade de directeur territorial n'était pas attaché à l'exercice



K. P. Adler

d'un emploi fonctionnel... Ce qui deviendra le cas avec le nouveau grade d'attaché hors classe qui sera conditionné à l'exercice de certains emplois. Enfin, la fin de l'avancement maximum contribuera également à un recul du déroulement de carrière.



## Transferts Une option pour les ASP préfecture de Paris

Face au transfert programmé en 2017 de 2 100 agents de la préfecture vers la ville de Paris, la CFTC a relayé auprès du Président de la République une demande de droit d'option permettant aux agents de surveillance de la préfecture de Paris (ASP), qui ont un statut proche des gardiens de la paix, de pouvoir opter pour un transfert vers la police nationale. « Les 1 600 ASP qui doivent être transférés à la ville sont déjà agents de police judiciaire adjoints, et sont opérationnels. Dans le cadre du renforcement annoncé des effectifs de police, cela leur ouvrirait de nouvelles perspectives alors que la ville prévoit déjà de privatiser certains services », expliquait le responsable du syndicat CFTC de la préfecture de police parisienne, Alban Jopek. Une urgence alors que le projet de loi relatif au statut de Paris et à l'aménagement métropolitain vient d'être adopté par le Sénat...



## Cherbourg-en-Cotentin Les syndicats tirent les primes vers le haut

« Nous avons obtenu le nivellement des primes indiciaires par le haut et le maintien des indemnités exceptionnelles propres aux agents de chaque commune », résumait Philippe Bellot, le responsable CFTC de la Manche, après la création de la nouvelle commune de Cherbourg-en-Cotentin qui a réuni cinq autres communes avec Cherbourg, au 1er janvier 2016.

En effet, suite à leur demande, le maire, Benoît Arrivé a annoncé qu'il maintiendrait le bénéfice du « mois du bon soldat » et des jours d'ancienneté pour les agents en poste au 31 décembre 2015. « Par ailleurs, pour tenir compte de l'exceptionnelle implication des agents dans le projet de commune nouvelle, je souhaite que

nos propositions sur la revalorisation de la participation de l'employeur aux mutuelles et l'extension à la prévoyance, ainsi que l'ouverture du bénéfice du CASCS à l'ensemble des agents soient

appliquées au 1er janvier 2017. »

Une victoire pour les agents après le combat des syndicats CFTC, CFDT, CGT, FO et Unsa.

« Nous gardons notre prime de fin d'année et nous avons obtenu pour un agent qui évolue dans l'une des communes qui ont fusionné, qu'il puisse conserver ses avantages. Par ailleurs, la CFTC a demandé et obtenu que l'harmonisation par le haut du régime indemnitaire se



André Drifis

fasse pour 2018 et non pas 2020 comme annoncé précédemment ! », poursuit Philippe Bellot.

La nouvelle commune doit encore s'attaquer à d'autres chantiers majeurs comme le temps de travail et le protocole sur les droits syndicaux.

Sur le premier point, le maire a annoncé qu'il fixerait « la durée annuelle du temps de travail à 1 547 heures » sur la base des régimes horaires hérités.

## Décès de Maurice Lamoureux, militant CFTC territorial convainquant

« Maurice Lamoureux ? C'était un personnage ! Un militant CFTC convaincu, et à travers son parcours, ce DGS avait le terrain dans la peau. Il savait convaincre et n'hésitait pas à revenir par la fenêtre lorsque il n'arrivait pas à entrer par la porte », se souvient Patrick Monéger, ancien responsable du syndicat de Seine-et-Marne, entré à la CFTC par son intermédiaire. Maurice Lamoureux est décédé le 4 novembre à 86 ans. Le cadre territorial a exercé au bureau d'aide sociale (ex-CCAS) de Fontainebleau, avant de devenir secrétaire général de la ville de Saint-Mandé et de terminer sa carrière de fonctionnaire territorial au conseil général de l'Essonne.

Maurice Lamoureux était engagé à



convaincre lorsque il endossait sa casquette CFTC. « Il a fait partie avec Joëlle Schroder, Jacques Heestermans et Jacques Cochard des fondateurs du syndicat CFTC des agents territoriaux de Seine-et-Marne. Mais il n'a pas endossé de titre... Il préférerait officier comme conseiller technique. Maurice a fait beaucoup de terrain pour défendre les agents et était très actif ! ».

## Rémunérations

La rémunération des agents de la fonction publique territoriale n'a une fois encore pas décollé significativement avec 1 877 euros nets moyens, fin 2014. Les 1,44 million d'agents de catégorie C (76 %) ont toujours un revenu bas, et ce n'est pas la part des agents de catégorie A, qui frôle maintenant les 10 % des effectifs, qui permet de relever le niveau salarial moyen.

En 2014, la rémunération moyenne a augmenté de 0,8 % sur un an alors qu'elle perdait 0,1 %, en 2013. La revalorisation des grilles indiciaires de catégorie C, en 2014, a contribué « très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants, à + 1,5 % ». L'augmentation des primes s'est portée principalement sur les agents de catégorie C (+ 2,8 %) même si les catégories B (+ 0,8 %) et A (+ 1,4 %) en ont également bénéficié. La rémunération moyenne s'établissait fin 2014 à 3 280 euros en catégorie A, 2 299 euros en B et 1 723 euros en C.

## Départs à la retraite

### Très tôt et avec de petites pensions

Le nombre de départs à la retraite a augmenté de plus de 1 %, en 2015, pour atteindre 33 167 nouveaux retraités de la fonction publique territoriale. Une très grande majorité ont anticipé, comme en 2014, leur départ avant l'âge légal. Cette tendance, bien ancrée, reste pourtant contradictoire avec la forte proportion de petites pensions portées au minimum garanti (10 865) et avec l'âge moyen de départ de plus en plus élevé...

En 2014, la réforme des règles de départs pour carrières longues avait suscité une vague importante de départs (38,9 % de l'ensemble des départs). Alors qu'en 2015, la tendance se tasse légèrement avec 11 945 départs pour carrières longues (36 %) quand les départs pour invalidité (3 853 - 11,6 %), en catégorie active (2 126 fonctionnaires - 6,4%) et ceux pour motifs familiaux ou handicap (1 993 - 6 %) restent, stables.

La-voix.org > articles n°2395.



# Catégorie C : les cadres d'emplois refondus



**Au 1er janvier 2017, les nouvelles carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C devront être mises en places. Cadres d'emplois en deux ou trois grades, nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3, revalorisation indiciaire, modification des conditions d'avancement... Les carrières seront sensiblement modifiées. Retour sur cette réforme.**

**L**es carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C prendront un tournant majeur au premier janvier 2017 avec une nouvelle architecture en deux ou trois grades, de nouvelles grilles de rémunération et une promotion réorganisée. Si l'essentiel a déjà été fixé par des décrets du 12 mai 2016 (cf. La Voix n°336 et n°337), un nouveau décret du 15 octobre est venu achever cette réforme en détaillant chaque cadre d'emplois avec les nouvelles règles d'avancement de grade et les éventuelles dérogations en catégorie C...

## Deux ou trois grades ?

Chaque cadre d'emplois de la catégorie C (opérateur des APS, agent social, Atsem, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de soins, garde-champêtre, adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, adjoint techniques des établissements d'enseignement) est modifié par le décret n°2016-1372. Et c'est au premier janvier 2017 que la nouvelle architecture en trois grades (C1, C2 et C3) sera mise en place (cf. nouvelles grilles de catégorie C dans La Voix n°387 de juin 2016 ou [la-voix.org](http://la-voix.org) : article n°2247).

Au moment de leur reclassement, en janvier, le décret garantit le maintien des droits des agents pour le passage des actuelles échelles de rémunération 3, 4, 5 et 6 vers les nouvelles échelles C1, C2, et C3.

Cette garantie porte sur la reprise d'ancienneté dans l'échelon, la titularisation des lauréats de concours, le reclassement des agents contractuels et le reclassement dans le grade de détachement pour les fonctionnaires détachés.

Mais le décret d'octobre, en plus de fixer le statut particulier des cadres d'emplois (cf. page 11), prévoit également l'évolution des règles d'avancement de grade.

## Le nouvel avancement de grade

Sauf cadres d'emplois particuliers, les statuts particuliers de catégorie C prévoient désormais de nouvelles conditions d'avancement qui seront appliqués entre 2018 et 2021.

Dans un premier temps, à compter de 2017, les tableaux d'avancement de grade de catégorie C resteront valides jusqu'à la fin de l'année. Et dès 2018, la réforme des conditions d'avancement sera progressivement appliquée aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C.

Celle-ci débutera par les règles d'avancement au choix, c'est-à-dire la sélection des personnes par l'employeur, après avis de la commission administrative paritaire, sur le tableau d'avancement listant par ordre alphabétique les agents qui y sont éligibles.

Ainsi, l'avancement au choix du premier grade (C1) au deuxième grade (C2) sera ouvert, à partir de 2018, aux fonctionnaires de catégorie C qui justifieront d'un an dans le 5ème échelon et de huit ans de services effectifs en catégorie C.

Pour l'avancement du deuxième grade (C2) au troisième grade (C3), il faudra en revanche justifier d'une année dans le 4ème échelon du grade et 5 ans d'ancienneté en catégorie C.

L'avancement de grade après la réussite à un examen professionnel n'est ouvert que pour le passage du grade C1 vers le grade C2. Les règles évolueront au 1er janvier 2021 : les titulaires du grade C1 devront avoir atteint le 4ème échelon et justifier de trois ans d'ancienneté en catégorie C pour se présenter à l'examen professionnel d'avancement de grade. Avant l'application de ces nouvelles conditions, les règles actuelles et propres à chaque cadre d'emplois resteront applicables.

*La-voix.org > article n°2247 (nouvelles conditions de rémunération en catégorie C.*



## Catégorie C : cadres d'emplois en 3 grades

Onze nouveaux cadres d'emplois de catégorie C, refondus et alignés, constitueront désormais (avec le cadre d'emplois d'agent de maîtrise, cf. p. 8), le socle des nouvelles carrières de catégorie C dans la fonction publique territoriale. Voici le détail des nouveaux cadres d'emplois dont vous pouvez retrouver les grilles dans notre précédent numéro ou sur notre site Internet.

### Adjoint administratif

**1er grade** : adjoint administratif territorial (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint administratif principal de 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : adjoint administratif principal de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Adjoint technique

**1er grade** : adjoint technique territorial (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint technique principal de 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : adjoint technique principal de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Adjoint technique des étab. d'enseig.

**1er grade** : adjoint technique des EE (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint technique principal EE 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : adjoint technique principal EE de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Agent social

**1er grade** : agent social territorial (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : agent social principal de 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : agent social principal de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Adjoint d'animation

**1er grade** : adjoint territorial d'animation (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint d'animation principal de 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : adjoint d'animation principal de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Adjoint du patrimoine

**1er grade** : adjoint technique des EE (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint technique principal EE 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : adjoint technique principal EE de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Opérateur des APS

**1er grade** : adjoint territorial du patrimoine (échelle de rémunération C1 : IM 325-367 en 11 échelons).  
**2ème grade** : adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**3ème grade** : Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe (échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 1** : 12 échelons et durée de carrière de 21 ans jusqu'en 2020.  
**Échelle 2** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

## Catégorie C : cadres d'emplois en 2 grades

### Atsem

**1er grade** : agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**2ème grade** : agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 2 de rémunération (C2)** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3 de rémunération (C3)** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Auxiliaire de puériculture

**1er grade** : auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**2ème grade** : auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 2 de rémunération (C2)** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3 de rémunération (C3)** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Auxiliaire de soins

**1er grade** : auxiliaire de soins principal de 2ème classe (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**2ème grade** : auxiliaire de soins principal de 1ère classe (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 2 de rémunération (C2)** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3 de rémunération (C3)** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.

### Garde-champêtre

**1er grade** : garde-champêtre chef (nouvelle échelle C2 : IM 328-416 en 12 échelons).  
**2ème grade** : garde-champêtre chef principal (nouvelle échelle C3 : IM 345-466 en 10 échelons).  
 Déroulement de carrière :  
**Échelle 2 de rémunération (C2)** : 12 échelons pour une durée de carrière de 25 ans.  
**Échelle 3 de rémunération (C3)** : 10 échelons pour une durée de carrière de 19 ans.



## Recrutements

# Ralentissement malgré la forte demande d'animateurs

Les collectivités territoriales ont mis le pied sur le frein à leurs recrutements, en 2014. Si le recrutement d'agents contractuels a légèrement augmenté (+ 0,4 %), en revanche, le recrutement de fonctionnaires territoriaux s'est lui sensiblement tassé. Le dernier rapport sur l'état de la fonction publique, paru en novembre 2016, illustre l'effort des employeurs territoriaux pour maîtriser leur masse salariale.

La-voix.org > article n°2374



epointstudio

**A**vec 30 110 recrutements en 2014 contre 34 645 l'année précédente, les collectivités et établissements territoriaux ont réalisé un effort important pour juguler la croissance de leurs effectifs à + 0,8 % hors contrats aidés. Pourtant, les emplois aidés représentent près de la moitié de ces recrutements et ont crû de 20 % en une année !

Ce mouvement confirme malgré tout le ralentissement des recrutements dans la fonction publique territoriale engagé depuis plusieurs années pour contenir les effectifs à 1,89 million d'agents actuels.

Les agents territoriaux restent très majoritairement des agents de catégorie C (76 %), sont moins nombreux dans l'encadrement intermédiaire (14,4 % en catégorie B) mais ceux de catégorie A progressent doucement pour atteindre les 9,5 % (+ 1,5 % en dix ans).

### Plus d'animateurs...

L'envolée, en 2014, des recrutements de contrats aidés (14 200) correspond à la

hausse très sensible des recrutements dans la filière animation (+ 6,5 %), tirée par la réforme des rythmes scolaires dans les écoles primaires et le recrutement d'animateurs. D'ailleurs, le recrutement dynamique d'agents contractuels (+ 0,4 % en 2014), pour atteindre les 19,2% des effectifs territoriaux, tient également aux embauches dans l'animation. Hors animation, le nombre de contractuels diminue.

Ce mouvement explique la progression de 0,6 % des effectifs des communes dont les effectifs accusent une baisse continue depuis dix ans (- 9 %), dus notamment aux transferts de compétences vers les structures intercommunales. À l'inverse, les EPCI enregistrent en 2014 encore la hausse d'effectifs la plus forte avec une croissance moyenne de 2,7 %.

Plus féminine (61,1%), la filière animation est aussi plus jeune avec un tiers d'agents de moins de trente ans. Et le rajeunissement s'accroît encore en 2014 dans des collectivités à la démographie vieillissante (âge

moyen de 44,6 ans).

### Recrutement direct, concours et mobilité

Les recrutements statutaires par la voie des concours a permis de recruter 12 650 nouveaux fonctionnaires en 2014 et 16 000 par la voie des recrutements directs sur le statut de fonctionnaire territorial en catégorie C. En 2014, seules 39 sélections (concours externes et troisième concours) ont été organisées par les CDG contre 47 l'année précédente.

Une tendance qui s'explique en partie par l'organisation de certains concours tous les deux ans. Quasiment la moitié des lauréats sortent de concours de catégorie C contre 31,5 % en catégorie B et 19,7 % en catégorie A.

Du côté de la mobilité professionnelle, près de 71 000 agents territoriaux ont changé d'employeurs en 2014 tandis que 14 000 autres partaient pour la fonction publique d'État (63 %) ou la fonction publique hospitalière (37 %).

Il est d'ailleurs remarquable que

les mobilités inter-fonctions publiques soient très équilibrées en nombre d'agents. Il y a en effet pratiquement le même nombre d'agents de l'État (8 600) à rejoindre la Territoriale quand, dans le sens inverse, ils étaient 8 770 Territoriaux à partir pour l'État. Même tendance avec la fonction publique hospitalière.

### Mutations

Le mobilité au sein de la fonction publique territoriale a concerné les agents de communes dont un quart a rejoint un EPCI. Dans le même temps, les mobilités depuis un EPCI avaient très majoritairement pour collectivité d'accueil un autre EPCI (75 %). Un phénomène lié au redécoupage de la carte des intercommunalités et au mouvement de concentration engagé. Enfin, quasiment 15 % des agents territoriaux contractuels ont changé de statut en 2013, souvent pour être titularisés dans le cadre du dispositif de résorption des emplois précaires. Et 15 300 fonctionnaires ont changé de catégorie.



## Égalité femmes-hommes

# Nouvelles mesures imposées dès 2017



Ken Hurst

### REPÈRES

#### 2013

Rapport relatif à l'égalité femmes/hommes à présenter obligatoirement en comité technique (CT). L'ensemble des questions relatives à la carrière et aux conditions de travail doivent prendre en compte le critère de sexe.

#### 2015

Le taux de femmes ou d'hommes dans les jurys de concours devient un critère de composition passant progressivement de 20 % à 40 %.

#### 2015 À 2019

Le quota est étendu aux instances représentatives de la fonction publique nationales et locales

**Après l'obligation de 40 % de jurys femmes ou hommes pour les concours et examens de la fonction publique, la règle sera étendue en 2017 aux recrutements dans les emplois territoriaux de direction puis aux CCFP, CSFPT et autres CAP...**

**2013** avait été le début de l'offensive de la politique des quotas femmes/hommes mis en place progressivement dans la fonction publique territoriale. Cette année-là, les employeurs territoriaux ont dû respecter une obligation de 20 % de recrutement de femmes ou d'hommes pour les emplois de direction. Quota porté à 30 % en 2015 et qui devrait atteindre les 40 % en 2017. À l'inverse, l'équilibre dans la composition des jurys de concours et des entretiens de sélection a dû attendre la sortie d'un décret, le 20 mars 2015, pour être applicable. La composition minimum par sexe prévue est toujours fixée à 40 %. Mais le décret organise aussi une dérogation avec un quota de 30 %, jusqu'au 31 décembre 2019, pour les cadres d'emplois suivants : Atsem, sages-femmes, auxiliaires de puériculture, et les cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, du sapeur-pompier au colonel.

#### 2019 pour les instances CCFP, CSFPT ou CAP

Depuis 2015, après les élections professionnelles, l'obligation de 40 % de représentants de chaque sexe s'applique tant aux instances de concertation nationales que locales...

Mais, dans un premier temps, seuls les représentants de l'administration étaient concernés par cette obligation ouverte aux commissions administratives paritaires (CAP), au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et aux trois conseils supérieurs de chaque fonction publique.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé ce quota de 40 % minimum par sexe en l'étendant également aux élus des ces instances.

Dès lors, à compter du 1er janvier 2019, le CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territoriale) comme le CCFP devront prévoir au moins 40 % de représentants de chaque sexe pour le collège des élus du personnel. Ainsi, les deux collèges du CSFPT verront leurs 20 représentants des élus locaux (employeurs territoriaux) et 20 élus des organisations syndicales soumis à cette composition équilibrée par sexe. Les représentants suppléants y seront également soumis.

En se dotant d'un collège employeur unique, le CCFP adoptera aussi en 2019 la règle de 40 % par sexe (décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016) pour les élus. Chaque catégorie d'employeurs publics du collège employeurs devra avoir une représentation équilibrée par sexe. Il devra ainsi être désigné « un nombre égal d'hommes et de femmes dans les catégories d'employeurs ». Ce principe sera apprécié, pour les employeurs, tant pour l'assemblée plénière que dans chacune des formations spécialisées mais également de façon globale pour les trois types d'employeurs (État, Territoriale, Hospitalière).

L'équité femmes/hommes du CCFP sera appréciée sur la base de 40 % de représentants syndicaux de chaque sexe pour le collège syndical. Là encore, la règle vaudra tant pour l'assemblée plénière que les formations spécialisées du CCFP, pour les titulaires comme les suppléants...

Enfin, depuis 2014, chaque comité technique de collectivité doit présenter un rapport sur l'égalité femmes/hommes (recrutement, formation, temps de travail, formation professionnelle, conditions de travail, promotion professionnelle, rémunération, articulation temps de vie...).

La-voix.org > articles n°453, n°1813, n°2346, n°2372.



## RIFSEEP

# Nouveau système de primes en 2017

**Fonctions, sujétions, expertises, engagement : le nouveau régime indemnitaire est généralisé aux collectivités à compter de 2017. Celles-ci vont remplacer leurs primes actuelles par ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP). Aucun délai d'application n'a encore été fixé alors que, fin novembre, les derniers décrets n'étaient toujours pas sortis.**

**L**e régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP) est déjà applicable à la fonction publique territoriale. Car, depuis janvier dernier, ce nouveau dispositif s'est étendu progressivement à une quinzaine de cadres d'emplois. Mais à compter de janvier, le dispositif devra se substituer à l'ensemble des primes et indemnités en place dans les collectivités. « Le centre de gestion du Nord a informé les collectivités dès décembre 2015. C'était urgent, car celles qui ont mis en place la prime de fonction et de résultats doivent impérativement la remplacer au 1er janvier par le Rifseep. Aujourd'hui, la difficulté repose sur le fait que nous n'avons pas tous les textes pour la généralisation de ce nouveau régime. Et les collectivités, surtout les plus petites, attendent d'en savoir plus... », note le directeur du CDG, Jean-Jacques Treels.

### Régime indemnitaire en deux parts...

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts. La première, l'indemnité de fonction



(IFSE) est déterminée selon le classement dans des groupes de fonctions et selon l'expérience ou l'expertise des agents. Attachés aux grades, 4 à 5 groupes de fonctions doivent être créés en catégorie A, 3 groupes en catégorie B, et 2 groupes en catégorie C.

La seconde partie du Rifseep, le complément indemnitaire (CIA), versé annuellement, vise à récompenser l'engagement et le mérite de l'agent. Celui-ci reste cependant optionnel.

« Ce système en deux parts offre un peu plus de souplesse aux communes », remarque Marie-Christine Devaux, directrice du service carrière du CDG 59. « Lors des discussions sur la mise en place du Rifseep, certaines collectivités remettent ainsi sur la table l'ensemble de leurs primes et indemnités pour dresser un système indemnitaire plus équitable. » « Le RIFSEEP ne permettra pas de gommer les différences de régimes indemnitaires

## « Sans organigramme, difficile d'avancer sur le Rifseep... »



**Claudine Morel**, présidente du syndicat CFTC des Territoriaux d'Ille-et-Vilaine

« Les deux communautés de communes de Fougères et Louvigné du Désert ainsi que sept des communes de la Com'Onze ont engagé leur fusion au 1er janvier 2017. C'est dans ce cadre qu'un groupe de concertation a été constitué pour examiner les trois volets du temps de travail, de l'action sociale et du Rifseep. Pour ce dernier dossier, il ne s'agira pas

seulement d'une refonte du régime indemnitaire mais de créer un nouveau système commun aux trois entités. Nous sommes confrontés à deux principales difficultés. Le désaccord des élus sur le périmètre géographique a renvoyé à une date tardive l'examen du volet ressources humaines, compliquant notamment le redéploiement du personnel. Et la nécessité de garantir à chacun des agents le maintien du niveau de son régime indemnitaire tout en conservant une cohérence avec le nouvel organigramme complique l'exercice. »





**Le Rifseep est composé de deux parts : une part attachée aux fonctions et aux responsabilités de l'agent et une part optionnelle attribuée selon la manière de servir.**

entre collectivités. En revanche, au sein d'une même structure, une mise à plat des primes en fonction des critères identifiés permettra de réaliser un rééquilibrage entre les agents », précise Geneviève Vidal, directrice du CDG de Charente-Maritimes qui a développé en partenariat avec le CIG de Versailles un outil de simulation du Rifseep, largement repris dans les collectivités. Celui-ci sert effectivement de support à une réflexion sur l'organigramme et la cotation des postes. « C'est un travail préalable essentiel, poursuit la directrice. La cotation des postes doit être réalisée dans un souci de transparence et d'équité. En regroupant les fonctions selon les qualifications, l'expérience, les grades, l'expertise et les sujétions, l'outil permet de prendre la mesure des champs possibles en réalisant des études comparatives des indemnités et en effectuant des simulations financières. »

### Cotation des postes

La nouveauté majeure tient au regroupement des agents dans des groupes de fonctions, quelle que soit leur filière. Une cinquantaine de critères officiels sont définis. Et le dispositif offre une transparence en matière d'attribution des primes. Cela dépendant également des choix que retiendra chaque collectivité. « Nous avons dû nous pencher rapidement sur le régime indemnitaire après que la cour régionale des comptes ait relevé l'illégalité du régime indemnitaire de Saint-Avold (Moselle). La CFTC a été force de proposition et nous avons négocié depuis juin pour aboutir à un Rifseep décliné en part fonctionnelle et part complémentaire fixée à 200 euros bruts en catégorie C, par

## Rifseep suivi en Indre-et-Loire

« Sur les 440 collectivités d'Indre-et-Loire, 200 nous ont demandé l'outil de cotation des postes (cf. article) après les deux réunions d'information organisées par le CDG », a recensé la directrice, Nathalie Péron. Après une information juridique sur le Rifseep, le CDG propose un accompagnement sur l'outil de simulation puis une analyse de leur régime indemnitaire aux employeurs territoriaux du département.

« L'outil est intéressant, il permet de faire des transpositions pour voir la cohérence ou les incohérences des montants attribués. Cependant, les collectivités ont des marges financières restreintes pour les primes », relève-t-elle. La directrice souligne cepen-

« La nécessité de réfléchir à l'organigramme et aux fiches de postes, véritable préalable. « Cela demande souvent un toilettage. Il faut bien cadrer les organigrammes pour savoir qui est responsable de quoi. Et être vigilant en identifiant l'encadrement en particulier dans les petites communes. » Le CDG d'Indre-et-Loire s'est également penché sur les conditions du changement en réalisant un guide, utile lors de fusions ou réorganisations de collectivités...

« La part complémentaire sur la manière de servir est optionnelle. Au-delà d'un régime indemnitaire de grade, la collectivité risque d'avoir à rajouter de l'argent dans le pot pour la partie résultats », note aussi Mme Péron.

exemple. Les agents ont pu conserver leurs montants indemnitaires avec de meilleures perspectives de progression. Pour nous, le travail sur les fiches de postes avait déjà été réalisé... », rapporte Bernard Culetto, président du syndicat des Territoriaux CFTC de Moselle.

« Avec cette refonte du régime indemnitaire, les collectivités réinterrogent les règles d'attribution. Pourquoi cet agent avec le même niveau de responsabilité perçoit 200 euros quand un autre en a 500 ? Cela contraint les employeurs à définir et hiérarchiser les niveaux de responsabilité dans l'organigramme ! », relève M. Treels. Rendre équitable le système de primes mais également mieux communiquer sur les modalités d'attribution. Le CDG 17 avec son outil de cotation, réalisé à l'aide de son statisticien, permet de calibrer les responsabilités et de prévoir des intervalles indemnitaires pour chaque niveau. « Les fonctions, les critères d'expertise, l'expérience et les sujétions sont intégrés dans le système et comptent dans le montant du Rifseep. Ce sont des critères précis et mesurables, donc compréhensibles par tous. Nous avons démystifié le côté usine à gaz du régime indemnitaire », défend Mme Vidal qui admet cependant que le complément indemnitaire basé sur la manière de servir est en revanche plus compliqué à mesurer. Dans tous les cas, l'entretien d'évaluation professionnelle constitue un support essentiel pour moduler le régime indemnitaire des agents.



# ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire - Avril 2016 - Crédit photos : Benjamin Juhn.

Jour après jour, quelle que soit leur activité, les territoriaux s'investissent à travers leurs missions de service public pour être utiles à tous leurs concitoyens. Un engagement que la Mutuelle Nationale Territoriale salue et partage en les protégeant tout au long de leur vie personnelle et professionnelle.

Complémentaire santé, maintien de salaire, services, santé au travail... la MNT est fière d'être utile à plus d'1,9 million d'agents territoriaux.



SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
SERVICES

09 72 72 02 02  
(prix d'un appel local)

  [mnt.fr](http://mnt.fr)  
mutuelleMNT