



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

Lettre mensuelle d'information de la fédération autonome de la fonction publique territoriale
N° 36 Avril - Mai 2017

LE RIFSEEP SERA-T-IL UN LEVIER DE MOTIVATION POUR LES AGENTS ?

Le Club RH de la Gazette des communes a organisé le 30 mars à Bordeaux, à l'hôtel de la métropole, une matinée dédiée aux leviers de motivation des agents de la fonction publique territoriale. Des experts et des DRH ont présenté leur analyse du RIFSEEP, en insistant tout particulièrement sur l'importance du bien-être au travail des collaborateurs, au-delà de la question salariale.

Comment préparer sa mise en oeuvre

Pour éviter de créer une nouvelle « usine à gaz » et faciliter la mise en oeuvre dans les petites collectivités, « la première étape, c'est le cadrage politique, qui est très important. Ensuite, il faut faire un diagnostic de l'existant, mettre à jour ses outils RH, avant de déterminer les critères du nouveau régime indemnitaire, avec beaucoup de concertation », préconise Lisa Reynal.

Sans oublier bien sûr de valider l'enveloppe budgétaire afférente... Pour ce faire, deux méthodes existent, la hiérarchisation par comparaison, qui affecte à chaque poste un niveau, mais risque de reproduire l'existant. Ou la hiérarchisation par cotation, qui est chronophage, mais neutre par rapport au système actuel. Chacun de ces systèmes a ses avantages et inconvénients.

A la ville de Pessac, le DRH a défini six niveaux hiérarchiques différents, avec également une prise en compte de l'expérience du salarié, jusque-là pas intégrée dans la grille. Pour sa part, Delphine Fortunato, DRH, à la direction du pilotage, de la modernisation et du dialogue social et l'animation du réseau RH à Bordeaux Métropole, doit composer avec « un fort attachement à la logique de grade » au sein de sa collectivité et une individualisation de la rémunération, « qui posait des problèmes de gestion ». Alors, pour faire accepter le Rifseep, « nous travaillons sur une logique de projets visant à donner plus d'autonomie aux agents ». Un

élément, qui s'avère déterminant aussi dans la motivation des collaborateurs.

« Le Rifseep n'est qu'un outil. Sur les six communes de mon périmètre, qui ont mutualisé leurs RH, certaines, par exemple, veulent s'en servir pour se doter d'une cotation

par postes. Mais, il faut que l'outil soit bien adapté à la taille de la collectivité », prévient Lionel Cenet, DRH des communes de Blanquefort, Bruges, le Bouscat, Le Taillan médoc, Mérignac, Saint Aubin de Médoc.

La Gazette : Publié le 7 Avril 2017

LA MISSION DE CONTRÔLE SÉNATORIALE APPELLE À «LAISSER RESPIRER LES TERRITOIRES»

La commission des Lois du Sénat s'est réunie le 29 mars, pour examiner et adopter les préconisations de la mission de contrôle et de suivi de la mise en oeuvre des lois de réforme territoriale, dont les travaux avaient été présentés le 15 mars dernier. La mission formule quinze recommandations pour "laisser respirer les territoires en offrant aux élus locaux des outils supplémentaires pour résoudre eux-mêmes [...] les difficultés spécifiques rencontrées par leurs collectivités". Elle propose notamment "d'assouplir le recours à l'expérimentation", de mettre en place "un pacte financier pluriannuel entre l'État et les collectivités" et d'expérimenter "la coordination, par les régions, de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi".

Le rapport final de la mission de contrôle et de suivi de la mise en oeuvre des lois de réforme territoriale a été mis en ligne lundi 3 avril après l'examen par la commission des Lois du Sénat des préconisations de la mission. Elle les a élaborées après avoir rencontré "sur le terrain environ 250 élus locaux et 200 représentants de l'administration territoriale de l'État et de la société civile" de novembre 2015 à mars 2017 et produit deux rapports d'étape : le premier, en avril 2016 ; le second en juillet 2016.

Localtis info : Publié le 5 Avril 2017



PROCOLE «PPCR» : PRISE EN COMPTE DU NOUVEL INDICE DANS LE CALCUL DE LA PENSION

La mise en place effective au 1^{er} janvier 2017 du protocole "parcours professionnels carrières et rémunérations" (PPCR) conduit la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) à effectuer une mise à jour des grilles indiciaires dans ses applications informatiques. La CNRACL a déjà effectué la mise à jour des grilles indiciaires dans le système informatique pour la plupart des grades. Les pensions déjà liquidées depuis la date d'entrée en vigueur des nouvelles grilles et donc calculées avec un indice antérieur, devront faire l'objet d'une demande de révision écrite.

La majorité des revalorisations indiciaires prévues au 01/01/2017 s'accompagnent d'un reclassement qui modifie le grade et/ou l'échelon détenu par les fonctionnaires. Dans le cas d'une demande concernant un reclassement, l'agent doit détenir la nouvelle situation pendant au moins six mois

et donc être radié au plus tôt le 1^{er} juillet 2017 pour que le traitement correspondant soit pris en compte dans le calcul de sa pension.



La Gazette : Publié le 23 Mars 2017

VERS UNE FUSION DES CADRES D'EMPLOIS DES AGENTS TECHNIQUES DES ÉCOLES ?



Dix ans après son transfert de l'Etat aux collectivités territoriales, le cadre d'emploi d'adjoint technique territorial des établissements d'enseignement ne bénéficie pas du même traitement que le cadre d'emploi d'adjoint technique territorial, bien que les missions soient similaires. CFDT Interco, FO Services publics et FA-FP font savoir, mardi 21 mars 2017, qu'elles militent auprès des régions et des départements pour remédier à cette situation.

La fusion des cadres d'emplois d'adjoint technique territorial (ATT) et d'adjoint technique territorial des établissements d'enseignement (ATTEE) des lycées et des collèges : c'est ce que souhaitent CFDT Interco, FO services publics et FA-FP, qui ont rencontré ces trois derniers mois pour en discuter l'Assemblée des départements de France (ADF) puis

la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et enfin l'association Régions de France (ARF).

Dans un courrier adressé à la ministre mi-février dernier, les organisations syndicales (OS) pointaient le fait que le cadre d'emplois des ATTEE, ex- techniciens et ouvriers de services dont la gestion a été transférée de l'Etat aux collectivités locales il y a dix ans, « pouvait éventuellement s'entendre pour certains comme "sas d'accueil" lors du transfert des agents des collèges et lycées de l'Éducation nationale vers la Fonction publique territoriale ». Mais, ce cadre d'emploi se révèle, au fil du temps, « leur être défavorable du point de vue de la simplicité et de l'égalité de traitement, de la mobilité et des parcours professionnels, objectifs qui sont tous poursuivis par le gouvernement ».

« Comment expliquer et justifier [par exemple] que la carrière d'une cuisinière ou d'un cuisinier d'école primaire ne soit pas gérée par les mêmes textes que celle de leurs homologues de collège ou de lycée, qu'il en résulte des écarts de traitement et que leur mutation d'un poste à l'autre ne soit pas plus fluide ? », interrogeaient les syndicats dans leur lettre. Pour eux, il est temps de remédier à cette situation.



COTISATION CNFPT : UNE PÉTITION SYNDICALE POUR LE RETOUR AU 1% DÈS 2018



Les cinq organisations syndicales représentées au conseil d'administration du CNFPT ont relancé ce 4 avril la mobilisation pour le retour au 1%, dès 2018. Une pétition intersyndicale est en ligne. Objectif : convaincre les futurs élus issus des prochaines élections.

Le budget 2017 du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à peine voté, les cinq organisations syndicales présentes à son conseil d'administration (CGT, CFDT, FO, FA-FPT et UNSA) relancent la bataille autour du taux plafond de cotisation versée par les collectivités territoriales à l'établissement public pour 2018. Le temps presse, car le calendrier électoral s'avère chargé : présidentielle en mai, législatives en juin, sénatoriales en septembre, loi de finances votée en décembre. Or les cinq OS veulent le rétablissement de cette cotisation à 1% dès l'année prochaine (la cotisation reste bloquée à 0,9% pour 2017).

Appel aux agents, aux élus, aux usagers Ce 4 avril, les organisations syndicales ont donc relancé la mobilisation en faveur de ce rétablissement via une conférence de presse et

une pétition intersyndicale. Celle-ci est en ligne sur les sites respectifs des OS et sur un site de pétition en ligne. Son but : « appeler les agents, les élus locaux, les usagers du service public à signer pour reconquérir le 1% », ontelles expliquées lors d'une conférence de presse organisée symboliquement dans la salle du conseil d'administration du CNFPT, à Paris. Les OS adresseront également dans quelques jours un courrier, allant dans le même sens, à tous les candidats à la présidence de la République.

Une formation menacée « L'heure est grave, ont averti les représentants syndicaux présents. La formation des agents territoriaux est menacée ».

L'heure est grave : la formation des agents territoriaux est menacée !

La Gazette : Publié le 4 Avril 2017



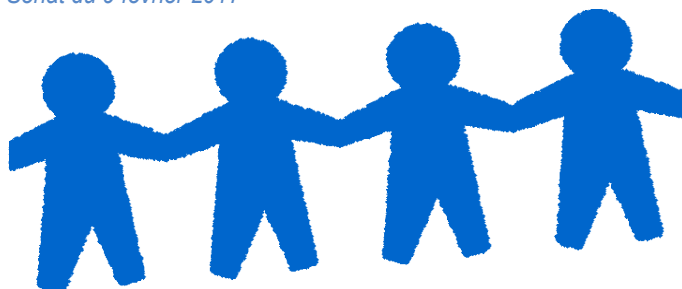
QUELLES SONT LES RÈGLES DE NOMINATION ET DE RESPONSABILITÉ DES ATSEM ?

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions du statut de la fonction publique territoriale et nommés par le maire après avis du directeur de l'école. Ils sont donc régis par la même durée du temps de travail (1 607 heures annuelles pour un agent à temps complet) que les autres fonctionnaires territoriaux. La collectivité définit, par voie de délibération et après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM.

Il n'est pas prévu un temps de présence obligatoire auprès des enseignants des écoles maternelles. Leur présence est décidée par le directeur ou la directrice. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de nommer une ATSEM par classe, la nomination relevant de l'entière compétence de l'autorité territoriale. S'agissant de la responsabilité, l'institution scolaire assume la responsabilité des élèves qui lui sont

confiés (circulaire n° 97-178 du 18 septembre 1997 relative à la surveillance et la sécurité des élèves dans les écoles maternelles et élémentaires publiques modifiée). Ainsi, pendant le temps scolaire, les enfants sont placés sous la responsabilité de l'éducation nationale (enseignants et directeurs d'écoles).

RÉFÉRENCES : Question écrite de Eric Doligé, n° 23238, JO du Sénat du 9 février 2017



La Gazette : Publié le 20 Mars 2017



TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTÉISME : FUREUR DES SYNDICATS CONTRE LES PROPOSITIONS DUMINISTÈRE

Deux textes «à visée politique», «inexactes au niveau réglementaire» et à «l'écriture amateur»... Les expressions des organisations syndicales sont sans concession pour qualifier les projets de circulaires sur le temps de travail et l'absentéisme qui leur étaient présentés lors d'un groupe de travail du Conseil commun de la fonction publique, jeudi 23 mars 2017. Le ministère de la Fonction publique promet de revoir ses copies.

L'ensemble des représentants des employeurs publics et les organisations syndicales (OS) se sont réunis dans une ambiance houleuse, jeudi 23 mars 2017, à l'occasion d'un groupe de travail du Conseil commun de la fonction publique. L'objet des tensions : le contenu des projets de circulaires « temps de travail » et « politiques de prévention des absences pour raisons de santé ».

« Les deux textes auraient mérité plusieurs réunions de groupe de travail », explique Natacha Pommet (CGT). « D'autant que c'est ce qui nous avait été promis suite au rapport de Philippe Laurent [sur le temps de travail]. »

En l'état, « ce ne sont que des rappels partiels des textes réglementaires, de portée politique qui contribuent au 'fonctionnaires bashing' en pleine période électorale ».

En outre, Jacky Cariou (FA-FP) dénonce « l'amateurisme de l'écriture » de ces textes. « On voit seulement apparaître le plafond de 48 heures par semaine, pas celui de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, comme le prévoit la réglementation européenne, explique-t-il. On ne voit pas non plus rédigée la notion de travail de nuit ! »



La Gazette : Publié le 24 Mars 2017

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LE CSFPT RECOMMANDE DE SIMPLIFIER LE DISPOSITIF



L'Etat doit revoir les termes du décret relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. C'est la préconisation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dans son rapport adopté à l'unanimité, mercredi 29 mars 2017.

Nombre de collectivités rencontrées par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) disent manquer encore de recul pour faire un bilan de la mise en oeuvre qualitative et quantitative, du décret « relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire [PSC] de leurs agents ». Certaines d'entre elles ne l'ont même rendu effectif qu'au 1^{er} janvier 2014, voire en janvier 2015.

Le CSFPT constate néanmoins, dans son rapport présenté mercredi 29 mars en séance plénière, « que la majorité des collectivités, quel que soit leur type, enregistrent un taux d'adhésion proche de 50% tant pour le volet consacré au risque santé que pour celui relatif à la prévoyance ».

« Seules les petites intercommunalités parviennent à un taux de couverture aux alentours de 100% de leurs agents, en raison principalement du contact direct entre ces derniers et leur DGS ou DRH pour les informer et les relancer si besoin sur leurs droits à la PSC ».

Un dispositif « complexe »

Pour mémoire, le décret prévoit deux procédures possibles pour les collectivités : soit une convention de participation conclue entre l'opérateur et la collectivité après mise en concurrence des offres, soit un mécanisme de labellisation de contrats ou de règlements sous la responsabilité de prestataires habilités par l'Autorité de contrôle prudentiel. La participation est versée soit directement à l'agent (montant unitaire), soit via un organisme. A noter que la souscription à une protection sociale complémentaire ou à un mécanisme de participation est facultative pour les agents et les collectivités.

La Gazette : Publié le 29 Mars 2017