

UNSA TERRITORIAUX MAGAZINE

Pages spéciales UNSA Magazine N°196 novembre 2018



L'ACTU EN BREF
ÉGALITE PROFESSIONNELLE
FEMME-HOMME



UN GARS À L'UNSA
JEAN-LUC BEGUE
ENGAGÉ 24H SUR 24



DU CÔTÉ DES INSTANCES
CONSEIL SUP'
DE NOUVEAUX RAPPORTS !

**Le 6 décembre,
je vote et je fais voter UNSA !**



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
6 DÉCEMBRE 2018



MARGOT, AGENT DU SECTEUR PUBLIC, DONNE DE L'ÉLAN À LA VIE LOCALE

MAIS POUR L'AVENIR, ELLE SOUHAITE
DONNER DE L'ÉLAN À SON ÉPARGNE



Pour Margot et tous
les agents du secteur public

LIVRET
BFM AVENIR⁽¹⁾ | **3,20%**
brut annuel

pendant 3 mois⁽²⁾, jusqu'à 5 000 € de dépôts.

OFFRE DE BIENVENUE

pour une 1^{ère} ouverture d'un livret réalisée du 1^{er} octobre au 30 novembre 2018.
Hors période promotionnelle : taux nominaux de 1,15 % brut annuel jusqu'à 3 000 €
épargnés puis 0,30 % brut annuel au-delà de ce montant, en vigueur au 1^{er} août 2018,
susceptibles de variations. Les Intérêts versés soumis aux prélèvements sociaux.

(1) Le Livret BFM Avenir est un compte d'épargne à vue proposé et géré par la Banque Française Mutualiste.

(2) Taux nominal annuel brut promotionnel valable 3 mois (soit 6 quinzaines complètes), à compter de la quinzaine suivant la date d'ouverture du livret jusqu'à 5 000 € inclus (au-delà de 5 000 € taux de 0,30 % brut annuel). Les intérêts sont calculés par quinzaine et crédités sur le livret chaque année en janvier, et génèrent eux-mêmes des intérêts. Intérêts versés soumis à la source aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 % et à prélèvement à titre d'acompte d'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 %, ouvrant droit à un crédit d'impôt. Sous réserve du respect de conditions de revenus et de délais imposées par la réglementation, il est possible de demander une dispense d'acompte. Les intérêts sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 116 220 112,75 €. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 08 041 372). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 100 989 173,75 €. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 07 022 493). Crédit photo : Getty images.



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Contactez-nous du lundi
au vendredi de 9 h à 20 h
et le samedi de 9 h à 14 h

Appel non surtaxé 0 987 980 980

RETROUVEZ-NOUS SUR BFM.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



L'ACTU EN BREF 4-5**DU CÔTÉ DES INSTANCES 7**
CSFPT : DE NOUVEAUX RAPPORTS !**LE MOT DE L'AVOCAT 8**
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
LES GRANDES LIGNES**L'ACTU JURIDIQUE 9**
LE DROIT DE GRÈVE
DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**LA CENTRALE 10-11**
LE 6 DÉCEMBRE,
JE VOTE ET JE FAIS VOTER UNSA !**DECRYPTAGE 12**
LE CONSEIL COMMUN
DE LA FONCTION PUBLIQUE**MODE D'EMPLOI 13**
COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**UNE FILLE**
UN GARS A L'UNSA 14-15
CHRISTINE GOSSET
JEAN-LUC BEGUÉ**LE DROIT DES AGENTS 17**
LES CONGES MALADIE DANS
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**AU CŒUR**
DES TERRITOIRES 18-19
CONSEIL NATIONAL DU SNEA**TEMPÊTE À LA COLLECTIVITÉ**
TERRITORIALE DE LA MARTINIQUE**COLLOQUE RPS DANS LA FONCTION**
PUBLIQUE**LES OPH ET LES CSE****UN VIRAGE DÉTERMINANT**
POUR LA FONCTION PUBLIQUE
ET SON SYNDICALISME

Le 25 octobre, nos syndicats ont déposé les dernières listes de candidats aux élections professionnelles dans les collectivités.

Le 6 décembre tous les agents de la fonction publique sont invités à élire leurs représentants du personnel présentés sur les listes syndicales.

Je remercie tous ceux qui s'investissent dans cette aventure car notre avenir dépend des résultats de ces élections. Nos candidats élus défendront notre vision du syndicalisme que je pourrais résumer en quelques mots : défendre les intérêts individuels et collectifs des agents de notre fonction publique territoriale dont la mission de service public est une chance et une richesse dans nos collectivités.

L'année 2019 sera impactée par d'importantes réformes portées par le gouvernement dont certaines nous concernent :

- individualisation de la rémunération,
- augmentation du nombre de contractuels,
- modification des compétences des CAP et CT,
- modification des droits à la retraite.

Nos élus seront donc aux premiers rangs pour représenter les agents territoriaux et défendre les valeurs de l'Unsa dans chaque collectivité comme à l'échelon national.

Nous défendrons plus d'équité, une meilleure qualité de vie au travail, une rémunération qui doit évoluer, des droits à la retraite qui permettent de vivre dignement.

Pour y parvenir nous devons gagner ces élections et c'est vous qui en êtes les acteurs. Aussi je vous demande d'en discuter avec vos collègues pour qu'ils comprennent que soutenir l'Unsa c'est défendre leur avenir et celui de notre société qui ne doit pas oublier l'importance de tous nos territoires, qu'ils soient urbains ou ruraux, qu'ils soient en métropole ou en outre-mer.

Notre meilleure chance d'y parvenir est de
Votez et faite voter UNSA le 6 décembre

SYLVIE MÉNAGE
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



L'UNSA-SDIS de France reçue au Sénat

Dans les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS), il y a trois « catégories » de personnels : les sapeurs-pompiers volontaires (SPV), les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et les Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés (PATS). Au total, sur tout le territoire, ce sont 11.500 PATS qui assurent des missions de soutien. Pourtant, il subsiste une anomalie liée à l'histoire : les PATS sont la seule catégorie de personnels à ne pas siéger dans les conseils d'administration des SDIS (CASDIS).

Mais le 9 octobre dernier, une délégation de l'UNSA-SDIS de France était reçue au Sénat par M. Loïc HERVÉ, sénateur et rapporteur de la commission des lois. Elle y était entendue dans le cadre de l'examen d'une proposition de loi visant à permettre aux PATS d'être représentés au conseil d'administration, à l'instar de leurs collègues pompiers professionnels et volontaires.

Ainsi, c'est une revendication de longue date qui est en passe d'aboutir. C'est une belle victoire pour l'UNSA-SDIS mais surtout pour les PATS !



La nouvelle édition du guide de l'agent est parue !

L'UNSA Territoriaux a actualisé le guide : « Tout ce qu'il faut savoir pour réussir sa carrière dans la Fonc-

tion Publique Territoriale » et a été adressé à tous les syndicats affiliés. N'hésitez pas à le demander auprès de votre syndicat.

Tout ce qu'il faut savoir pour réussir
sa carrière dans la
Fonction Publique Territoriale



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Edition 2018-2019

Égalité professionnelle Femme-Homme, négociation nationale en cours



Le secrétaire d'Etat Olivier Dussopt a ouvert le 10 septembre dernier des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, après une phase de concertation qui s'est tenue avant l'été. Pour l'UNSA, l'objectif était d'aller plus loin que le protocole du 8 mars 2013. La réduction des inégalités ne pourra passer que par des mesures contraignantes et des moyens budgétaires adaptés à ce qui a été déclaré « grande cause nationale du quinquennat » par le président Macron en novembre 2017. L'UNSA Territoriaux, représentée par Sophie Huneau, a porté pour les agentes et les agents un certain nombre de revendications liées aux spécificités de la Fonction publique territoriale. Le Bureau fédéral s'est prononcé à l'unanimité pour la signature du protocole, fixée au 26 novembre 2018 pour permettre à l'UNSA de participer au suivi de l'application de ce protocole.

La Fédé
dans la poche

L'application smartphone
UNSA-Territoriaux
à télécharger dès maintenant

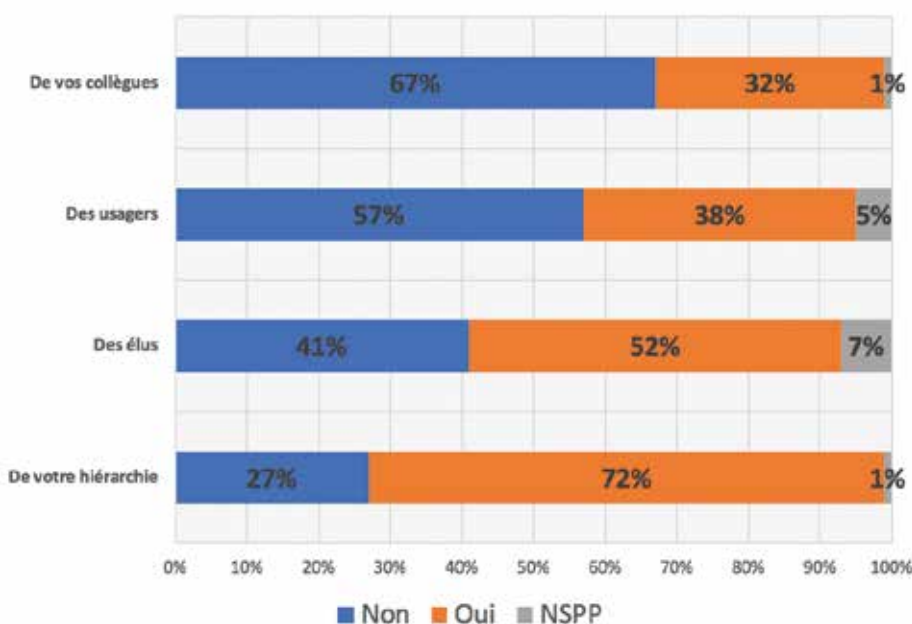
Download on the App Store | GET IT ON Google Play

Baromètre « Bien-être au travail »

La Gazette des Communes dévoile la neuvième édition du baromètre « Bien-être au travail », réalisée en partenariat avec la MNT. L'édition 2018 montre une dégradation de la qualité de vie dans le milieu professionnel territorial. Cette étude a été réalisée en ligne, entre le 27 août et le 14 septembre 2018, auprès de 4 453 agents de la FPT.

Concernant la pression ressentie, sont en hausse celle des élus (+8 points), des usagers (+ 8 points) et des collègues (+ 6 points).

Ressentez-vous une pression excessive de la part...



« Forum de l'École Maternelle, pour donner la parole à celles et ceux qui la font vivre »

L'UNSA Territoriaux et le SE-UNSA organisent, avec d'autres structures syndicales et associatives, un forum de l'école maternelle, permettant de croiser les regards et les points de vue. Il s'adresse à toutes les personnes concernées : enseignants, ATSEM, animateurs, chercheurs, formateurs, membres d'associations, parents, professionnels de services d'éducation de collectivités territoriales, élus... RDV fixé le 17 novembre à la Bourse du Travail à Paris.

L'école maternelle
par celles et ceux qui la font vivre

FORUM Samedi 17 novembre 2018 de 9h à 17h
Paris, bourse du travail

Conférence, débats, ateliers, table ronde...

INSCRIPTIONS : [HTTP://BIT.LY/FORUMMATERNELLE](http://bit.ly/forummaternelle)

Des employeurs territoriaux coordonnés !

Philippe Laurent, Président du CSFPT, a annoncé le 12 septembre dernier la création d'une coordination des employeurs publics territoriaux, se fixant pour objectif « la construction d'une nouvelle « culture » de la négociation et du dialogue ». L'UNSA Territoriaux y voit là l'opportunité d'avoir des élus mieux représentés au travers d'une organisation fédérée, leur permettant d'échanger d'une même voix avec les organisations syndicales représentatives. L'UNSA a d'ores et déjà annoncé qu'elle répondrait « présente » pour échanger avec eux.

Élections professionnelles, c'est parti !

Les dépôts de candidatures se sont achevés le 25 octobre et, dans chaque collectivité, les résultats seront connus le 6 décembre. Dans la foulée, c'est un véritable travail de fourmi qui débutera puisque les résultats de toutes les collectivités vont devoir être remontés à la Direction Générale des collectivités locales (DGCL), rattachée au ministère de l'Intérieur.

C'est tout l'objet d'une note d'instruction adressée aux préfets, qui précise les modalités de transmission de ces données, via une application « eFPT 2018 ». Un test grandeur nature a eu lieu le 16 novembre dernier.

Cette note demande également aux préfets de s'assurer que toutes les mesures soient prises pour garantir la transmission des résultats entre les collectivités territoriales et les préfetures. La priorité sera donnée aux résultats des Comités Techniques (CT) puisque ce sont eux qui déterminent la représentativité syndicale.

Il appartiendra ensuite à la DGCL de récupérer, additionner et consolider tous ces résultats au plan national et d'en déduire les organisations qui seront représentatives ou pas...

Alors le 6 décembre votez et faites voter UNSA !



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 @Groupe_VYV

CSFPT : DE NOUVEAUX RAPPORTS !



Le CSFPT s'est prononcé sur un projet de décret instituant une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction. Deux rapports lui ont été soumis, l'un portant sur l'enseignement artistique et l'autre sur la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

Le décret PPR

Le projet de décret instituant la Période de Préparation au Reclassement (PPR) pour les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction a été examiné lors du CSFPT de septembre. Cette disposition réglementaire prise en application d'une disposition législative de janvier 2017 constitue une réelle avancée pour les agents et devrait permettre de diminuer le nombre de fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et d'améliorer les conditions dans lesquelles ils sont « reclassés ». Mais pour l'UNSA Territoriaux, les évolutions statutaires doivent aller plus loin, en encourageant la mobilité tout au long de la carrière, quel que soit le niveau. L'UNSA sera donc

particulièrement attentive à ce qu'une large diffusion soit faite auprès des employeurs publics territoriaux pour qu'ils bénéficient au plus grand nombre car la santé au travail est un droit qui n'est pas négociable.

L'enseignement artistique

Lancé en début d'année, et faisant suite au vœu unanime du CSFPT le 1er mars 2017 intitulé « **Pour une revalorisation de l'enseignement artistique et culturel** », le rapport reprend les préconisations du Syndicat National des Enseignants Artistes (SNEA), syndicat national catégoriel affilié à l'UNSA Territoriaux.

L'UNSA Territoriaux a porté :

- La revalorisation des grilles indiciaires et l'harmonisation de traitement entre la Fonction publique de l'Etat et la Fonction publique Territoriale pour les Assistants d'Enseignement Artistique (AEA) et les Professeurs d'Enseignement Artistiques (PEA), et l'harmonisation de leur temps de travail,

- La revalorisation du cadre d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique, pour faire face à la difficulté de pourvoir à ces postes,
- Le développement de l'offre de formation et une nouvelle forme d'organisation des concours.

La filière Sapeurs-pompiers professionnels

Le rapport propose un état des lieux de la réforme de la filière sapeurs-pompiers professionnels (SPP) de 2012. Si une majorité de SPP ont bénéficié des mesures transitoires (64 % au 1^{er} janvier 2018, projection 73% au 1^{er} janvier 2019), la période de mise en application s'est avérée trop longue et n'a pas permis l'application de PPCR dans les mêmes délais que pour les autres agents de la FPT.

Les membres du CSFPT, par leur vote unanime, attend du gouvernement qu'il garantisse l'application pleine et entière de cette réforme avant le 1^{er} janvier 2020.

Mis en ligne sur le site du CSFPT, les rapports sont à la disposition de toutes et tous.

Les prochains sujets à venir...

Pour la dernière séance du CSFPT de 2018, deux notes seront présentées (« Reconversion - maintien dans l'emploi » et « Emplois aidés »), trois projets de texte traitant de la filière SPP, et le décret sur le Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS).

Suivez l'actualité des travaux du CSFPT sur la page d'accueil du site internet de la Fédération UNSA Territoriaux.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES LES GRANDES LIGNES

TOUS LES QUATRE ANS, SE TIENNENT LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES. A LA VEILLE DU SCRUTIN 2018, QUELS SONT LES DROITS EN LA MATIERE ?



SO
smith d'oria

François GRENIER

*Expert en droit
de la Fonction publique*

Cabinet SMITH D'ORIA

15 rue du Temple
75004 PARIS

 fgrenier@smithdoria.com

 01 58 80 80 00

 <https://www.avocat-fonction-publique.fr>

Le 6 décembre 2018 auront lieu les élections professionnelles de la fonction publique. L'occasion pour les agents de choisir leurs représentants dans les organismes consultatifs : comité technique (CT), commission administrative paritaire (CAP) et commission consultative paritaire (CCP).

Voici un bref point sur le fonctionnement de ces élections.

Qui peut se présenter ?

Peuvent se présenter aux élections professionnelles (article 9bis – loi n°83-634) : les organisations syndicales de fonctionnaires et celles affiliées à une union de syndicats légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et

d'indépendance. En outre, pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes, les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Qui peut voter ?

- Pour les CT : les fonctionnaires titulaires en position d'activité, de congé parental ou accueillis par détachement ou par mise à disposition ; les stagiaires en position d'activité ou de congé parental ; les contractuels de droit public ou privé en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.

- Pour les CAP : les fonctionnaires titulaires en position d'activité, de congé parental ou en détachement

dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie concernée par la Commission.

- Pour la CCP : les contractuels en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

- Dans tous les cas, la qualité d'électeur s'apprécie au jour du scrutin.

Quelle organisation ?

L'arrêté du 4 juin 2018 prévoit (article 2) que les bureaux de vote seront ouverts sans interruption pendant six heures au moins. Ils fermeront au plus tard à 17 heures. Les listes électorales devaient faire l'objet d'une publicité au plus tard le dimanche 7 octobre 2018. Les demandes et réclamations aux fins d'inscription ou de radiation sur les listes électorales devaient être déposées au plus tard le mercredi 17 octobre 2018.

Les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le jeudi 25 octobre 2018 à 17 heures. Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées devant le président du bureau central de vote dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

LE DROIT DE GRÈVE

DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le droit de grève est un droit constitutionnel

Le droit de grève des fonctionnaires découle du préambule de la Constitution de 1946, repris par celui de la Constitution de 1958, selon lequel « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Cette formulation est reprise dans le statut général des fonctionnaires (art. 10 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Les articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail fixent, en matière d'exercice du droit de grève, des dispositions spécifiques aux régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants ainsi que des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public. Au-dessous de 10 000 habitants, les personnels ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du code du travail (OE AN, n°5683 du 28 nov. 1988).

En référence à l'art. L. 2512-2 : la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis. Il émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national ou localement dans la collectivité ou l'établissement de son ressort. Il précise les motifs du recours à la grève. Le préavis (en main propre

ou en recommandé) doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de la structure intéressée. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Les limitations au droit de grève

Les grèves politiques et les grèves tournantes sont interdites. Certains fonctionnaires sont privés totalement et en toute circonstance du droit de grève. Aucun fonctionnaire territorial n'est concerné.

Les restrictions au droit de grève

Elles peuvent être établies par l'autorité territoriale lorsque les nécessités du service l'exigent (CE 7 juil. 1950 Dehaene). Elles doivent être limitées aux emplois des services strictement indispensables à la continuité du service public (ex. : fonctionnement d'une usine de l'eau, d'un EPHAD, des services de sécurité). Les emplois donnant lieu à restriction du droit de grève doivent être précisément désignés par un arrêté de

l'autorité territoriale. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés.

A noter que les autorités peuvent exiger des personnels des services à continuité impérative de déclarer leur intention de faire grève 48h avant dans le but d'organiser le fonctionnement « a minima » du service.

La retenue sur salaire

La grève correspond à une absence de service fait ; elle entraîne une retenue automatique sur la rémunération.

La règle du 1/30^{ème} applicable aux fonctionnaires de l'État n'est pas applicable aux agents territoriaux, ni aux agents hospitaliers (décision C.C. n°87-230 DC du 28 juil. 1987).

Il en résulte que la retenue calculée sur l'ensemble de la rémunération, doit être proportionnelle à la durée de la grève. La collectivité retiendra :

- 1/151,67^{ème} de la rémunération si la grève est d'une heure,
- 1/60^{ème} si elle est d'une demi-journée,
- 1/30^{ème} pour une grève d'une journée.

Au-delà de deux heures, il vaut mieux faire grève ½ journée.

DERNIERS TEXTES PARUS

DÉCRET N° 2018-654 DU 25 JUILLET 2018 modifiant le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

DÉCRET N° 2018-840 DU 4 OCTOBRE 2018 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

DÉCRET N° 2018-874 DU 9 OCTOBRE 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

DÉCRET N° 2018-955 DU 5 NOVEMBRE 2018 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

LE 6 DÉCEMBRE, JE VOTE ET JE FAIS VOTER UNSA !



Secrétaire de Mairie, mon rôle d'interface entre les administrés et les élus demande une connaissance des règles administratives de plus en plus complexes. **Je revendique avec l'UNSA** d'être correctement formée sur mon temps de travail



Agent de propreté, j'interviens en toute saison, comme mes collègues affectés aux travaux extérieurs. **L'UNSA m'accompagne** pour la reconnaissance de la pénibilité et des contraintes de mes missions **et agit** pour la prise en compte de mon usure professionnelle.



A la suite d'un accident de travail, j'ai été accompagné et défendu par mon élue **UNSA** à la Commission de réforme. J'ai obtenu une allocation reconnaissant mon invalidité.



Agente des finances et élue UNSA au Comité Technique, j'ai pu intervenir sur la réorganisation de mon service qui a été mutualisé dans le cadre de l'intercommunalité.



Technicienne de l'urbanisme, je dois concilier les engagements politiques de mes employeurs et les demandes des usagers. **L'UNSA me soutient** dans la reconnaissance du stress généré par mes missions.



L'UNSA a négocié et voté en CT des ratios d'avancement de grade me permettant d'avancer en CAP au même rythme que mes homologues d'autres filières, favorisant ainsi l'égalité professionnelle dans ma collectivité.



Agent de Maîtrise, **l'UNSA a demandé** une valorisation de ma carrière en catégorie B pour la reconnaissance de mes missions d'encadrement.



Agent "polyvalent" affecté à l'entretien des bâtiments, **avec l'UNSA je revendique** que soient reconnues ma disponibilité et la diversité de mes tâches.



Enseignante artistique, je me félicite que **l'UNSA ait fait juger illégale** mon affectation à des tâches ne relevant pas de ma discipline artistique pendant le temps périscolaire.



Agent de l'assainissement, avec **l'UNSA je défends** une rémunération de mes compétences spécifiques et une meilleure prise en compte des risques professionnels pour ma santé.



Policier municipal, acteur de la sécurité de proximité, **je revendique avec l'UNSA** d'être formé et équipé des mêmes moyens de défense que la police nationale avec les mêmes avantages pour la retraite, intégrant la prime spéciale (ISMF)



Agente du service social, je viens en aide aux personnes en difficulté. **Pour moi et l'UNSA**, la gestion administrative ne doit pas prendre le pas sur la gestion de l'humain.



Mis en cause par ma hiérarchie, **mon représentant UNSA à la CAP m'a accompagné et soutenu** pour faire valoir mes arguments de défense, face à un dossier monté à charge.



ATSEM, avec **l'UNSA je défends** notre appartenance à la communauté éducative et nos compétences pour valoriser nos carrières et nos rémunérations, sans avoir à subir le frein de la double autorité.

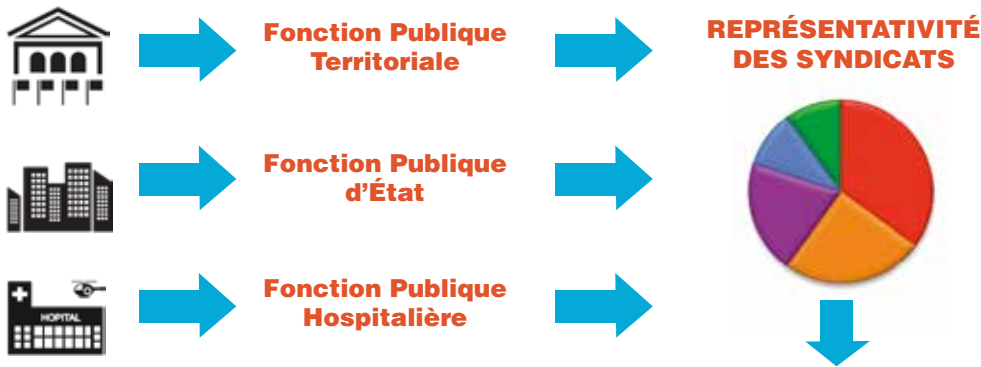


Adjointe administrative, ma représentante **UNSA a contesté** la prise en compte de mon temps partiel qui m'écartait de la promotion examinée en CAP.

**A L'UNSA
ON S'OCCUPE DE MOI !**

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP) EST UNE INSTANCE CONSULTATIVE DE CONCERTATION ENTRE LES REPRÉSENTANTS DES FONCTIONNAIRES ET LES EMPLOYEURS PUBLICS.



- Accords de Bercy signés le 2 juin 2008
- Article 5 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social
- Décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au CCFP
- Décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016 modifiant le décret n° 2012-148

COMPOSITION DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE



Ses missions

Le CCFP est saisi pour avis sur :

- Des projets de loi ou d'ordonnance modifiant ou dérogeant à la loi du 13 juillet 1983.
- Des projets de loi, d'ordonnance ou de décret communs à au moins deux fonctions publiques (ayant une incidence pour les agents publics)."

Il débat des orientations pour les retraites

Il peut examiner toute question commune à au moins 2 FP : valeurs de la FP, évolutions emploi public, dialogue social, mobilité et parcours pro, formation pro, égalité femmes/hommes, insertion personnes handicapées, lutte contre les discriminations, conditions de travail, etc.

À savoir

- Le CCFP a, avant tout, un rôle consultatif
- Il est présidé par le ministre chargé de la fonction publique
- Il se réunit au moins 2 fois par an en assemblée plénière
- Les représentants des employeurs doivent strictement respecter la parité femmes/hommes
- Pour chaque titulaire, il y a deux suppléants
- Il siège soit en assemblée plénière, soit en formation spécialisée
- Ses délibérations ne sont pas publiques

Membres de droit (ne votent pas)

- Ministre chargé de la fonction publique
- Président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
- Directeur général de l'administration et de la fonction publique
- Membre Conseil d'État
- Membre Cour des comptes
- Directeur général des collectivités locales
- Directeur général de l'offre de soins
- Directeur du budget

Représentants des employeurs

- 6 sièges « État »
- 6 sièges « Territoriale » dont le pdt du CSFPT
- 6 sièges « Hospitalière »

4 Formations Spécialisées (FS) :

Projets de textes

Évolution de l'emploi public, statistiques, rémunération

Égalité, mobilité et parcours professionnels

Conditions de travail, hygiène, santé et sécurité

COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (volet n°3)

L'ORSEU EST UN CABINET D'EXPERTISE POUR LES CHSCT, PARTENAIRE DU CEFU ET CRÉÉ IL Y A UNE VINGTAINÉ D'ANNÉES PAR DES MILITANTS DE L'UNSA. DANS CE TROISIÈME VOLET, C'EST LA QUESTION ESSENTIELLE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES QUI EST ABORDÉE.



Jean-Pierre YONNET
Président

Cabinet ORSEU
3 rue Bayard
59 000 LILLE

 contact@orseu.com

 03 20 47 15 24

 www.orseu.com

Le « DU »

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est plus connu sous le nom de « Document Unique » ou encore sous l'acronyme « DU ». C'est un l'outil essentiel en matière de prévention des risques. Il est codifié par une circulaire du 26 mai 2013 qui reprend l'essentiel des dispositions du Code du travail.

Les principes sont clairs :

- Éviter les risques : il s'agit de prévenir tous les risques évitables : machines dangereuses, locaux inadaptés etc.
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités : on ne peut pas totalement éviter le risque routier. Pour autant, on

peut l'évaluer et mettre en place une politique active de prévention.

- Adapter le travail à l'Homme (on notera que l'administration en 2013 était fort peu inclusive...). Il ne s'agit donc pas d'adapter les agents au travail en leur disant que les contraintes font partie de la noblesse du Service Public, mais d'offrir des conditions de travail qui ne dégradent pas la santé.

L'établissement du DU est de la responsabilité de la collectivité territoriale. Il doit être mis à jour tous les ans.

Le rôle du CHSCT

Les élus du CHSCT tournent dans les services et recueillent les plaintes des agents. Mais ces tournées peuvent aussi être l'occasion de faire des ob-

servations et de repérer les risques physiques et les facteurs de risques psychosociaux.

Le DU doit être soumis tous les ans au CHSCT. Cette consultation ne doit pas être formelle. Les élus peuvent et doivent en profiter pour réclamer la mise à jour du DU en fonction de leurs constats de terrain. Si l'administration conteste, le CHSCT peut demander une visite contradictoire. Lors de la réunion annuelle sur le DU, il est aussi important de s'assurer de la présence du médecin de prévention.

Le CHSCT dispose donc d'un réel pouvoir tant pour la prévention des risques physiques, que des RPS. Si l'administration fait la sourde oreille, il est possible de déclencher une expertise pour risque grave.

Il n'est jamais inutile non plus de lui rappeler que, dès lors que le CHSCT a mis en lumière un risque et qu'un accident survient par défaut de prévention, la faute inexcusable risque d'être retenue à l'encontre de la collectivité et de ses responsables.

CHRISTINE GOSSET

DÉFENDRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL À 100%

UNE FILLE

À

À L'ISSUE D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL VARIÉ, ELLE A CHOISI DE S'ENGAGER PLEINEMENT DANS L'ACTION SYNDICALE. SON CREDO ? C'EST LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE SES COLLÈGUES ET ELLE S'Y IMPLIQUE À 100%.



Quel est ton parcours ?

J'ai effectué divers métiers dans le secteur privé ; dans l'animation, le secrétariat ou encore la gestion dans la restauration. Ensuite, j'ai eu envie d'assurer des missions de service public dans le domaine des loisirs et je suis entrée dans la fonction publique territoriale, il y a maintenant 10 ans. Aujourd'hui, je suis agent d'accueil au service piscine de la collectivité du « Grand Périgueux » en Dordogne.

Pourquoi avoir choisi l'UNSA ?

J'ai eu envie de m'investir pour le col-

lectif et défendre les conditions et l'organisation du travail de mes collègues. Il me fallait plus de temps pour me consacrer à ces missions. J'y travaille depuis maintenant 4 ans.

L'UNSA correspondait à mes aspirations et à mes convictions : son attachement à la laïcité, à la démocratie, aux libertés, à la justice sociale, à la solidarité, à la défense du service public, au droit à l'emploi, à la fraternité et la tolérance et toujours fidèle au principe de l'indépendance syndicale.

C'est pourquoi j'ai choisi ce syndicat, j'y ai tout de suite adhéré.

Je finis mon premier mandat de représentante syndicale et je siège actuellement dans deux instances, le Comité Technique et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

L'UNSA GRAND PÉRIGUEUX, qu'est-ce que c'est ?

Le Grand Périgueux est une communauté d'agglomérations regroupant 43 communes et 105 000 habitants. De nouvelles compétences sont arrivées, telles que les centres de loisirs, le tourisme, la réorganisation du service de la collecte des déchets ménagers, etc.), et notre collectivité s'est développée, regroupant maintenant 520 agents statutaires.

Lors des dernières élections professionnelles, en 2014, l'UNSA a fini en tête et obtenu 4 sièges sur 5.

Quels sont les « chantiers » qui vous attendent ?

Au cours de ce mandat, nous avons travaillé sur de nombreux dossiers : l'organisation du temps de travail, le RIFSEEP ou encore la participation de l'employeur au maintien de salaire en cas d'arrêt maladie supérieur à 90 jours. Notre collectivité a toujours été très précurseur dans la mise en place des nouveautés gouvernementales. Ainsi, nous n'avons aucune chance de nous ennuyer ! Il est donc fondamental que nous maîtrisions les dossiers pour que le dialogue social prenne toute sa place.

Actuellement, nous travaillons sur le sujet de la « qualité de vie au travail, des risques psychosociaux et des discriminations ». Un audit va être réalisé sur 18 mois afin d'identifier les problématiques et mettre en place un plan d'action pour y remédier. Notre participation est active, notamment dans la coopération à la construction d'un questionnaire destiné aux agents.

Le taux de participation à 66 % montre bien que le personnel est très sensible à ces sujets. Les conditions de travail, la reconnaissance des agents et le rôle du manager sont les problématiques majeures identifiées par le questionnaire. A l'UNSA Grand Périgueux, nous ne sommes pas du tout surpris puisque nous alertons la direction depuis plus de deux ans.

L'étude complète du dossier nous permettra de proposer des solutions et de participer à la suite des travaux.

Contact :

UNSA Grand Périgueux
1 bd Lakanal
24000 Périgueux

☎ 06 86 84 81 76 ou 06 16 08 83 09

✉ unsagrandperigueux@hotmail.com



JEAN-LUC BEGUÉ

ENGAGÉ 24H SUR 24

SON APPÉTENCE POUR LA SÉCURITÉ L'A EMMENÉ VERS DEUX ENGAGEMENTS TRÈS DIFFÉRENTS : REPRÉSENTANT DU PERSONNEL LE JOUR ET POMPIER VOLONTAIRE LA NUIT.

Quel est ton parcours ?

A la fin de mes études, j'ai passé quelques années à la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris. A l'issue, j'ai travaillé dans une association pour adultes et jeunes handicapés en qualité de responsable de la sécurité incendie sur l'ensemble des sites que possède l'association en Haute Garonne. Enfin, en 2009, j'ai intégré la mairie de Toulouse comme chargé de sécurité.

Pourquoi avoir choisi l'UNSA ?

En 2012, au regard de mon parcours professionnel tourné vers la sécurité, j'ai souhaité intégrer le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de ma collectivité. Je me suis donc rapproché de l'UNSA Ville et Métropole de Toulouse, seul syndicat correspondant à la conception que j'ai d'une organisation syndicale.

En 2014, j'ai été désigné comme représentant de l'UNSA au CHSCT de la Ville de Toulouse. Fin 2015, l'UNSA ville de Toulouse m'a proposé un poste de permanent, pour travailler sur les conditions de travail dans ma collectivité et depuis 2016, à l'occasion de la recomposition de notre bureau, j'ai accepté le poste de trésorier.

En 2017, avec l'accord du secrétaire général de l'UNSA Toulouse, j'ai répondu à un appel à candidature de la fédération nationale pour un poste

de gestionnaire des systèmes d'information et de communication, poste pour lequel j'ai été retenu sur un mi-temps national. Enfin, depuis février 2018 j'assure les fonctions de trésorier adjoint de la fédération nationale UNSA Territoriaux.

Est-ce que l'UNSA est bien implantée à Toulouse ?

L'UNSA Toulouse est mutualisée entre la ville et la métropole. Sur neuf organisations syndicales, nous avons fini troisième à la ville et deuxième à la métropole. Nous avons des signes encourageants puisqu'en juin 2018, comme en 2014, nous sommes arrivés premier aux élections du COSAT ; c'est notre Comité des œuvres sociales.

Au-delà de l'UNSA, tu as aussi un engagement citoyen ?

Depuis 1982, je suis aussi sapeur-pompier volontaire. J'ai eu la chance d'avoir des employeurs, privés comme publics qui m'ont toujours permis d'assurer mes missions.

La ville de Toulouse a signé une convention avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours auquel j'appartiens, pour me permettre de suivre mes formations de « maintien des acquis sapeurs-pompiers » sur mon temps de travail. J'ai également la possibilité de repousser mon heure d'embauche, si j'ai effectué des interventions la nuit.



Concilier mon activité syndicale et mon engagement dans la communauté des pompiers volontaires demande un peu d'organisation, mais j'ai la chance d'avoir eu des employeurs qui m'ont toujours soutenu dans cet engagement. Ce n'est malheureusement pas le cas partout...

Contact :

UNSA ville et métropole de Toulouse
3 chemin Henri Bessemer
31200 Toulouse

 05 61 13 45 92

Site Internet : www.unsa-toulouse.fr
Twitter : [@UnsaVT_TM](https://twitter.com/UnsaVT_TM)
FB : [UNSA Territoriaux Toulouse Mairie-Metropole](https://www.facebook.com/UnsaTerritoriauxToulouseMairie-Metropole)
Adresse mail : unsa-vt-tm@outlook.fr



DÉCOUVREZ
NOTRE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION
SUR **WWW.CNFPT.FR**

FORMATIONS 2019

LE CNFPT POURSUIT LA RECOMPOSITION DE SON OFFRE :

> UNE PÉDAGOGIE ACTIVE

En proposant des formations s'appuyant sur la diversification des méthodes pédagogiques pour rendre le stagiaire acteur de son parcours de formation et de ses apprentissages

> UNE PÉDAGOGIE INVERSÉE

En donnant accès aux ressources en amont de la formation afin que le temps en présentiel soit plus interactif et centré sur la mise en pratique des connaissances

> UNE PÉDAGOGIE ENRICHIE

En proposant une combinaison de temps de formation (à distance, en présentiel) et différents types de ressources pour s'adapter aux préférences d'apprentissage des stagiaires

DES FORMATIONS TOUJOURS PLUS DYNAMIQUES ET PLUS INTERACTIVES POUR RÉPONDRE AU MIEUX AUX BESOINS DES AGENTS ET AUX ATTENTES DES COLLECTIVITÉS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

LES CONGÉS MALADIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LORSQU'UN AGENT PUBLIC EST EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ, LE TYPE DE CONGÉ DE MALADIE AUQUEL IL A LE DROIT DIFFÈRE SELON CE QUI A PROVOQUÉ L'ARRÊT DE TRAVAIL OU LE TYPE DE PATHOLOGIE. FACE À UN DROIT COMPLEXE, L'UNSA VOUS AIDE À VOUS Y RETROUVER.

L'arrêt de travail est prescrit par un médecin. Le certificat doit être envoyé dans les deux jours suivant l'arrêt de travail. En cas de retard d'envoi, l'agent s'expose à une diminution de sa rémunération durant l'arrêt de travail.

Pour les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) qui effectuent au moins 28 heures par semaine :

- Congé de maladie (ordinaire) : la durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre un an (12 mois consécutifs), l'année médicale s'apprécie de date à date. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant une période maximale de 89 jours (3 mois cumulés sur les douze derniers mois). Son traitement est diminué de moitié pour la période restante.

- Congé de longue maladie : sa durée est au maximum de trois ans : un an à plein traitement puis deux ans à demi-traitement. Le congé de longue maladie est attribué au fonctionnaire qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions par suite d'une maladie grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés. L'avis du comité médical est nécessaire et s'il est défavorable, il est possible de faire appel au comité médical supérieur.

- Congé de longue durée : limité à cinq pathologies, ce congé dure au maximum cinq ans, trois ans à plein traitement, deux ans à demi-traitement.

Pour les contractuels de droit public ou les fonctionnaires qui effectuent moins de 28 heures par semaine :

- Congé de maladie (ordinaire) : l'agent perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale durant une période de 12 mois (ou de 300 jours en cas de service discontinu). Il peut bénéficier d'une prise en charge par l'employeur selon la durée des services déjà accomplis :

- Après quatre mois de services :
 - 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement.
- Après deux ans de services :
 - 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitements.
- Après trois ans de services :
 - 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

- Congé de grave maladie : il correspond au congé de longue maladie des fonctionnaires pour les conditions d'attribution et la durée de la prise en charge. Il est attribué à la condition que l'agent soit en activité et compte au moins trois années de services.

Les conditions de suspension des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale.

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à congé maladie et que son état de santé ne lui permet pas de reprendre ses fonctions, il peut être placé en disponibilité d'office pour maladie par l'administration.

Aussi, pour bénéficier d'un congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'agent doit adresser à l'employeur une demande écrite appuyée d'un certificat de son médecin traitant.

Le jour de carence appliqué aux congés maladie :

Depuis le 1er janvier 2018, un jour de carence est appliqué le 1er jour d'un arrêt de travail.

Pour les cas suivants, le jour de carence ne s'applique pas :

- Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures,

- Au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie.

COLLOQUE RPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CE COLLOQUE À ÉTÉ ORGANISÉ PAR L'UNSA EN PAYS DE LA LOIRE LE 18 OCTOBRE 2018.

Qui ne connaît pas une personne ou n'a pas déjà observé les symptômes suivants : sentiment de fatigue intense ou d'épuisement, manque d'énergie pour accomplir son travail, irritabilité, variation d'humeur, dévalorisation de ses compétences, repli sur soi, trouble de la concentration, difficultés à se projeter dans l'avenir... ?

C'est en partant de la montée en puissance de ces symptômes que l'UR des Pays de la Loire a organisé, à Nantes, un colloque sur les risques psychosociaux dans la fonc-

tion publique le 18 octobre, en présence de Sylvie Ménage, Secrétaire générale de l'UNSA Territoriaux et du Docteur Michel Debout, médecin réputé pour son travail sur le suicide, le harcèlement et les violences au travail.

Plus de 250 personnels de la fonction publique ont participé à cet évènement.

Retrouvez l'intégralité du colloque sur : <https://www.facebook.com/Syndicat.UNSA/videos/2056933651283664/>



TEMPÊTE À LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE LA MARTINIQUE

Pour soutenir quarante agents contractuels de la CTM, écartés de la rentrée scolaire dans les collèges et les lycées de la Martinique, l'UNSA Territoriaux a été contrainte de déposer un préavis de grève ! Alors qu'il n'avait pas été reçu par leur employeur, ils ont été entendus par l'Assemblée de Martinique le jeudi 20 septembre dernier. Un vote a alors été demandé par le Président de l'assemblée dont le résultat qui s'est porté majoritairement en faveur des agents !

L'UNSA a été reçue par le Préfet le 27 septembre, puis par le Recteur d'Académie, et enfin par l'employeur le 16 octobre... Qui a expliqué à l'UNSA qu'il s'agissait d'une erreur engendrée par les Chefs d'établissements qui auraient mal répondu à un ques-

tionnaire ! Toutefois, et pour ne pas perdre la face, il s'est engagé à rappeler les contractuels bénéficiant d'un avis favorable dès que les possibilités se présenteraient. L'UNSA va suivre de près la situation de ces agents. Merci.



VOTRE ACTUALITÉ NOUS INTÉRESSE

UNE MANIFESTATION, UNE GRÈVE, UN ACQUIS SOCIAL, DES ÉLECTIONS, FAITES-LE SAVOIR !!!

ENVOYEZ VOTRE ARTICLE ET VOS PHOTOS à communication@unsa-territoriaux.org

LES OPH ET LES CSE

Le Comité Social Economique (CSE) se met en place dans les OPH et fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel : DP (délégués du personnel), CE (comité d'entreprise) et CHSCT.

L'UNSA OPH des Territoriaux a organisé sa 1^{ère} formation les 18 et 19 septembre derniers pour la mise en place des CSE au sein des Offices publics de l'habitat. Elle a regroupé à Bagnolet plusieurs structures issues de différentes régions de France. Dans les OPH les fonctionnaires sont électeurs et éligibles au CSE et leurs voix sont comptabilisées pour la représentativité nationale dans la fonction publique territoriale mais aussi pour la représentativité locale et nationale au sein de la branche des OPH.



Le développement de l'UNSA OPH est l'affaire de tous !

N'hésitez pas à nous mettre en relation avec vos contacts.

bf-oph@unsa-territoriaux.org

CONSEIL NATIONAL DU SNEA

Le SNEA-UNSA, réuni en Conseil National les 30 septembre et 1^{er} octobre 2018, se mobilise pour les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ! De Roncq (59) à Come-

barrieu (31), de Bayonne (64) à Lyon (69), sur l'ensemble du territoire et grâce à son action, le SNEA-UNSA permet à nos collègues de faire respecter leurs droits, qu'ils soient titulaires ou contractuels.



ILS NOUS ONT REJOINTS

- VILLE CCAS MARSEILLE (13)
- SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DU 33
- COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE MAUBEUGE (59)
- VILLE LILLERS (62)
- VILLE DE VANNES (56)
- SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU (77)
- VILLE BUSSY SAINT GEORGES (77)
- VILLE PARAY VIEILLE POSTE (91)
- VILLE CLICHY LA GARENNE (92)
- VILLE NOISY LE GRAND (93)
- VILLE DE VILLECRESNES (94)
- VILLE VILLENEUVE LE ROY (94)
- VILLE JOUY LE MOUTIER (95)



LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

LA MNT AGIT !



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 – Mai 2018 - TheLINKS - Crédit photos: Getty Images

83% des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégrade.

Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc. Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur utileauquotidien.fr/livre-blanc



Être utile est un beau métier

GRUPE vyv

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES