

UNSA TERRITORIAUX Magazine

Pages spéciales UNSA Magazine N°159 - mars 2014



Les professions d'« assistance » quel avenir ?

*Revalorisation
des grilles :
catégorie B
Page 9*

*CHSCT :
ça change quoi ?
Page 13*

*Professions réglementées :
vers une réforme
des concours
Pages 14-15*

Banque Française Mutualiste, la banque des agents du secteur public

L'épargne performante qui a le sens du partage !

Une solution optimale pour épargner

- Des taux de rémunération attractifs⁽¹⁾ : **2 %** jusqu'à 3 000 € et **1,50 %** au-delà.
- Un placement sécurisé⁽²⁾ et disponible⁽³⁾ à tout moment.
- Des dépôts non plafonnés.
- La possibilité de solliciter un prêt personnel⁽⁴⁾ à taux avantageux, grâce aux intérêts acquis sur votre livret.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Avec le Service d'épargne solidaire⁽⁵⁾, faites un don en épargnant !

En activant ce service sur votre livret, vous pouvez reverser tout ou partie des intérêts de votre épargne à l'association de votre choix*.

- Une mise en place **simple, rapide et gratuite.**
- Le **choix du taux de reversement** des intérêts à l'association : 25 %, 50 %, 75 % ou 100 %.
- Le **choix de l'association bénéficiaire** (jusqu'à 3 maximum) parmi 37 sélectionnées*.

* Liste complète sur www.particuliers.societegenerale.fr

- Un **double avantage fiscal**⁽⁶⁾ sur la part des intérêts versés à l'association :
 - un **prélèvement forfaitaire de 5 % au lieu du barème progressif de l'impôt sur le revenu (hors prélèvements sociaux),**
 - une réduction d'impôt sur le revenu de **66 %⁽⁷⁾ à 75 %⁽⁸⁾** du montant des intérêts.

Et pour encourager votre démarche solidaire, la BFM s'engage avec vous en faisant un don complémentaire de 10 % des intérêts que vous reversez.



La BFM est présente aux côtés de la Fondation de l'Avenir, qui soutient des équipes de recherche médicale appliquée depuis plus de 20 ans. La Fondation a financé près de 900 projets dont certains ont abouti à la découverte d'avancées médicales majeures (plus d'infos sur : www.fondationdelavenir.org).

Découvrez toute l'offre de la BFM dans chaque agence de notre partenaire Société Générale

Contactez-nous du lundi **0 821 222 500 éco** *fel*
au samedi de 9h à 18h : (0,118 € TTC/min depuis un fixe en France métropolitaine)

www.bfm.fr



PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

Le Livret BFM Avenir est un compte d'épargne à vue proposé et géré par la Banque Française Mutualiste. (1) Taux nominaux annuels bruts en vigueur au 01/01/2014, susceptibles de variations. Intérêts soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu avec perception d'un acompte ainsi qu'aux prélèvements sociaux. Les intérêts sont calculés par quinzaine et crédités sur le livret chaque année en janvier, et génèrent eux-mêmes des intérêts. (2) Dans les conditions fixées par le Fonds de Garantie des Dépôts. (3) Un solde minimum de 10 € doit être conservé pour maintenir le livret ouvert. (4) Prêt amortissable non affecté, consenti par la Banque Française Mutualiste (BFM - société anonyme coopérative de banque au capital de 118 882 976,25 €, RCS Créteil 326 127 784. Siège social : 1, place des Marseillais - 94220 Charenton-le-Pont), établissement prêteur, sous réserve d'être titulaire d'un compte bancaire SG/BFM ouvert à la Société Générale (S.A. au capital de 998 395 202,50 €, RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann 75009 Paris), avec domiciliation de salaire souhaitée, d'être titulaire d'un livret BFM Avenir sur lequel est acquis un minimum de 75 € d'intérêts bruts et d'acceptation de votre dossier par la BFM. Le prêt ne peut être conclu qu'après acceptation par l'emprunteur de l'offre de contrat de crédit proposée par le prêteur. Vous disposez du délai légal de rétractation de 14 jours à compter de votre acceptation pour renoncer au crédit. Voir conditions en agence Société Générale. (5) Voir conditions en agence Société Générale. (6) Avantages susceptibles d'être modifiés par le législateur. (7) Dans la limite de 20 % du revenu imposable 2013. (8) Réduction plafonnée à 521 € en 2013.

Prix orange Prix citron



Peut mieux faire en matière d'exemplarité de l'État sur l'égalité hommes-femmes. La charte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique est une avancée qu'à

l'UNSA Territoriaux nous saluons et nous revendiquons. Pourtant, alors que l'État se veut exemplaire en la matière, la Haute Autorité de Santé a renouvelé ses membres et a oublié les femmes.

À l'UNSA Territoriaux nous décernons au président de l'Assemblée Nationale et au président du Sénat, le prix citron !

Peut mieux faire en matière de pouvoir d'achat sans espoir de le voir évoluer en 2014, 2015... et sans ouvrir de négociations. À notre ministre de la Fonction publique, nous décernons le prix orange pour sa recon-

naissance du travail des fonctionnaires et sa volonté d'ouvrir des négociations et au ministre de l'Économie le prix citron pour bloquer tout espoir d'y arriver. Eh oui : « quatre ans sans augmentation, c'est long » !

Peut mieux faire en matière de protection sociale complémentaire obligatoire.

Alors que l'Accord National Interprofessionnel prévoit la participation obligatoire des employeurs du secteur privé pour les salariés,

celle des fonctionnaire est toujours subordonnée au bon vouloir de leurs employeurs.

Alors oui, prix citron aux associations d'élus qui fustigent l'abrogation de la journée de carence et refusent d'ouvrir le chantier de la protection sociale obligatoire.

Peut mieux faire en matière de modernisation de l'action publique.

Alors que la RGPP a fait 12 milliards d'économie en supprimant des postes de fonctionnaires il faut continuer sur le même registre, au risque de supprimer des Services publics.

Lesquels ? L'histoire ne le dit pas ! Entre décentralisation et déconcentration il y a pourtant du grain à moudre et la balle est dans le camp des élus. Alors, prix citron à ces mêmes élus ? À l'UNSA Territoriaux, on veut bien décerner des prix citron ou orange mais on ne livre pas les corbeilles pour les transporter, alors on

va arrêter la litanie des « peu mieux faire ».

Et en la matière, à l'UNSA Territoriaux, en toute simplicité on se décerne le prix orange car tous les jours on fait mieux et tous les jours on le prouve.

Ensemble, plus que jamais, continuons !

Catherine Guérin
Secrétaire générale

À l'UNSA Territoriaux,
on veut bien
décerner des prix
citron ou orange mais
on ne livre pas les
corbeilles pour les
transporter

Les professions d'« assistance » : Un champ territorial en pleine expansion



« L'accueillant familial : un hôte attentif pour les seniors »

Parmi les métiers territoriaux, certains sont un peu confidentiels. C'est le cas des professionnels de l'assistance à la personne comme les assistants familiaux, les assistants maternels et les accueillants familiaux.

Et, pourtant, ces trois métiers particuliers méritent bien un coup de projecteur...

A lors même que tous ces professionnels ne sont pas tous des agents territoriaux au sens statutaire du terme, ils sont pour autant tous salariés par les Collectivités Territoriales et donc, nos collègues ! Leurs effectifs sont en hausse constante et les services qu'ils rendent partout dans les territoires sont plébiscités par les usagers et reconnus par les élus locaux. Mais, ces collègues un peu particuliers, qui sont-ils ?

L'assistant maternel

Ce professionnel de la petite enfance accueille les enfants pendant le temps de travail de leurs parents. Il est employé directement par ces derniers ou par un organisme dans le cadre d'un service d'accueil.

Cette profession est désormais structurée par une loi adoptée, celle du 27 juin 2005. Les assistants maternels peuvent exercer leur profession selon trois régimes principaux : salarié indépendant, employé par un organisme de droit privé ou salarié d'une collectivité territoriale. On dénombre aujourd'hui en France, 392 000 assistants maternels agréés, ce qui représente 33% de l'ensemble des modes de garde d'enfants et en fait le mode d'accueil le plus important (Données Cnaf 2005). L'agrément est délivré par le Président du Conseil général du département par l'intermédiaire du service PMI de la commune.

L'assistant familial

Il accueille des enfants mineurs ou des jeunes majeurs de moins de 21 ans en difficulté,

et les accompagne pendant un temps indéterminé.

L'assistant familial est employé par le service de l'aide sociale à l'enfance du Conseil général ou par un placement familial public ou privé. Il est partenaire d'une équipe pluridisciplinaire dont il fait partie à part entière.

L'accueil peut être organisé au titre de la protection de l'enfance ou d'une prise en charge médico-sociale ou thérapeutique.

L'assistant familial doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du Conseil général, après vérification que ses conditions d'accueil qui garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis.

En cas de circonstances imposant une séparation entre parents et enfant, le fondement de la profession d'assistant familial est de procurer à l'enfant ou à l'adolescent, confié par le service qui l'emploie, des conditions de vie lui permettant de poursuivre au mieux son développement physique, psychique, affectif et sa socialisation.

L'accueillant familial

L'accueillant familial est une personne ou un couple (dans ce cas, les deux ont un agrément, car il est individuel) ayant reçu un agrément l'autorisant à accueillir de façon permanente et moyennant rémunération des personnes âgées ou handicapées adultes.

Outre l'hébergement, l'accueillant familial prend en charge les repas, le ménage, les courses et les activités de la personne accueillie tandis que les soins et les douches sont assurés par les infirmières.

Bien sûr, il ne doit pas y avoir de lien de parenté entre la personne accueillie et l'accueillant familial.

Le statut juridique

Le point commun de ces trois métiers, c'est le statut juridique qui en découle. Outre la nécessité d'avoir obtenu un agrément, un contrat écrit les lie à la collectivité territoriale employeuse. Ce contrat prévoit les conditions de recrutement, de rémunération, etc.... L'agrément, quant à lui, a seulement vocation à confirmer l'accès à la profession. Il ne vaut pas obligation de recrutement pour la collectivité territoriale qui l'a accordé. L'agrément reconnaît seulement un statut professionnel et offre une couverture sociale à son bénéficiaire. De plus, l'agrément permet de bénéficier d'un régime fiscal particulier. Concernant les enfants, pour chaque enfant accueilli, un contrat d'accueil est conclu. Ce contrat d'accueil définit l'objet du placement, compte tenu des besoins de l'enfant, concrétise et clarifie le rôle de chacun.

Pour ces professionnels, l'avenir se dessine de plus en plus clairement. En effet, de nombreuses études démontrent que les besoins dans les secteurs de l'aide à la personne, et donc de la prise en charge et de l'accueil de la petite enfance et des enfants en difficulté, vont être prioritaires dans les années qui viennent. Il en va de même en ce qui concerne l'aide aux personnes âgées et leur maintien à domicile. A l'UNSA, c'est le SUPNAAFAM qui syndique ces professionnels. Fédéralement, ce syndicat adhère à la FESSAD. Pour autant, une partie de ces personnels étant des fonctionnaires territoriaux, il apparaît aujourd'hui important que l'UNSA Territoriaux travaille de concert avec le SUPNAAFAM pour obtenir une véritable reconnaissance statutaire de ces métiers.

Les professions d' « assistance » : Construisons leur avenir !

Force est de constater que les assistants maternels et les assistants familiaux, bien que constituant des métiers à part entière, ne sont pas bien reconnus au sein de la fonction publique territoriale. Leur situation n'est pas uniforme, et à l'UNSA Territoriaux nous revendiquons une meilleure structuration et une plus grande reconnaissance pour ces personnels



La loi du 27 juin 2005 est venue clarifier certains points notamment en professionnalisant davantage ces métiers, par la mise en place d'une formation préalable à la prise de fonction, d'une certification et de la création d'un diplôme d'Etat d'assistant familial.

Une précarité dommageable

Des difficultés subsistent pourtant pour les agents relevant d'une collectivité territoriale. Leur situation est nettement plus précaire puisque, d'une part, l'agrément peut leur être retiré

à tout moment et, d'autre part, le nombre d'enfants qui leur est confié détermine leur niveau de rémunération, voire de non rémunération si aucun enfant n'est accueilli. En raison de ce manque de reconnaissance, la profession connaît un fort taux de « turn over » qui crée des dif-

difficultés de recrutement pour les collectivités employeuses. Partant de ce constat, il apparaît nécessaire que l'UNSA Territoriaux et le SUPNAAFAM travaillent ensemble pour trouver des solutions et améliorer la situation de ces agents.

Intégration statutaire

La création d'un cadre d'emploi de catégorie C apparaît envisageable. Il conviendra alors de déterminer les modalités de recrutement, la filière, le mode de rémunérations, le temps de travail, etc... de ces agents. Statutairement, c'est la filière médico-sociale qui semble la plus opportune. Deux modes de recrutement pourraient être retenus : un recrutement sans concours sur la base de l'échelle 3 et un recrutement avec concours et/ou sur titre sur la base de l'échelle 4, pour les personnes détenant un diplôme de niveau V dans le domaine du social, notamment le CAP petite enfance pour les assistants maternels et le diplôme d'état d'assistant familial.

Plus de stabilité

La prise en compte du nombre d'enfants dans la modulation de la rémunération devra aussi faire l'objet d'une réforme. Un plafonnement peut être envisagé, mais au-delà du nombre d'enfants, il devra être tenu compte de la spécificité de certaines situations (enfants en situation de handicap en particulier). Ce qui est important, c'est d'offrir à ces agents une véritable stabilité dans leur emploi et des perspectives de déroulement de carrière qui n'existent pas aujourd'hui. En outre, il faut que le statut prévoit une indemnité de logement.

Le droit à la formation

Concernant la formation, il est important de conserver une for-

mation en début de carrière, mais il est nécessaire qu'un véritable droit à la formation soit aussi reconnu à ces agents : droit à des formations de perfectionnement sur leur cœur de métier, avec notamment des ateliers d'échange de pratiques, droit à la VAE pour accéder aux diplômes évoqués précédemment, et droit à des formations de reconversion pour ces métiers à forte usure professionnelle.

Conditions de travail

Sur les conditions de travail, les chantiers sont tout aussi importants. Aujourd'hui, ces personnels n'ont pour la plupart pas accès à la médecine du travail, ni à la protection sociale. A titre d'exemple, en cas d'arrêt maladie, les agents ne perçoivent que les indemnités journalières, soit

12,70€ environ par jour ! La question du temps de travail n'en est pas moins épineuse. Comment réglementer celui-ci lorsque l'accueil d'un enfant par un assistant familial se fait 24 heures sur 24 et 365 jours par an....

Instaurer un fonds de garantie

Enfin, une dernière revendication et pas des moindres : il est primordial de militer pour la création d'un fonds de garantie permettant de maintenir le salaire de l'agent mis en cause, en attente de son jugement. En effet, dès qu'un agent est soupçonné d'abus ou de maltraitance, les enfants placés sont retirés et le versement de salaire est suspendu. Ces dernières années, le nombre de litiges a explosé. Aujourd'hui, le SPNAAFAM apporte une aide juridictionnelle à ses adhérents.

Claudie Coste
Conseillère Nationale



Les professions d' « assistance » : Témoignage : Moi, Olivier Desmarests, assistant familial...



Mon épouse et moi avons commencé notre métier d'assistant familial (ASFAM) il y a 15 ans. Aujourd'hui nous travaillons en couple pour 2 organisations différentes : mon épouse travaille pour le Conseil général et moi pour une structure privée. Notre métier est d'accueillir des enfants qui ont été retirés à leur parents biologiques pour une période qui peut être très courte ou au contraire, de la naissance jusqu'à 21 ans.

Nous devons assurer aux enfants une famille de remplacement où ils trouvent une structure rassurante qui va les aider à grandir, leurs apporter de l'affection, une écoute, tout en les accompagnant dans tous les domaines de la vie courante, tout en travaillant avec une équipe du Conseil général qui chapeaute et organise également la vie de l'enfant.

Dans la pratique de notre métier il y a beaucoup de difficultés... En particulier, je déplore la non-reconnaissance de notre professionnalisme, malgré un diplôme d'État qui existe depuis 2007 ; la preuve en est que sur 9 assistants familiaux, il y a dix ans, 2 ou 3 restent en poste à ce jour... Dans la vie de tous les jours, j'ai envie de dire que l'on fait comme on peut ; on pratique surtout avec notre expérience, il ne faut pas compter sur des formations internes dans les services car



ça n'existe pas. Bien souvent, quand on demande de l'aide suite à une difficulté on se sent jugé et on a tout au plus droit à un lapidaire : « faites comme vous pouvez ! »

Personnellement, en tant que président de l'Association des Assistants Familiaux de mon département et Secrétaire Général du Syndicat Professionnel (Supnaafam/ Unsa), je reçois tous les jours des appels téléphoniques d'assistants en détresse dans leur activités : pas d'écoute, pas de reconnaissance... Au moindre problème, la faute est rejetée sur l'ASFAM ! Et ne parlons pas de sécurité dans l'emploi ! En effet, il faut savoir que lorsque des assistants familiaux ne se voient plus d'enfants placés pendant 4 mois, ils sont alors obligatoirement licenciés.

De plus, pour les ASFAM il n'y a pas de présomption d'innocence : on vous suspend votre agrément le lendemain d'une dénonciation qui dans 80% des cas s'avère fausse ! Enfin, nous n'arrivons simplement pas à faire respecter nos contrats de travail par nos employeurs sur des points tels que l'exclusivité que l'on nous demande, les taux de sujétions ou les frais kilométrique pour les déplacements.

Mais malgré les manquements des services sociaux et peut-être eu égard aux problèmes de vie des enfants qui nous sont confiés, nous faisons un métier passionnant qui permet de suivre et d'accompagner la progression de « nos » enfants ! Certes, devenir Assistant Familial, c'est accepter les joies et les inconvénients de ce métier... Mais être syndicalistes UNSA, c'est tout faire pour accentuer ces joies en résorbant ces inconvénients ! »

Revalorisation des grilles de catégorie B

Pas de quoi pavoiser...

Oui ! Le premier grade des grilles de catégorie B sera bien réévalué en février comme le démontre le tableau ci-dessous.

La question est pourquoi cette réévaluation ?

Et bien, c'est tout simplement un effet mécanique lié au gel du point d'indice, donc à l'écrasement systématique, depuis maintenant 4 ans, des grilles ABC.

En clair et sans décoder comme on disait « dans un temps que les moins de vingt ans ne peuvent pas connaître » : la revalorisation du premier grade des catégories B au 1^{er} février 2014 n'est que la conséquence mathématique de la revalorisation de l'ensemble des Grilles de catégories C.

Pouvait-on en effet concevoir que le traitement de base d'une catégorie C soit supérieur à ce-

lui d'une catégorie B ? Le gouvernement en revalorisant le premier grade du B répond de manière claire à cette question. Du coup, le gouvernement valide l'idée que ce système de gel du point d'indice vient d'atteindre ces limites...

De fait, pour l'UNSA Territoriaux c'est très clair : le système de gel du point d'indice sclérose les règles statutaires relatives à la structuration ABC !

ÉVOLUTION de la grille Indiciaire du 1^o grade de la CATEGORIE B à PARTIR DU 1^o février 2014 et du 1^o janvier 2015

La révalorisation des grilles de catégories C n'impactera que le premier grade des catégories B

PREMIER GRADE de la CATÉGORIE B									
Valeur du point d'indice : 4,6303									
Echelon	Indice Majoré actuel	Indice Majoré au 1 ^o février 2014	Gain en points au 1 ^o février 2014	Gain au 1 ^o février 2014	Indice Majoré au 1 ^o janvier 2015	Gain en points au 1 ^o janvier 2015	Gain au 1 ^o janvier 2015	Ancienneté à minima après décret	Ancienneté à maxima après décret
13	486	486	0	- €	486	0	- €	« » » »	« » » »
12	466	466	0	- €	466	0	- €	3A3M	4A
11	443	443	0	- €	443	0	- €	3A3M	4A
10	420	420	0	- €	422	2	9,26 €	3A3M	4A
9	400	400	0	- €	400	0	- €	2A7M	3A
8	384	384	0	- €	386	2	9,26 €	2A7M	3A
7	371	371	0	- €	371	0	- €	2A7M	3A
6	358	358	0	- €	358	0	- €	1A8M	2A
5	345	345	0	- €	345	0	- €	1A8M	2A
4	334	334	0	- €	335	1	4,63 €	1A8M	2A
3	325	325	0	- €	332	7	32,41 €	1A8M	2A
2	316	323	7	32,41 €	329	6	27,78 €	1A8M	2A
1	314	321	7	32,41 €	326	5	23,15 €	1A	1A

Colloque UNSA Territoriaux en Guadeloupe

Gros succès ! 124 territoriaux se sont réunis au Palais des Sports Laura Fessel de Petit-Bourg, en novembre dernier pour le 3^{ème} colloque « Dialogue Territorial » de l'UNSA Territoriaux Guadeloupe, sur le thème : « Comment se former pour faire évaluer sa carrière ». Jacques Gareil, DGA de la ville de Pointe-à-Pitre y a présenté l'organisation de la formation au sein de

la fonction publique territoriale. Puis, une table ronde a suivi sous la houlette du Directeur du CNFPT Guadeloupe, Jules Otto qui a planté le contexte et les enjeux de la formation territoriale en Guadeloupe. Patrick Toma, du CRO Guadeloupe, a pointé les principaux problèmes afférents ainsi que les propositions et l'action de l'UNSA au niveau national et local. Et, pour

clorre la matinée, Régine Coqk, DRH de la ville de Sainte-rose, partageait son expérience sur les plans de formation, encore trop peu nombreux en France. L'après-midi, de nombreux chefs de service assemblés en atelier autour de Pamela Valcy du CNFPT, ont affiné leur démarche afin de connaître et satisfaire les besoins en formation de leur équipe, d'optimiser leur service. Enfin toutes les questions touchant à la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) ont trouvé réponses dans un atelier mené par le coordinateur académique VAE, Julien Antoine. Un colloque enrichissant donc, de l'avis des territoriaux ravis de cette initiative de l'UR UNSA Territoriaux de la Guadeloupe et des îles du Nord, et qui mettront à profit ses enseignements pour faire évoluer leur carrière.



En Corse du Sud, on resserre les rangs !



Le syndicat UNSA/Mairie d'Ajaccio a tenu son Assemblée Générale annuelle le jeudi 30 janvier 2014, autour de son président, Alain Bezard et en présence de Christine

l'exposé des bilans financier et d'activité, cette réunion statutaire a été l'occasion de tracer des perspectives nouvelles pour 2014, avec un coup de flash tout particulier sur la

constitution des listes UNSA Territoriaux qui seront présentées le 4 décembre 2014 à la Ville d'Ajaccio mais également en Corse du Sud. De fait, les responsables des autres syndicats UNSA Territoriaux de la Corse du Sud étaient invités en seconde partie de cette réunion afin de fédérer toutes les énergies vers ce but commun : la représentativité de l'UNSA dans la Fonction Publique Territoriale insulaire ! Fidèle à la convivialité coutumière de « l'esprit UNSA Territoriaux », cette rencontre syndicale élargie s'est achevée autour de la traditionnelle galette et d'un pot de l'amitié, de la solidarité et de la cohésion !

Parce que les Sapeurs Pompiers Professionnels sont aussi et surtout des territoriaux !

Le syndicat UNSA-Territoriaux SDIS de la Charente est allé à la rencontre des Sapeurs Pompiers Professionnels (SPP) dans les compagnies, accompagné par Christophe Dumas, SPP au SDIS du Rhône et secrétaire national de l'UNSA-Territoriaux, en charge des SDIS, et par Fernando Domingo de l'Union Régionale UNSA Poitou-Charentes, dont la volonté est de participer, via le

financement, au développement des territoriaux sur la région. Le syndicat UNSA-Territoriaux SDIS de la Charente salue la qualité de leurs interventions qui a permis aux SPP de connaître l'avancement des dossiers d'actualité, tels que la clause de revoyure et ses incidences sur la réforme de la filière ; la réforme sur le temps de travail des SPP ; la gestion des fins de carrière et enfin, le

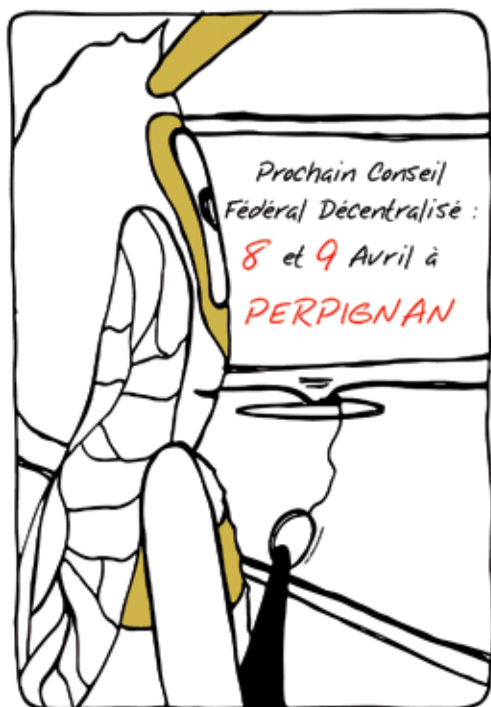
forfait uniforme de la prime de feu... A noter que le syndicat UNSA-Territoriaux SDIS de la Charente a rejoint le réseau des UNSA-SDIS, réseau d'échanges indispensables pour promouvoir les valeurs du service public défendues par les Sapeurs Pompiers et PAT des SDIS, et pour, ensemble, réussir le challenge des élections professionnelles 2014 !

Réforme des rythmes scolaires

Quels sont les impacts de la récente réforme des rythmes scolaires sur les personnels territoriaux ? C'est la question que pose le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale via la diffusion, en février dernier, d'un questionnaire afférent auprès des Collectivités Territoriales. De fait, la réussite de cette

réforme implique davantage de personnels territoriaux affectés à ces nouvelles missions. Pour l'UNSA Territoriaux, il conviendrait donc de recourir d'abord et surtout aux collègues actuellement à temps non complet ; ce la leur permettrait, en passant ainsi à temps complet, de sortir enfin d'une précarité que notre

fédération dénonce régulièrement. Par ailleurs, ces nouvelles missions territoriales nécessitent de réels plans de formations spécialisées afin que ces agents puissent à la fois remplir au mieux leur rôle auprès des enfants mais puissent également obtenir ainsi la reconnaissance de la vraie valeur de leur travail.



Interview

3 questions à... Claude Le Hen

*Secrétaire national en charge du développement fédéral
Co-responsable de la mission « Élections 2014 »*



36 000 communes, 2 500 EPCI, 270 OPH, etc... Ce n'est évidemment pas moi qui couvre tout cet ensemble. Il y a bien sûr une équipe performante et réactive de développeurs répartie sur tout le territoire ; développeurs qui sont des relais importants pour notre organisation. Maintenant, quelle est la motivation qui nous anime ? Eh bien, personnellement je pense que l'UNSA-Territoriaux et ses syndicats sont les mieux à même de défendre les intérêts des employés territoriaux et de défendre aussi la fonction publique territoriale.

Ce qui ne se développe pas, meure... Le développement, c'est donc la clef de l'avenir d'une fédération syndicale comme l'UNSA-Territoriaux. Alors, comment voyez-vous notre avenir ?

Où plutôt « la nature a horreur du vide » ! Croissance, oui ! Même si je me méfie des interprétations de ce mot. L'UNSA-Territoriaux n'est pas un syndicat démagogue, notre progression passera toujours par l'affirmation de nos valeurs, nos idées venant du terrain, notre autonomie. Et pas seulement par le seul nombre de syndicats que nous avons créés ou de syndiqués, mais plutôt par la vision que nous avons collectivement de la fonction publique territoriale de demain. Autrement dit, comment nous voyons l'évolution du service public dans un contexte européen, de notre statut, des réformes territoriales engendrées par la décentralisation.

2014 est une année électorale dans toute la fonction publique y compris bien sûr dans la Territoriale... Or, vous assumez la double casquette du « développement » et des « élections professionnelles ». La pression n'est-elle pas trop forte ?

Tout d'abord pour le développement, je m'appuie sur une équipe de développeurs et pour les élections professionnelles, avec Henri Toulouze, nous pouvons compter sur un réseau de référents régionaux et départementaux maillant l'ensemble du territoire de la métropole et des DOM-COM. Et puis, quand on aime, on ne compte ni ses pas, ni ses heures. Blague à part, en tout premier lieu, il faut savoir raison garder et avoir les pieds bien ancrés dans nos territoires. Il est vrai que la prise de responsabilités syndicales nécessite un engagement personnel fort. Cet engagement est beau, valorisant, enrichissant mais ne doit pas interférer avec la vie de famille qu'il faut savoir préserver. Je n'ai pas de pression en comparaison de certains collègues dans des collectivités qui vont au travail à reculons. Ce que je fais me passionne. Je le fais avec plaisir sans cela je retournerais au sein des services techniques de ma collectivité. Je dois le dire aussi, ceci est possible parce que nous formons une équipe à la Fédération UNSA-Territoriaux, qui est engagée, motivée, pleine d'allant et d'ardeur.

Depuis le Congrès fédéral du Mans en juin 2012, vous êtes responsable du développement syndical de l'UNSA-Territoriaux. Alors, les missions de développeur fédéral, c'est quoi, concrètement ?

Un développeur est un militant qui aide des collègues à créer leur propre syndicat et œuvre activement à en créer là où l'UNSA-Territoriaux n'est pas encore implantée. Il faut avoir à l'esprit qu'il y a presque

CHSCT, bientôt dans la territoriale !

Le décret du 3 février 2012 faisant suite aux accords de Bercy a donné l'ensemble des attributions et missions des Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail aux CHS.

Afin d'améliorer le dispositif d'hygiène et de sécurité au travail dans la FPT, le décret introduit de nouvelles dispositions concernant les différents acteurs : assistants et conseillers de prévention et services de médecine préventive. Il prévoit obligatoirement la mise en place de CHSCT dès qu'une collectivité/établissement comprend 50 agents. Lors des élections le 4 décembre 2014 des CT, lesdits collectivités et établissements publics seront tenus de créer un CHSCT. A moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le CT dont ils relèvent.

Grande nouveauté, on ne vote plus, ce sont les organisations syndicales qui désignent leurs représentants proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des délégués dans les CT.

Pour les collectivités de 50 à 199 agents, le nombre de re-

présentants titulaires sera compris entre 3 et 5, et pour celles d'au moins 200 agents entre 3 et 10. Négociez le nombre précis avec vos élus !

La durée du mandat est fixée à 4 ans. Le CHSCT se réunira au moins 3 fois par an et à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité, ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

La liste nominative des représentants du personnel, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail sera portée à la connaissance des agents ainsi que les principales missions du CHSCT (voir l'encadré).

Le registre santé et sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents, et le cas échéant des usagers, dans chaque service et est tenu par l'administration. Il contient les observations et suggestions des agents relatives à la

Droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Les modifications apportées par le décret réaffirment le droit de retrait dès lors que l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il est désormais indiqué que l'agent peut se retirer d'une telle situation et que l'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité.

prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Henri Toulouse
*Responsable national
des élections*

Les principales missions du CHSCT

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et à l'amélioration des conditions de travail et procéder à intervalles réguliers à la visite des services,
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs,
- suggérer toutes mesures pour améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents et coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre,
- procéder à une enquête lors d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, graves ou présentant un caractère répété à un poste de travail similaire.

Recrutement : il faut réformer les concours !

La mise en œuvre de la loi sur les ANT(*) démontre, si besoin était, que le phénomène du recrutement par contrat dont l'essor est constant ces dernières années prend de l'ampleur



Sans vouloir voir désertir les salles de concours de la FPT, l'UNSA Territoriaux veut cependant re-dynamiser les concours sur titre concernant les recrutements au sein des Professions Réglementées

Le recrutement par concours, tend à se réduire. Les chiffres sur ce point sont éloquentes : plus de 70 % des recrutements en catégorie C sont des recrutements dits « sociaux » donc sans concours, et 25% des emplois publics dans la territoriale sont occupés par des contractuels.

Pas question, pour L'UNSA Territoriaux, de remettre en cause le principe du concours ! Votre fédération tient à rappeler son attachement à ce principe d'égalité d'accès aux emplois publics, héritage de la révolution française. Pour l'UNSA Territoriaux, le principe d'égal

accès aux places et emplois publics pour les citoyens selon leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leur talent est un des fondements de notre système. Cependant - pour nécessaire qu'il soit - ce mode de recrutement doit être modernisé et adapté, en tenant compte à la fois du profil du candidat, de ses diplômes, des missions qu'il devra exercer et des réalités socio économiques.

Concurrence déloyale

Pour la fédération UNSA Territoriaux, le principe de parité,

si cher à notre ministre de la Fonction publique, ne peut et ne doit pas être oublié dans ce domaine. En effet, les concours donnant accès aux professions dites « réglementées » sont conditionnées à la détention d'un titre spécifique. C'est surtout le cas pour la filière médico sociale. Or, ces concours ne sont pas les mêmes dans les deux versants de la Fonction publique ce qui crée, de fait, une concurrence déloyale en matière de recrutement entre ces deux versants de la Fonction publique : dans la Fonction publique hospitalière le recrutement se fait sur la base d'un entretien avec jury alors que dans la Fonction publique territoriale, il s'agit d'un recrutement sur concours avec épreuves écrite et orale. Ceci explique pourquoi il est si difficile pour les collectivités de recruter dans ces métiers qui sont en tension.

Nécessaire évolution

L'UNSA Territoriaux considère qu'il conviendrait de mettre en œuvre des concours sur titre ce qui aurait pour conséquence de rendre plus attractive la Fonction publique territoriale, mais également de permettre un meilleur recrutement, mieux adapté et plus efficace, dans certains métiers où le manque d'effectifs est parfois criant. Concrètement, les concours

font l'objet de nombreuses contraintes, essentiellement humaines et financières.

En effet, l'organisation d'un concours suppose la mobilisation d'un certain nombre de personnes, pendant un certain nombre de jours et, au-delà, des contraintes administratives liées à la réglementation générale applicable à l'organisation de l'ensemble des concours dans la Fonction publique et des contraintes spécifiques du concours lui-même. Ceci engendre tant pour les organisateurs que pour les candidats, des frais incompressibles très conséquents.

Notre revendication

C'est pourquoi la fédération UNSA Territoriaux, consciente de la difficulté à recruter dans la filière médico sociale de la FPT, eu égard à l'attractivité actuellement incontestable de la Fonction publique hospitalière, revendique la mise en œuvre d'un recrutement effectué par le biais de concours sur titre pour l'ensemble des professions réglementées !

Ange Helmrich
*Secrétaire National,
Titulaire au CSFPT*

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : LUC BÉRILLE
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION : CHRISTINE VILLANOVA
COMPOSITION : PUBLICATIONS UNSA
IMPRIMERIE : TACTIC IMPRESSIONS
2, RUE BERTHELOT 95500 GONESSE
TÉL. : 01 39 86 19 08
CRÉDIT PHOTOS : UNSA TERRITORIAUX
DÉPÔT LÉGAL : MARS 2014
TIRAGE : 13 000 EXEMPLAIRES
REVUE MENSUELLE ISSN 1283-9396
UNSA TERRITORIAUX : 21 RUE JULES FERRY
93177 BAGNOLET CEDEX - TÉL : 01 48 18 88 36
FAX : 01 48 18 88 35
COURRIEL : unsa-territoires@unsa.org
SITE INTERNET : <http://territoires.unsa.org>

(*) Agents non titulaires

Le cas des personnels soignants

La difficulté de recrutement des personnels soignants diplômés dans la Fonction publique territoriale est une question récurrente pour les collectivités.

Cet état de fait nuisible à leur mission de service public d'aide à la personne a plusieurs causes.

Une des principales réside dans l'obligation de passer un concours alors qu'ils sont déjà titulaires d'un diplôme d'État.

Si le principe d'égalité d'accès aux emplois publics est constitutionnel, pour autant il serait envisageable que sur des métiers qualifiés, les agents titulaires d'un diplôme d'État puissent être recrutés sur titres après examen professionnel par un jury d'admission.

Une autre cause provient de plus, dans les régions frontalières, de la proximité de pays voisins, plus attractifs en termes de rémunération, voire de conditions de travail sur ces champs professionnels...

Enfin, une cause également de cette difficulté de recrutement : l'impossibilité de pérenniser le recrutement de personnels soignants diplômés, ressortissants de pays hors communauté européenne. En effet, ceux-ci ne peuvent être titularisés ou être détenteurs d'un CDI, le statut de la FPT l'interdisant. En conséquence, ils sont de plus en plus nombreux à être recrutés temporairement, parfois sur de longue durée mais ayant forcément un terme. Et pourtant ils représentent une solution possible également face à la pénurie actuellement très sensible dans la Fonction publique territoriale. Or, cette pénurie est de fait préjudiciable à la qualité du Service public. Ceci est d'autant plus crucial que cela touche à la santé des usagers/administrés de nos Collectivités Territoriales...

Jean Claude Davat
*Secrétaire National
Chargé du pôle juridique*

Harmonie Mutuelle

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

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

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

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

Deux procédures

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

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

La contribution de l'employeur est assujettie à l'impôt sur le revenu pour l'agent et aux charges fiscales et sociales pour la collectivité. Cette contribution n'est pas plafonnée, mais peut être modulée selon le revenu ou la composition du foyer. Dans les deux cas, l'adhésion de l'agent est

facultative. Pour être labellisés, les contrats doivent répondre à un certain nombre de critères, parmi lesquels un écart de cotisation maximum de un à trois entre la plus chère et la moins chère, l'absence de questionnaire médical ou de critère d'âge et le respect des critères du contrat responsable défini par le Code de la Sécurité sociale. En prévoyance, il faut proposer des garanties complémentaires aux garanties statutaires et prendre au minimum en charge le risque incapacité.

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

L'offre Harmonie Santé Collectivités

Elle comporte cinq niveaux de garanties, permettant aux agents de choisir la protection qui leur correspond le mieux, tant en matière de dépassements d'honoraires, de dentaire ou d'optique. Dans tous les cas, le reste à charge peut être nul en optique dans le réseau Kalivia, réseau conventionné d'Harmonie Mutuelle regroupant plus de 4400 opticiens et plus de 1650 centres d'audioprothèse en France.

Contactez-nous !

02 47 60 57 42

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr

relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr