



Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- 10 questions sur le règlement du temps de travail
- Santé & Prévention : il reste du chemin à parcourir
- Boîte à réponses

Agenda

10 octobre : CST à Limoges

17 octobre : F3SCT à Poitiers

14 novembre : CST à Poitiers

28 novembre : F3SCT à Limoges

10 décembre : conseil de section

Rédaction

**Section CFDT Région
Nouvelle-Aquitaine**

Bureau

Secrétaire : Sabrina PAWLAK

Secr. adjoints :

Nicolas BIROT
Emmanuel TROYARD

Membres du bureau :

- Stéphanie ANCELIN-MARCHAND
- Géma GUTIERREZ
- Jérôme KOHL
- Abdi SABERAN

Coordonnées

14 rue François de Sourdis
Bâtiment Croix des Fontaine
Bureau E 21
33000 BORDEAUX

06 99 29 80 78

cfdt@nouvelle-aquitaine.fr

ACTUALITÉS NATIONALES

Inégalités, retraite, pouvoir d'achat : il faut agir sans attendre !

Après un été ponctué par les Jeux olympiques / paralympiques et les péripéties politiques, nous voilà fin septembre avec la nomination tant attendue d'un nouveau ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

C'est l'occasion de rappeler que la CFDT est prête à s'engager avec exigence pour contribuer à **apporter des réponses pertinentes aux attentes** des salariés et des agents de la fonction publique **en termes de conditions de travail, de pouvoir d'achat, de reconnaissance et de dignité**. Elle est prête à s'engager pour des politiques publiques qui concilient enfin **justice sociale et transformation écologique**.

Ne négliger aucune piste

Alors que plusieurs rapports (RAEF 2023, sondage Ipsos, IGS, IGA) sont unanimes sur l'aggravation des inégalités, la détérioration du bien-être et de la santé, l'affaiblissement des services publics et la dégradation de la situation environnementale, il est temps d'agir et d'entrevoir des solutions jusqu'ici rejetées.

Pour la CFDT, il est nécessaire d'augmenter les recettes en sortant du dogmatisme du

« pas d'augmentation de la fiscalité », notamment pour les multinationales, en allant vers un impôt progressif plus juste et en levant un emprunt pour les investissements en faveur de la transition écologique. Il est indispensable que les prélèvements obligatoires soient adaptés aux différents revenus et patrimoines et à la hauteur de nos besoins collectifs. Il faut lancer dès à présent une étude sur l'efficacité et la progressivité de l'impôt.

Non à la seule approche budgétaire

Par ailleurs, il est inconcevable qu'une fois de plus, ce soient les salariés et agents qui trinquent avec des préconisations hors-sols tels que la remise à plat des catégories A, B et C, l'introduction de davantage de « mérite » dans la rémunération, le licenciement ou la refonte des systèmes d'indemnisation des arrêts maladie des agents publics avec l'augmentation du nombre de jours de carence, la baisse du niveau d'indemnisation et le renforcement des contrôles à domicile.



VOS DROITS

Les nouveautés du règlement du temps de travail en 10 QUESTIONS

Depuis le 1^{er} septembre 2024, des modifications relatives au règlement du temps de travail sont entrées en vigueur. Elles touchent particulièrement les conditions d'emploi et d'organisation du travail des agents d'accueil et les agents logés par nécessité absolue de service (NAS) de notre collectivité régionale.

1. Tous les agents sont soumis aux 1607 heures

VRAI : la durée annuelle du temps de travail effectif pour un agent à temps complet est fixée à 1 607 heures (article 1.3.1). Les horaires d'équivalence pour les agents d'accueil sont supprimés.

2. Le temps de travail hebdomadaire peut s'élever à 42 ou 43 heures

FAUX : les régimes horaires de 42 et 43 heures ne sont plus en vigueur depuis le 01/09/2024, en cohérence avec la suppression des horaires d'équivalence pour les agents d'accueil.

3. Tous les agents logés par NAS doivent effectuer des astreintes

VRAI : les astreintes sont une contrepartie du logement par nécessité absolue de service (NAS). Elles se font en dehors du temps de travail en soirée / la nuit / le week-end à hauteur d'une astreinte par mois.

4. Les agents réaliseront les astreintes pendant les vacances scolaires

FAUX : les astreintes ne peuvent être effectuées pendant les vacances scolaires lorsque l'agent est placé en « journée non travaillée » ou « congé annuel ».

5. Les astreintes doivent figurer sur l'emploi du temps annuel

VRAI : les astreintes doivent être planifiées dès la rentrée et indiquées sur l'emploi du temps annuel.

6. Les jours de permanence peuvent être positionnés en milieu de vacances scolaires

FAUX : les jours de travail hors présence des élèves doivent être accolés à une période de travail en présence des élèves.

7. Les jours fériés sont considérés comme du temps de travail

VRAI : les jours fériés sont intégrés dans le calcul du temps de travail annuel.

8. La durée de la pause méridienne peut s'élever à 3h

FAUX : le temps de pause méridienne doit être compris entre 30 minutes et 2 heures.

9. En cas de maladie pendant ses congés annuels, l'agent peut récupérer ses jours de CA

VRAI : les jours de congés annuels peuvent être récupérés et/ou versés sur le compte épargne temps à la demande de l'agent à sa hiérarchie. Cependant, les JNT (jours non travaillés) ne peuvent pas être récupérés.

10. Les agents contractuels peuvent travailler plus que 35 heures par semaine ?

VRAI : le contrat des agents contractuels est établi sur la base d'un régime horaire de 35h. Ils peuvent toutefois exercer leur activité sur une base de 38h et sur les mêmes régimes horaires que les agents titulaires ; ils peuvent alors bénéficier de jours de repos supplémentaires.

Rappel réglementaire sur le temps de « pause » :

- **La pause de 20 minutes** par séquence de travail de 6 heures est considérée comme du temps de travail effectif. Les agents sont contraints de rester sur leur lieu de travail à la disposition de leur employeur.
- **La pause méridienne** n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Les agents ont la possibilité de s'absenter de leur lieu de travail et peuvent vaquer librement à leurs occupations.



Santé & Prévention : il reste du chemin à parcourir

Au plan national, depuis 1985, la loi rend obligatoire la création d'un document unique appelé « Plan de prévention des risques professionnels ». Une partie de celui-ci concerne les risques psychosociaux (RPS), risques que l'employeur doit identifier et pour lesquels il doit proposer des actions préventives ciblées.

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »

Art.2-1 du décret n°85-630 du 10 juin 1985

La circulaire n°38658 de 2014 décline la mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2003 sur les risques psychosociaux dans la Fonction publique territoriale.

Bien que pris en compte, avec l'élaboration d'un plan

de prévention des risques pluriannuels, les actions mises en place telles que les ateliers « bien-être », la sensibilisation des encadrants aux risques psychosociaux, la mise en place d'agents de prévention au sein aux sièges et dans les lycées ne semble pas répondre aux besoins des agents.

Mécontentement quant à leur rémunération et à la reconnaissance de leur travail, fatigue, stress, manque d'actions de prévention, protection sociale insuffisante... : malgré quelques améliorations, les agents restent globalement assez insatisfaits de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail (QVCT) selon l'enquête 2023 sur le bien-être au travail réalisé par la MNT et la Gazette des communes.

« Si l'enjeu est important, l'exercice reste difficile car travailler sur la qualité de vie au travail et sur les conditions de travail, c'est s'imposer une remise en cause de l'organisation, des méthodes de travail, des modes de communication... »

Au plan régional, force est de constater qu'au sein de notre collectivité, même s'il courtis, le dialogue social est laborieux notamment en formation spécialisée : les échanges en groupe de travail comme exemple sur la QVT ou l'absentéisme n'ont pas repris ou n'ont pas été mis en place ; le plan de prévention des risques arrive à échéance fin 2024 et les travaux pour l'élaboration du prochain plan n'ont pas toujours débuté nonobstant la présentation d'un bilan du plan en cours.

Être agent de prévention, c'est concourir à la sécurité et au bien-être au travail

Le réseau des agents de prévention est constitué d'agents volontaires, sensibles aux questions de santé et de sécurité au travail et dotés d'une bonne connaissance de la collectivité dont les missions sont :

Être le relai de terrain :

- observer
- faire remonter l'information
- suivre la réalisation des actions via le registre Santé Sécurité au Travail
- participer à la rédaction des consignes de sécurité,
- communiquer sur les EPI, registre, signalements, infos diverses

Participer à l'évaluation des risques professionnels

Vérification des trousse à pharmacie

Accompagner les visites de terrain (médecine, conseiller, ...)



Les indispensables pour accomplir sa mission :

- Une lettre de cadrage
- Des formations
- Des outils méthodologiques
- Du temps de travail dédié

La CFDT souhaite que la collectivité s'engage davantage en matière de prévention. Pour cela, elle porte le principe que les assistants de prévention soient en charge, à temps complet, de plusieurs sites pour devenir de vrais acteurs professionnels de la prévention.

BOÎTE À RÉPONSES

Une collectivité peut-elle effectuer une avance sur salaire ?

Par principe, il est impossible de procéder à une avance sur salaire. En effet, les modalités de liquidation des traitements des personnels de l'Etat, prévoyant exclusivement une liquidation mensuelle, à terme échu, sont également applicables aux fonctionnaires territoriaux. Dès lors, le versement d'acomptes échelonnés sur le mois est contraire au principe énoncé.

Par exception, les seules hypothèses où un agent peut bénéficier d'avances se limitent aux frais temporaires de déplacement ou lorsque des retards dans la transmission de pièces administratives (au moment d'une mutation ou d'un détachement) empêchent le paiement normal de la rémunération ; dans le second cas, il est possible pour la collectivité de verser une avance égale à 90 % du traitement attendu dans un délai raisonnable.

REFERENCE :

Décret n°62-765 du 6 juillet 1962, art 1er, JO du 11 juillet 1962 ;

Question écrite de Jean-Louis Masson, n°727, JO de l'Assemblée nationale du 11 août 1986 ;

Question écrite d'Henri Sicre, n°13300, JO de l'Assemblée nationale du 4 juillet 1994 ;

Instruction NOR : BUDR0700021 J du 6 mars 2007, publiée le 6 mars 2007.

La fin de contrat décalée d'une contractuelle recrutée pour remplacer une titulaire absente constitue-t-il un licenciement ?

Une commune avait recruté une agent contractuelle pour remplacer temporairement un de ses fonctionnaires. Ce contrat devait prendre fin au retour de la titulaire, partie en détachement dans la fonction publique hospitalière. Alors que la titulaire a été finalement intégrée dans la FPH, le contrat s'est poursuivi et ce n'est que près de deux ans après son recrutement que l'intéressée a été informée du non-renouvellement de son contrat. Elle a alors formé un recours contre cette décision.

Or, un agent non titulaire ne peut être recruté par une collectivité territoriale que pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire et dans la limite de son absence, de sorte que la décision de mettre fin à ce contrat au motif du retour du fonctionnaire au sein de la collectivité n'est pas un licenciement.

En l'espèce, le contrat s'est poursuivi pendant une année au-delà de la date de radiation des cadres de la titulaire remplacée. Le motif du recrutement initial de l'agent contractuelle avait disparu et la commune doit alors être regardée comme ayant continué à l'employer pour assurer les mêmes fonctions mais sur un autre fondement, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée d'un an. Dès lors, la décision de mettre fin à ses fonctions et de ne pas renouveler son contrat ne peut être regardée comme une décision de licenciement.

REFERENCE :

CAA Versailles 15 mars 2024 req. n°22VE02036

>> 4,7 <<

C'est le pourcentage d'augmentation des frais de personnel dans les collectivités.

>> 6 300 <<

C'est le nombre de sanctions disciplinaires prononcées pour la fonction publique territoriale. 86 % sont des sanctions de type avertissements, blâmes, exclusions temporaires. Les avertissements sont plus courants (35 %).

Seuls, 3 % ont débouché sur des radiations du tableau d'avancement, un abaissement d'échelon, ou une exclusion temporaire de 4 à 15 jours. 7 % ont eu pour finalité la rétrogradation de l'agent et 4 % la révocation.

>> 3 <<

C'est le pourcentage d'agents formés ayant eu recours au compte épargne temps pour réaliser leur formation.

>> 37 <<

C'est le pourcentage de la part dans les dépenses de fonctionnement des collectivités des frais de personnel.

>> 1800 <<

C'est le nombre de ruptures conventionnelles réparties sur environ un millier de collectivités. Elles concernent environ 1 400 fonctionnaires et 400 contractuels sur emploi permanent.

