

**Module
d'information pour
les élus et mandatés
en instance et les
militants**

**Frédéric Fournier,
CFDT Interco 27,
version du
13 décembre 2024**

CFDT.FR

l'hEure du statut

Décembre 2024

FPT

FPE

FPT

FPE

FPT

FPE

FPT

FPE



Petit préambule...



« La défense syndicale est un sport de combat »: merci à Hamza SARI pour ce logo qui est aussi une gentille mise en boîte pour cette phrase que j'ai tendance à répéter. Fred.

Nous venons à peine de raccrocher les chasubles le 5 décembre (voir page 15) que les collectivités ou administrations nous ont abreuvé de textes qu'il fallait approuver à la va-vite en CST pour le dernier conseil de l'année ou en CSE pour une application au 1^{er} janvier 2025: Protection sociale complémentaire (PSC), réforme du régime indemnitaire des agents de la sécurité (ISFE), etc.

Mais notre travail de militants ne s'arrête pas là et il y a encore beaucoup à faire sur ces sujets là comme d'autres...

Visite guidée!



Quelques actus pour agir...

1	La PSC fait Pschitt!
2	ISFE: il faut faire la police...
3	Un peu d'ai(R) vous fera du bien!
4	Questions au fil des actions



1/ La PSC fait pschitt!*

On fait quoi maintenant?

***allusion à une phrase célèbre que seuls les personnes d'un certain âge peuvent comprendre.**



Désolé pour les collègues de l'Etat, tout cela est très « territorial »

Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021,
Décret n°2022-581 du 20 avril 2022

Traduction: Les Centres de gestion passent des contrats avec des organismes de PSC (mutuelle, assurance, etc) et les collectivités peuvent y adhérer par délibération. Le contrat collectif est proposé ensuite aux agents.

CFDT.FR

La PSC: s'y retrouver dans l'empilement des infos

Au départ tout paraît simple et pas de principe de « libre administration » des collectivités dans la territoriale pour y échapper: les employeurs doivent participer à la protection sociale des agents avec un montant mensuel minimum de 7€ pour la prévoyance (garantie maintien de salaire) dès le 1^{er} janvier 2025, et à la couverture santé complémentaire dès le 1^{er} janvier 2026, avec un minimum de 15€.

Les Centres de gestion, seuls ou regroupés, sont habilités à conclure des contrats avec des organismes de PSC sur la base d'une « convention de participation » à laquelle peuvent adhérer les collectivités de leur ressort.

Par ailleurs la Fédération encourage les militants à négocier des accords plus avantageux sur la base d'un accord national signé le 11 juillet 2023 entre les syndicats et les représentants des employeurs.



La PSC sur le terrain (1)

-Des contrats anciens « délabellisés »...et des agents sans participation employeur!

*** Publication de la première liste de contrats labellisés.**

La participation des collectivités à la PSC est possible depuis le 31 août 2012*. Un certain nombre de collectivités ont alors soit:

- Adhéré au contrat proposé par leur CDG, ou passé elles même un contrat collectif à adhésion libre**
- Accordé une participation aux titulaires de contrats labellisés. Cette dernière formule a été plébiscitée dans la mesure où elle n'impliquait que peu de charge administrative et était sensée respecter la liberté de choix des agents.**

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu modifier les conditions de labellisation avec une application sur ce point au 1^{er} janvier 2025.

De ce fait nombre de contrats antérieurs se retrouvent « délabellisés » car ils ne respectent pas, notamment, les limites hautes ou basses d'indemnisation. Conséquence: les agents titulaires de ces contrats ne peuvent plus bénéficier de la participation employeur au 1^{er} janvier 2025. Exemple : A l'agglomération Seine Eure de Louviers sur environ 150 agents titulaires d'un tel contrat, seules 4 personnes bénéficient encore de la participation...La mutuelle ne les a prévenu qu'au mois de novembre!



La PSC sur le terrain (2)

-Un taux de couverture encore faible

Les chiffres qui suivent ne concernent que l'Eure, mais il est vraisemblable que nombre d'autres départements aient des statistiques comparables.

Le contrat collectif de prévoyance mis en place par le Centre de Gestion (CDG27) en 2023 a été adopté par de nombreuses petites communes et , au 01/11/2024, par 28 collectivités de plus de 50 agents disposant de leur propre CST. D'autres collectivités sont en phase d'adhésion.

Sur environ 4500 agents assurables dans les 28 collectivités citées plus haut seuls environ 1200 ont pris une adhésion individuelle, soit 25% environ. Sans surprise, sur les 9 collectivités avec plus de 50% de couverture, 8 vont au-delà de la participation minimale: de 8 à 33,50€ par mois.

Ceci confirme une réalité simple et bien connue: la prévoyance ou garantie maintien de salaire représente un coût dissuasif pour les agents les moins bien payés et le montant de la participation de l'employeur est décisive pour aider à franchir le pas.

Nous devons militer pour une augmentation de celle-ci, avec un horizon à 50% de son coût, tel que prévu dans l'accord national!

* Publication de la première liste de contrats labellisés.



L'accord national...et nos actions

L'accord national du 11 juillet 2023 prévoit:

- Des garanties « socles » en santé et en prévoyance
- L'encadrement des pratiques contractuelles et des régimes de participation
- Le pilotage et le portage social des dispositifs de participation

L'accord national est disponible notamment sur le site csfpt.org avec une foire aux questions à jour au 4 juin 2024.

D'un point de vue pratique les principales avancées à attendre sont:

- La généralisation des contrats à adhésion obligatoire qui permettent de mieux mutualiser les risques et de couvrir tous les agents
- Une participation minimum de 50% de l'employeur à la PSC.

Cependant, en l'absence de transposition réglementaire à ce jour, les dispositions de ce document ne s'imposent pas en tant que telles aux employeurs. Nos actions seront donc:

- D'inciter nos collectivités à rejoindre les contrats collectifs des Centres de gestion, si ce n'est déjà fait
- D'obtenir une participation employeur plus élevée sur la base de celles prévues dans l'accord. Ce dernier point est bien sûr le plus difficile...



2/ ISFE: il faut faire un peu de police



L'indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement –ISFE- (1)

décret n°
2024-614
du 26 juin
2024

La police municipale n'ayant pas droit à l'IFSE alors on peut lui donner un peu d'ISFE...

La réforme du régime indemnitaire de la filière police de la FPT a donné lieu, dans les collectivités ayant ce cadre d'emploi, à un sprint de quelques jours au sein du CST: le décret date du 26/06/24 et ce n'est souvent qu'au dernier moment qu'il a pu être examiné en urgence avec la menace d'une interruption du régime indemnitaire des agents concernés au 1^{er} janvier!

Nous avons donc manqué de temps pour bien apprécier ce nouveau régime indemnitaire.

Maintenant qu'il est voté, il est néanmoins nécessaire de surveiller son application, voire même de demander à modifier la délibération!

Voici quand et comment faire un peu de police dans l'application du dispositif:



décret n°
2024-614
du 26 juin
2024

L'indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement –ISFE- (2)

1/ L'application de la clause de sauvegarde (dès fin janvier)

Que la délibération la mentionne ou pas, une clause de sauvegarde est prévue à l'article 7 du décret: lors de la première application de cette prime le montant ne peut être inférieur à celui que l'agent percevait précédemment (pour résumer).

Il convient donc de vérifier ce point avec les intéressés, ce qui peut être une bonne façon de les amener à la CFDT...

2/ L'obligation de définir des critères d'attribution (à voir maintenant ou en fin d'année..)

Contrairement au CIA dont les critères sont facultatifs, la mise en œuvre de la partie variable de l'ISFE doit se faire dans le respect de critères prédéfinis dans la délibération (article 4). En cas d'absence de critères la délibération est potentiellement illégale et on peut demander en CST à la faire modifier. Par ailleurs le fait que la manière de servir soit appréciée selon des critères prédéfinis implique que l'évaluation annuelle voire l'arrêté d'attribution de la part variable justifient l'atteinte ou non de ces critères. Un recours est donc tout à fait possible si ce n'est pas le cas! Premières jurisprudences vers 2027?



**3/ Un peu d'ai(R)
vous fera du bien**



De l'ai(R) pour le CGFP!

La codification du statut des agents de la fonction publique se poursuit: après la partie législative (articles en L) en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, voici 2 des 8 livres prévus pour la partie réglementaire (articles en R), avec une application au 1^{er} février 2025.

Cette modification est d'autant plus importante qu'elle impacte directement une grande partie de nos lettres type et de nos références de décrets habituelles:

- Livre I : Les droits, obligations et protections des agents publics**
- Livre II: L'exercice du droit syndical et le dialogue social dans la fonction publique.**

Ainsi, par exemple, les décrets n° 82-447 du 28 mai 1982 ou le n° 85-397 du 3 avril 1985 concernant l'exercice du droit syndical respectivement dans la fonction publique d'Etat et dans la Territoriale sont codifiés aux articles R211-1 à R292-4 dans des chapitres, eux même divisés en sections puis sous-divisés en sous-sections pour chacune des fonctions publiques...

On essayera de vous proposer un tableau pour les références les plus courantes!



4/ Questions au fil des actions*

*** Les « questions au fil des actions »
sont des interrogations provenant
de militants sur des cas réels. On les
partage ici! (même si c'est juste pour rire)**



Chasubles: la théorie du/de la genre

Le 5 décembre 2024 vers 8h30, Bourse du travail d'Evreux, locaux de la CFDT, avant la manif...

- *Tu as mis les chasubles dans le camion?*
- *Oui mais j'ai gardé la mienne et celle de Dany dans mon sac*
- *La tienne? Tu veux dire le tien?*

Pour une fois penchons nous sur un mystère lexical dont l'importance n'échappera à personne: doit on dire une chasuble ou un chasuble?

Le Larousse en ligne nous dit que c'est un nom féminin, issu du bas latin *casubula*, de *casula*, manteau à capuchon. Wikipédia nous indique qu'il s'agit d'un vêtement d'origine sacerdotale, pour dire la messe...pas très laïc ou syndical donc. Wiktionary nous précise: « Le mot chasuble est indiqué comme féminin dans tous les dictionnaires. Cependant, l'utilisation de ce terme au masculin se répand. »

Ah, enfin une vraie réponse de normand: c'est donc l'un ou l'autre! Cet outil de travail du syndicaliste en manif est bien un mot mixte!

Le 5 décembre 2024 vers 13h, Bourse du travail d'Evreux, locaux de la CFDT, après la manif...

- *J'ai rangé les chasubles dans le placard mais je garde le(la) mien(ne) pour la prochaine fois...*
- *Lequel(le)s? On n'a pas de chasubles!*
- *Lequel(le)s? mais celles (ceux) marqué(e)s CFDT Interco 27 bien sur!*
- *Oui mais ce sont des gilets puisqu'ils se ferment sur le devant, pas des chasubles! Un(e) chasuble ça s'enfile par-dessus la tête, comme un poncho!*

Bon: chasuble, poncho, gilet, l'essentiel est que ce soit orange!



Informations sur le document et contact.

L'hEure du statut, décembre 2024

Version du 13/12/2024

Contact : Frédéric Fournier

CFDT Interco 27

f.fournier@interco.cfdt.fr

06 10 15 50 00

cfdtinterco27.fr

Logo du défenseur: Hamza SARI

N'hésitez pas à me contacter pour toute question ou demande de précision.

Merci de signaler toute erreur, interprétation différente ou évolution des textes pour une mise à jour du document.