
Contenu

ARTICLE 1 Accidents du travail : ne pas les déclarer nuit à la santé	2
Formes d'autocensure	2
Primes d'assurance	2
Des contentieux qui se multiplient.....	3
ARTICLE 2 Protection sociale complémentaire : le premier accord vient du Nord	6
Risque de surenchère	6
Libre administration.....	7
ARTICLE 3 Rappels et clarification sur les droits syndicaux	8
Les congés pour formation syndicale	9
Les réunions d'information	9
Les autorisations d'absence.....	9
Les autorisations d'absence de l'article 18 du décret du 4 avril 1985	10
Le crédit de temps syndical.....	10
Les autorisations d'absence.....	10
Les décharges d'activité de service.....	11
Article 4 INFLATION ET POUVOIR D'ACHAT	12
Un point sur l'inflation au sein de l'UE	12
Le pouvoir d'achat en berne.....	14
ARTICLE 4 bis : Primes et hausses des salaires : face à l'inflation, de grandes entreprises prennent des mesures	15
ARTICLE 5 Informations :.....	18
Examen prioritaire pour les demandes de mutation de fonctionnaires séparés de leur conjoint	18

ARTICLE 1 Accidents du travail : ne pas les déclarer nuit à la santé

Publié le 21/09/2022 • Par La Gazette



Il arrive que des accidents du travail ne soient pas déclarés : par ignorance ou par crainte des conséquences sur l'emploi côté agents, par intérêt économique côté employeurs ou par méconnaissance des conditions de travail côté médecins.

La déclaration d'un accident du travail, qui consiste à remplir un formulaire dédié et à fournir un certificat médical, se heurte à de multiples obstacles, malgré son apparente simplicité. Souvent par manque d'information. « Dans certaines collectivités, les agents ne savent pas en quoi il est important de déclarer un accident de service, ni comment procéder », observe Zouhir Chernine, chef du service de prévention des risques professionnels du CIG petite couronne (375 collectivités affiliées, 150 000 agents).

FORMES D'AUTOCEASURE

Des élus CGT au sein de différentes collectivités constatent également cette méconnaissance, dont les conséquences s'avèrent immédiates mais peu visibles. « C'est un classique : les agents disent que ce n'est pas grave, que ça va bientôt passer, et ne déclarent donc pas l'accident. Puis leur état de santé s'aggrave et ça passe en maladie ordinaire », relève Mathieu Armbruster, président de l'Association nationale des chargés d'inspection en santé et sécurité au travail.

Pour les agents, l'ignorance de leurs droits se traduit par du non-recours, voire des formes d'autocensure. A leurs dépens. « Un agent croyait que sa déclaration serait refusée parce qu'il ne portait pas son équipement de protection individuel au moment de l'accident, alors que ce n'est pas le cas ; un autre, parce qu'il faisait quelque chose d'inhabituel », relate Zouhir Chernine. Pour le personnel en CDD, intérim ou vacation, « il y a la crainte que le contrat ne soit pas renouvelé, ce qui explique que beaucoup ont tendance à ne pas déclarer les accidents du travail », déplore le docteur Emmanuelle Bourin, médecin du travail au CIG petite couronne.

A cela s'ajoute que, dans les fonctions opérationnelles, la plupart n'ont pas accès à un ordinateur et travaillent loin du chef de service ou du responsable RH. Si les accidents physiques (chute, glissade, lombalgie, blessure...) sont relativement simples à déclarer, c'est moins le cas pour les violences internes et externes ou les burn-out, dont le lien avec le travail est parfois complexe à identifier, faute d'événement précis.

PRIMES D'ASSURANCE

Pourtant, les causes ne manquent pas : sous-effectifs, réorganisations qui entraînent une surcharge de travail et une perte de sens, management toxique...

Selon Pascal Koehler, secrétaire du syndicat CGT de la région Grand Est (7 400 agents), il y a, par exemple, « des tensions dans les lycées en raison de départs à la retraite non remplacés et de la création d'équipes mobiles pour des remplacements de courte durée, ce qui génère des troubles psychosociaux. »

Du côté des employeurs territoriaux s'ajoutent d'autres facteurs de sous-déclaration. Etant parfois en auto-assurance, « certains d'entre eux sont libres en matière de déclaration des accidents du travail », remarque David Filippi, responsable d'unité « risques professionnels » du Fonds national de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Selon lui, « la composition et la nature des primes d'assurance ont un impact et, si la sinistralité de la collectivité est supérieure à la moyenne, celle-ci peut être amenée à payer des pénalités et être alors encline à sous-déclarer les accidents du travail ou à différer leur déclaration dans le temps ».

Autres freins : la complexité de la procédure de déclaration et des informations à apporter sur les circonstances de l'accident et, plus encore, les préjugés à l'égard des « feignants, qui font exprès d'avoir un accident le vendredi », d'après Constance Besse, ingénieure de prévention au CIG petite couronne. Signe que certains employeurs méconnaissent les atteintes à la santé au travail, perçues avant tout comme de coûteux problèmes de gestion. Ce qui peut les amener à ralentir les procédures.

« Il arrive que, pour la déclaration d'un accident du travail, l'administration demande beaucoup d'éléments et pas seulement les documents obligatoires, ce qui est une façon de la refuser », indique Solène Passet, avocate montpelliéraine spécialisée en droit public, qui a gagné un procès sur ce point.

DES CONTENTIEUX QUI SE MULTIPLIENT

Quant aux médecins de ville, « ils ne détectent pas toujours l'origine professionnelle des problèmes de santé, par manque de formation », note David Filippi. Ce qui contribue aussi à la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, et à leur insuffisante reconnaissance. En effet, une fois déclarés, encore faut-il qu'ils soient reconnus. « Beaucoup d'employeurs croient avoir la main sur la reconnaissance des accidents du travail. Or non ! » souligne le docteur Emmanuelle Bourin.

La contestation de l'imputabilité au service, très réglementée, relève d'abord du conseil médical. Sur ce sujet, les contentieux se sont multipliés. Un grand nombre concerne les troubles psychosociaux, d'après Samuel Deliancourt, magistrat à la cour d'appel de Lyon. Le résultat est qu'à défaut d'être mis sur le compte des accidents du travail et des maladies professionnelles, les arrêts se multiplient... en maladie ordinaire. Un problème qui, dans le régime général, est réglé par le versement d'une compensation à la branche « maladie » par celle des « accidents du travail et maladies professionnelles » ⁽¹⁾.

Mais le fait de passer sous silence des atteintes à la santé au travail a aussi des conséquences sur la prévention, avant tout « la méconnaissance des risques réels d'une activité », selon Zouhir Chernine. « Si l'on n'a pas été alerté par de petits accidents du travail ni pris des mesures de prévention, de graves accidents peuvent survenir », alerte Constance Besse. Quant aux agents, cela signifie que leur prise en charge n'est pas adaptée.

Focus

Moment et période : Un accident du travail est un accident de service ou un accident de trajet domicile-travail. Il se produit sur le lieu de travail, pendant les horaires de travail.

Focus

Le Citis, quésaco ?

Le Citis est accordé à la demande de l'agent. Le formulaire de déclaration précise les circonstances de l'accident ou de la maladie. L'agent doit aussi fournir un certificat médical.

Focus

Les agents de la catégorie C sont les premiers concernés

Comme le montrent les études statistiques publiées par l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités avec Havasu, les agents de la catégorie C sont les plus nombreux à s'absenter pour raisons de santé, loin devant les autres catégories (A et B). Ceux qui effectuent des tâches d'entretien ou travaillent dans les services aux personnes, en grande majorité des femmes, sont les premières victimes des accidents de service, d'après la banque de données 2019 du Fonds national de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Et la durée moyenne de leurs arrêts de travail, à la suite de ces accidents, est très élevée. Pas étonnant : ils font partie des 36,6 % des agents exposés à des contraintes physiques intenses. (Source : « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », Dares analyses, décembre 2014, n° 102).

Focus

« Les travailleurs peu qualifiés ont peur que leur contrat ne soit pas renouvelé »



Véronique Daubas-Letourneux, sociologue au sein de l'École des hautes études en santé publique et auteure de « Accidents du travail, des morts et des blessés invisibles », Bayard, 2021.

« Sur les atteintes à la santé au travail, il n'existe pas de données exhaustives dans la fonction publique, alors que pour le secteur privé, l'assurance maladie produit des statistiques annuelles complètes sur les maladies professionnelles et les accidents du travail déclarés et reconnus. Cependant, il est établi qu'une sous-déclaration existe. Il arrive notamment que les travailleurs précaires (intérim, CDD, vacation), surtout peu qualifiés, ne les déclarent pas, de peur que leur contrat ne soit pas renouvelé. Les employeurs, eux, peuvent y avoir un intérêt économique, car les cotisations sont liées à la sinistralité, que ce soit pour l'assurance maladie ou pour les sociétés d'assurance.

Outre une moins bonne prise en charge, il en résulte une perte d'informations essentielles sur le lien entre travail et santé, car les accidents ou les "presque" accidents du travail sont des événements sentinelles qui nous interrogent sur l'organisation du travail, les risques, la prévention. »

Focus

Les agents informés de leurs droits



Nathalie Privat, cheffe de service « cellule appui et développement » à Perpignan Méditerranée métropole (36 communes, 870 agents, 268 400 hab., Pyrénées-Orientales)

Encourager les agents à déclarer leurs accidents du travail est la politique menée à Perpignan Méditerranée métropole, d'après Nathalie Privat, cheffe de service « cellule appui et développement ».

« Même si un accident de service ne paraît pas grave, on incite bien souvent les agents à voir rapidement le médecin pour un constat médical. Cela permet qu'il soit soigné, pris en charge par l'assureur et qu'il entre dans nos statistiques d'accidents du travail, explique-t-elle. L'idée, c'est que le suivi des accidents du travail, y compris des "presque" accidents, nous aide à améliorer la prévention des risques professionnels. Il faut traiter le sujet de manière constructive, pas pour réprimander, sanctionner ou stigmatiser. »

La collectivité informe les agents de leurs droits fondamentaux et du chemin à suivre pour déclarer un accident du travail, notamment lors de la formation « sécurité », qui est obligatoire et dure une journée, ainsi qu'au cours de la formation « sauveteur secouriste du travail ».

Conséquence : « Au début de la démarche, les déclarations sont plus nombreuses et les statistiques des accidents augmentent, mais on ne peut se passer de cet indicateur, révélateur des risques réels au travail », précise Nathalie Privat.

Depuis 2008, l'accidentologie a baissé de moitié au sein de la collectivité. Ce qui permet de renégocier à la baisse les primes d'assurance.

ARTICLE 2 Protection sociale complémentaire : le premier accord vient du Nord

Publié le 28/09/2022 • Par la Gazette •



Pionniers, les représentants des employeurs du centre de gestion du Nord ont souhaité négocier la protection sociale complémentaire des agents avec les syndicats.

En novembre, les agents des 950 collectivités affiliées au centre de gestion (CDG) du Nord devraient être couverts par un accord de protection sociale qu'il a négocié. Toutes les collectivités du département seront libres d'y adhérer ou non. Les premières intéressées sont les 650 qui sont dépourvues d'instances de représentation du personnel (car employant moins de 50 agents), et qui ne peuvent donc pas négocier elles-mêmes la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs 6 730 agents. Le CDG du Nord s'en chargera pour elles.

Les employeurs de la fonction publique ont désormais l'obligation de fournir une PSC à leurs agents et d'y participer. A charge pour les CDG de signer une convention de participation avec les organismes de protection sociale pour le compte des collectivités de leur périmètre. L'échéance est fixée à 2025 pour la prévoyance et à 2026 pour la santé. Rien n'obligeait donc le CDG du Nord à s'y prendre aussi tôt. Mais il se trouve que son actuelle convention se termine le 1er janvier 2024. « Nous avons décidé de nous inscrire sans attendre dans le nouveau cadre légal », explique Caroline Regnier, la DGA.

RISQUE DE SURENCHERE

Surtout, le CDG du Nord n'était pas contraint de négocier un accord avec les syndicats. Toutefois, « le président du CDG estime que la PSC est un sujet de dialogue social intéressant, car il concerne le pouvoir d'achat, la prévention et la marque employeur », poursuit-elle. Par rapport à une convention décidée par le CDG, la négociation a la vertu de rapprocher les positions des syndicats et des employeurs.

Fatima Seghir, membre de la coordination départementale CGT du Nord pour les services publics, pose ainsi déjà des revendications : une participation des employeurs supérieure aux minima, un blocage des tarifs des mutuelles pendant un temps, des plafonds de garanties élevés, la couverture des contractuels récurrents et un tarif préférentiel pour les retraités. Quant aux employeurs, qui veulent être attractifs, « ils ont identifié le montant de leur participation comme comportant un risque de surenchère entre collectivités », ajoute Caroline Regnier. Pour l'éviter, les représentants des employeurs au CDG ont choisi de négocier un accord de méthode. Il a été signé le 16 mai (lire encadré).

LIBRE ADMINISTRATION

L'accord de PSC lui-même sera négocié par le comité technique intercommunal (le CT du CDG). Préalablement, le CDG « demandera aux collectivités si elles mandatent les élus employeurs pour négocier », explique Caroline Regnier. Si un accord est trouvé, il ne s'imposera pas : les collectivités s'administrant librement, celles souhaitant appliquer les parties réglementaires de l'accord (montant de la participation, adhésion obligatoire...) devront les approuver en conseil municipal. Un cabinet de conseil sera chargé d'éclairer les négociateurs sur ce qui est faisable ou non.

« Nous voulons que tout le monde discute dans un cadre raisonné », indique la DGA. L'accord sera un équilibre entre une couverture des risques intéressante, un reste à charge pas trop important pour l'agent et une participation pas trop lourde de l'employeur.

Focus

Un cadre fixe les discussions à venir

« C'est la première fois que nous négocions un accord, c'est pourquoi nous avons voulu fixer un cadre », déclare Caroline Regnier, directrice générale adjointe (DGA) du centre de gestion (CDG) du Nord. Celui-ci a signé, le 16 mai, le premier accord de méthode de la FPT sur la protection sociale complémentaire (PSC). Le texte est paraphé par les représentants des employeurs au CDG et – de manière inattendue – par les secrétaires départementaux des syndicats CGT, CFDT, FA-FPT et FO. L'idée est « de signifier que le périmètre de la négociation dépasse le CDG », précise la DGA.

L'accord fixe le cadre de la future négociation : couverture des risques, portée des futurs contrats « santé et prévoyance », composition de l'instance de négociation, modalités pour le choix de la mutuelle et du calendrier. La mutuelle sera ainsi sélectionnée par une commission paritaire. Les signataires reconnaissent également que la participation des employeurs représente un « effort conséquent ».

ARTICLE 3 Rappels et clarification sur les droits syndicaux

Publié le 23/09/2022 sur La lettre du Cadre



Congés de formation, syndical, affichage, autorisations spéciales d'absence, la liberté syndicale des fonctionnaires territoriaux s'incarne dans des dispositifs précis de mise en œuvre. Le point sur les conséquences de ces dispositifs sur les agents.

La liberté syndicale a d'abord été reconnue par la loi du 21 mars 1884 (1), avant d'être énoncée par le sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui prévoyait : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. ». Plus tard, sous la Ve République, cette liberté s'est vu reconnaître une valeur constitutionnelle, d'abord par la décision rendue par le Conseil constitutionnel le 16 juillet 1971, intégrant le préambule de la Constitution de 1946 au bloc de constitutionnalité, puis par une décision du 25 juillet 1989, la consacrant expressément. Liberté fondamentale, la liberté syndicale est aujourd'hui également protégée aux échelles internationale (2) et européenne (3).

Le droit syndical des fonctionnaires a longtemps été contesté, eu égard aux contraintes particulières auxquelles ils sont soumis, liées à l'intérêt général, au bon fonctionnement du service et à la déontologie, notamment l'obligation d'obéissance et le devoir de réserve. L'esprit contestataire, qui semblait aller de pair avec l'action syndicale, paraissant alors contraire à l'ensemble de ces principes. Néanmoins, après de nombreuses années de protestation et de syndicalisme de fait, la liberté syndicale des fonctionnaires était reconnue par la loi statutaire du 19 octobre 1946 (4) et figure désormais dans le code général de la fonction publique qui dispose que le « droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats » (5).

Cette reconnaissance ne s'est cependant pas spontanément accompagnée des moyens nécessaires à sa mise en œuvre, tendant à la fois à protéger la liberté de constitution, de fonctionnement et de dissolution des organisations professionnelles, et la liberté individuelle des fonctionnaires, d'adhérer, ou non, au syndicat de leur choix, notamment en évitant que l'exercice d'un mandat syndical affecte le déroulement normal de leur carrière. Cette carence était d'abord palliée au moyen d'une instruction du 14 septembre 1970 (6), qui prévoyait, entre autres, l'attribution de locaux à usage syndical, la nécessité de prévoir un emplacement spécial pour permettre les affichages et la possibilité d'accorder aux représentants syndicaux des autorisations spéciales d'absence (ASA) et des dispenses de service. Ce dispositif était notamment suivi de trois décrets en mai 1982, avril 1985 et mars 1986, pour les fonctions publiques d'État, territoriale (FPT) et hospitalière.

Etaient ainsi encadrées dans la FPT, les conditions d'exercice des droits syndicaux (locaux syndicaux, réunions syndicales, affichage des documents d'origine syndicale, distribution des documents d'origine syndicale et collecte des cotisations syndicales) et la situation des représentants syndicaux.

Sur ce dernier point, le décret prévoyait la mise en place de crédit de temps syndical, d'autorisations d'absence et de décharges de service, qui constituent, selon le Conseil d'Etat, l'une des modalités d'exercice de la liberté syndicale dans la fonction publique.

Il convient de revenir sur les principales facilités de service dont disposent désormais les fonctionnaires territoriaux pour combiner leur position d'activité et l'exercice de leur activité syndicale. Celles-ci sont nombreuses et correspondent à des situations diverses, ce qui peut susciter des interrogations sur leur articulation.

LES CONGES POUR FORMATION SYNDICALE

Les fonctionnaires ont droit à des congés pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, conformément à l'article L.215-1 du code général de la fonction publique. Ces congés, qui ne peuvent être accordés que pour effectuer un stage ou suivre une session dans un des centres ou instituts figurant sur une liste arrêtée par le ministre en charge des collectivités territoriales, ne sont accordés que si les nécessités du service le permettent et supposent qu'à sa reprise, l'agent remette à son administration une attestation d'assiduité qui lui aura été délivrée par ledit centre ou institut.

LES REUNIONS D'INFORMATION

Les organisations syndicales peuvent, d'une manière générale, tenir des réunions statutaires ou d'information dans l'enceinte des bâtiments administratifs, en dehors des horaires de service (décret n° 85-397 du 3 avril 1985, article 5). Lorsqu'elles sont organisées pendant les heures de service, seuls les agents qui ne sont pas en service, ou qui bénéficient d'une ASA (autorisation spéciale d'absence prévue par l'article 16 du décret du 3 avril 1985), peuvent y assister. En parallèle, les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service. Leur tenue peut conduire à ce que des ASA soient accordées aux agents qui désirent y assister, sans pouvoir excéder 12 heures par année civile (décret n°85-397 du 3 avril 1985, article 6).

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Plusieurs types d'autorisations d'absence sont prévus notamment par les articles 16 et 18 du décret du 3 avril 1985 précité.

Les autorisations d'absence de l'article 16 du décret du 3 avril 1985

Elles visent les agents mandatés pour participer à des congrès ou à des réunions d'organismes directeurs :
- dans la limite de dix jours par an, par agent, pour les congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au conseil commun de la fonction publique, de même pour les syndicats nationaux et locaux, et les unions régionales, interdépartementales et

départementales qui sont affiliées aux unions, fédérations ou confédérations de syndicats non représentées au CCFP ;

- dans la limite de vingt jours par an, par agent, pour les congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au CCFP et des organisations syndicales internationales, de même pour les syndicats nationaux et locaux, et les unions régionales interdépartementales qui sont affiliées aux unions, fédérations ou confédérations de syndicats représentées au CCFP, ou aux organisations syndicales internationales.

Elles sont accordées aux représentants syndicaux, sous réserve des nécessités du service et du non-épuisement des jours accordés par agent, lequel doit, en outre, avoir été expressément mandaté pour participer aux congrès et aux comités directeurs dont il doit être membre, et ne peut pas bénéficier de plus de vingt jours d'absence par an sur ce motif.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE L'ARTICLE 18 DU DECRET DU 4 AVRIL 1985

Ces autorisations d'absence sont accordées aux représentants syndicaux pour leur permettre de siéger dans certaines instances et de participer à des réunions de travail, ou à des négociations (7). Les mêmes droits sont accordés pour la participation aux réunions des instances qui émanent de ces organismes. Et des autorisations d'absence sont également accordées aux représentants syndicaux qui participent à des réunions de travail, convoquée par l'administration, ou à des négociations.

Ces autorisations ne peuvent pas être refusées pour nécessité de service. Elles sont accordées sur simple présentation de la convocation, ou de l'information de la réunion aux représentants syndicaux, et ne sont pas contingentées. Elles se cumulent en outre avec les autorisations spéciales d'absence accordées en application des articles 16 et 17 du décret du 3 avril 1985.

LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

Le crédit de temps syndical accordé aux organisations syndicales représentatives est subdivisé en deux contingents : les autorisations d'absence et les décharges de service (décret n°85-397 du 3 avril 1985, article 12 et article 13).

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations syndicales, « d'un autre niveau » que ceux mentionnés à l'article 16 du décret du 3 avril 1985, peuvent bénéficier d'autorisations d'absence imputées sur les crédits d'heure définis par l'article 14 du même décret. L'interprétation de ces dispositions soulevait un certain nombre de difficultés puisque se posaient notamment les questions de l'identification des organisations syndicales « d'un autre niveau », et du possible cumul des deux dispositifs d'ASA.

Le contingent global est évalué par chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents

Une réponse à ces interrogations a été apportée par le juge des référés du Conseil d'Etat qui a expressément indiqué que l'octroi d'une ASA prévue par l'article 16 ne concerne que la participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales visées par la disposition, c'est-à-dire des activités institutionnelles syndicales d'un niveau déterminé. Les agents souhaitant participer à des congrès, ou des réunions, des comités directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau devant alors solliciter des autorisations d'absence qui s'imputent sur le contingent d'ASA de l'article 14. Et il désignait comme étant des organisations syndicales d'un autre niveau notamment les sections syndicales créées au sein d'une collectivité, au sein de laquelle l'organisation syndicale était représentée (CE, 4 septembre 2020, n°443570).

Le contingent global est évalué par chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ou par le centre de gestion lorsque le comité technique de la collectivité ou de l'établissement public est placé auprès de celui-ci, à raison d'une heure pour 1 000 heures de travail effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique. Le contingent est ensuite réparti comme suit :

- pour moitié entre les organisations syndicales représentées au comité technique, ou aux comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent en fonction du nombre de sièges détenus ;
- pour moitié entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique, ou des comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix obtenues.

LES DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE

La décharge d'activité de service est l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale en lieu et place de son activité administrative normale. Elle peut être totale ou partielle. Concrètement, il s'agit d'un crédit d'heures réparti entre les organisations syndicales, calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques.

Contrairement aux autorisations d'absence, la collectivité ne peut exercer aucun pouvoir de contrôle sur les activités syndicales exercées pendant ces périodes. Elle doit cependant s'assurer que l'organisation syndicale qui sollicite une décharge d'activité pour un certain nombre d'heures dispose du crédit d'heures correspondant et peut s'opposer à la désignation effectuée par l'organisation syndicale, si elle est incompatible avec la bonne marche du service.

Le calcul des crédits d'heures est évalué par chaque établissement ou collectivité non obligatoirement affilié à un centre de gestion, ou par le centre de gestion lorsqu'ils sont obligatoirement affiliés, et est égal au nombre d'heures fixées pour la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique du périmètre retenu, déterminé par l'application d'un barème défini à l'article 19 du décret du 3 avril 1985. La première moitié du crédit est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique, ou comités techniques du périmètre retenu pour le calcul du contingent, en fonction du nombre de sièges détenus. L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales qui ont présenté leur candidature

à l'élection du comité technique, ou des comités techniques, du périmètre retenu pour le calcul du contingent, proportionnellement au nombre de voix obtenues.

En somme, un fonctionnaire peut notamment bénéficier, pour exercer ses fonctions syndicales, d'une décharge partielle d'activité, d'autorisations d'absence et de congés pour formation syndicale. L'enchevêtrement stratifié de ces facilités de service gagnerait à être simplifié et clarifié, afin de faciliter la gestion du temps de travail des délégués syndicaux.

- (1) Dite loi Waldeck-Rousseau, relative aux syndicats professionnels qui prévoit notamment : « Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement. »
- (2) La Convention de l'OIT n°87 du 9 juillet 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.
- (3) Notamment les articles 11 de la CESDH, 5 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, et 11 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989.
- (4) L'article 6 de la loi n°46-2294 du 19 octobre 1946, relative au statut général des fonctionnaires, prévoyait alors : « Le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires. (...) »
- (5) L'ancien article 8 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, est désormais codifié à l'article L. 113-1 du code général de la fonction publique.
- (6) Instruction du 14 septembre 1970, relative à l'exercice des droits syndicaux dans la fonction publique.
- (7) Il s'agit notamment du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du centre national de la fonction publique territoriale, des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des commissions de réforme, du conseil économique, social et environnemental, des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

Article 4 INFLATION ET POUVOIR D'ACHAT

Blog de Raphaël Didier eu 19 septembre 2022



Après mon article sur le taux de chômage, la précarité et la flexibilité, j'ai pensé qu'il serait bon de revenir brièvement sur la question du pouvoir d'achat. Ce d'autant plus que le gouvernement continue de se persuader de la bonne tenue des revenus salariaux en France...

UN POINT SUR L'INFLATION AU SEIN DE L'UE

Au niveau de la zone euro, le taux d'inflation annuel est estimé par Eurostat à 9,1 % en août 2022 et il ne fait pas bon consommer dans les Pays baltes où ce taux dépasse allègrement les 20 %. Si les prix de l'énergie demeurent la composante principale de cette inflation dans la zone euro, la hausse des prix commence hélas à se propager :

Taux d'inflation annuel et de ses composantes (en %) dans la zone euro

	Poids (%)	Taux annuel							Taux mensuel
		Août 21	Mars 22	Avr 22	Mai 22	Juin 22	Juil 22	Août 22	Août 22
Ensemble de l'IPCH	1000,0	3,0	7,4	7,4	8,1	8,6	8,9	9,1e	0,5e
Ensemble hors :									
> énergie	890,7	1,7	3,4	4,1	4,6	4,9	5,4	5,8e	0,6e
> énergie, aliments non transformés	841,2	1,6	3,2	3,9	4,4	4,6	5,1	5,5e	0,6e
> énergie, alimentation, alcool & tabac	681,8	1,6	3,0	3,5	3,8	3,7	4,0	4,3e	0,5e
Alimentation, alcool & tabac	208,9	2,0	5,0	6,3	7,5	8,9	9,8	10,6e	1,0e
> aliments transformés y compris alcool & tabac	159,4	1,7	4,1	5,4	7,0	8,2	9,4	10,5e	1,1e
> aliments non transformés	49,5	3,0	7,8	9,2	9,0	11,2	11,1	10,9e	0,5e
Énergie	109,3	15,4	44,3	37,5	39,1	42,0	39,6	38,3e	0,0e
Biens industriels hors énergie	265,2	2,6	3,4	3,8	4,2	4,3	4,5	5,0e	0,8e
Services	416,7	1,1	2,7	3,3	3,5	3,4	3,7	3,8e	0,4e

e estimation

[Source : Eurostat]

En France, sur un an, l'Insee estime que les prix à la consommation ont augmenté de 5,8 % en août 2022, ce dont se félicite le gouvernement, oubliant juste de dire que le pire est à venir maintenant qu'il est question d'arrêter progressivement le bouclier tarifaire :

Indices des prix à la consommation

Évolutions annuelles (en %) ; base 100 : année 2015

	Pondérations 2022	août 2021	juillet 2022	août 2022 (p)
Ensemble IPC*	10000	1,9	6,1	5,8
Alimentation	1649	1,3	6,8	7,7
- Produits frais	249	6,8	5,2	3,0
- Autre alimentation	1400	0,4	7,1	8,5
Tabac	215	5,1	0,1	0,1
Énergie	886	12,7	28,5	22,2
Produits manufacturés	2444	1,1	2,7	3,5
Services	4806	0,7	3,9	3,9
Ensemble IPCH**	10000	2,4	6,8	6,5

(p) données provisoires

*: indice des prix à la consommation **: indice des prix à la consommation harmonisé

Champ : France hors Mayotte

Source : Insee – indices des prix à la consommation

[Source : [Insee](https://www.insee.fr)]

Comme l'on pouvait le craindre, la hausse des prix de l'énergie se répercute désormais dans les prix des autres produits du panier de la ménagère, dont l'alimentation. Le risque est alors grand que les considérations

de qualité alimentaire soient reléguées au second plan, tout comme celles de transition écologique/énergétique.

LE POUVOIR D'ACHAT EN BERNE

Commençons par rappeler que le pouvoir d'achat correspond à la quantité de biens et de services qu'un ménage peut acheter avec ses revenus. Il dépend par conséquent, du niveau des revenus, mais aussi de celui des prix. L'évolution du pouvoir d'achat correspond alors à la différence entre l'évolution des revenus des ménages et l'évolution des prix. Bien entendu, si la hausse des revenus est inférieure à celle des prix, alors le pouvoir d'achat diminue...

Dans ses calculs de pouvoir d'achat, l'Insee s'appuie sur le revenu disponible des ménages, c'est-à-dire les revenus d'activité (revenus du travail, revenus de la propriété) augmentés des prestations sociales reçues et diminués des impôts versés. Et pour mesurer l'évolution des prix, l'institut de statistiques utilise l'indice des prix à la consommation (IPC).

Le revenu disponible :

Ce que vous recevez

- des revenus d'activités : salaires, bénéfices d'une activité indépendante...
- des revenus du patrimoine
- des prestations sociales comme les pensions de retraite, indemnités de chômage, allocations familiales...

Moins



Ce que vous versez

- des cotisations sociales
- des impôts directs : l'impôt sur le revenu, CSG, CRDS, la taxe d'habitation...

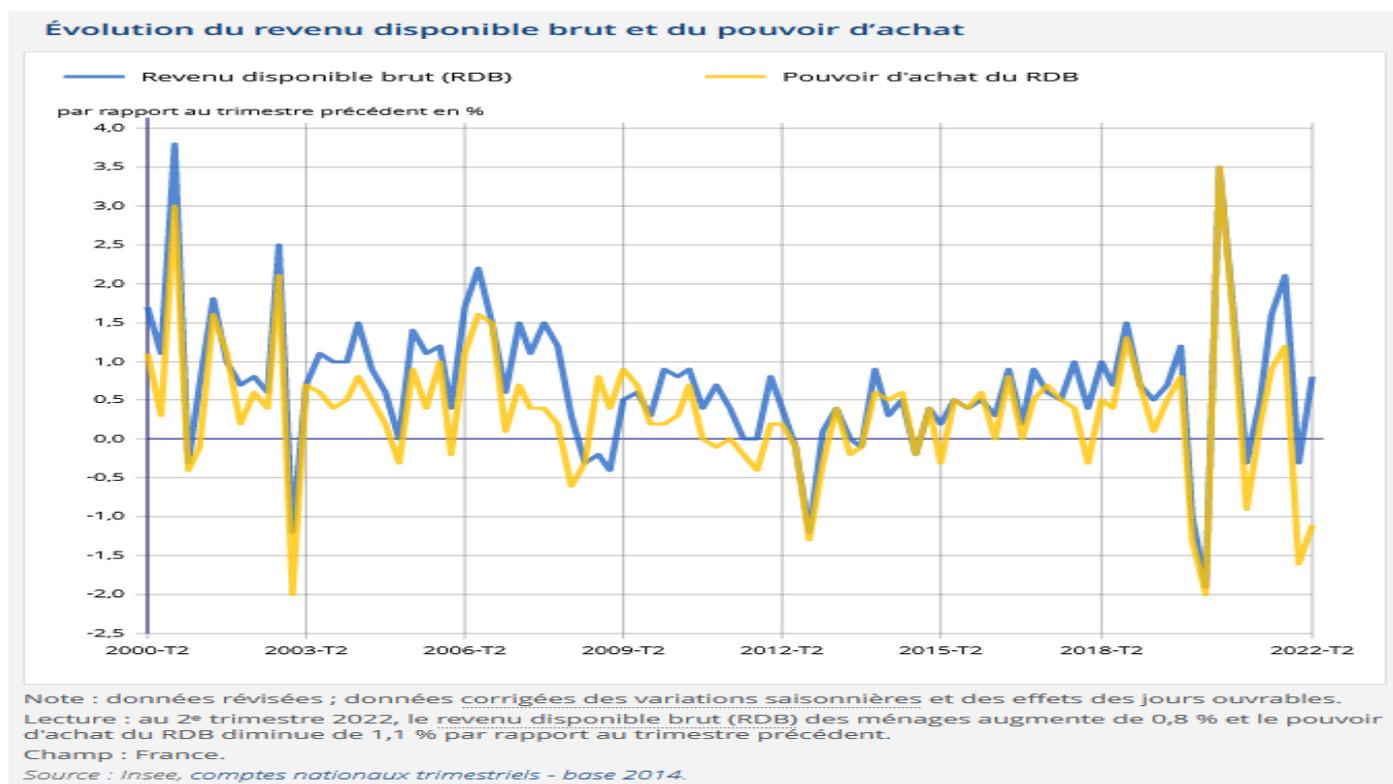


Mesurer pour comprendre

Source : Insee en bref - Pour comprendre le pouvoir d'achat et l'indice des prix
Mai 2014

[Source : Insee]

L'un dans l'autre, au 2^e trimestre 2022, le revenu disponible brut (RDB) des ménages augmente de 0,8 % et le pouvoir d'achat de ce revenu diminue de 1,1 % par rapport au trimestre précédent :



[Source : [Insee](#)]

Bref, les ménages sont en train d'y laisser des plumes ! Et c'est le moment choisi par le gouvernement français pour lancer la (énième) réforme des retraites et de l'assurance chômage, au nom de sa quête pour le plein-emploi qui néglige totalement les questions fondamentales liées à l'emploi (qualité, durée, sens...). L'on se dirige assurément vers une victoire idéologique à la Pyrrhus !

Dans le privé voici quelques mesures à venir pour palier à l'inflation

ARTICLE 4 bis : Primes et hausses des salaires : face à l'inflation, de grandes entreprises prennent des mesures

Liaison sociale Mis à jour le 30/09/2022

- *LVMH, Stellantis, Air France... un certain nombre de grands groupes français ont annoncé ces dernières semaines des primes exceptionnelles ou des hausses de salaires pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs employés. Voici quelques-unes des principales annonces.*



LVMH

Le groupe de luxe LVMH et ses différentes marques ont annoncé jeudi le versement d'une prime comprise entre 1 000 et 1 500 euros à 27 000 employés dont le salaire brut annuel est inférieur à 60 000 euros. Ce montant s'ajoute aux 600 à 1 000 euros de prime exceptionnelle déjà versée en janvier 2022, précise LVMH dans un communiqué. LVMH va verser cette année "plus de 400 millions d'euros" à ses employés, qui s'ajoutent à d'autres dispositifs de "partage de la valeur".

Stellantis

Le groupe automobile Stellantis issu de la fusion de PSA et Fiat-Chrysler a annoncé mardi 27 septembre une prime supplémentaire allant jusqu'à 1 400 euros pour 60 % de ses employés français, intérimaires compris, sans augmenter les salaires. Tous les salariés auront aussi la possibilité de monétiser jusqu'à 3 jours de RTT, soit 400 euros en moyenne pour un ouvrier et 600 euros pour un cadre. La prime n'a toutefois pas calmé la colère chez Stellantis, plusieurs usines ayant débrayé le lendemain de l'annonce alors que l'entreprise a d'excellents résultats financiers.

SNCF

Le groupe ferroviaire SNCF a "revalorisé les salaires de près de 6 % en moyenne" depuis le début de l'année, indique la direction, avec notamment une hausse de 3,1 % en moyenne des salaires fixes en juillet, avec effet rétroactif au 1er avril, une prime de 400 euros et une augmentation de la gratification vacances.

Bouygues

Bouygues va verser une "prime de partage de la valeur" comprise entre 500 et 1 000 euros en fonction du salaire. "En complément de la revue salariale annuelle", les salaires ont progressé en décembre 2021, mars 2022 et septembre 2022 pour une hausse de plus de 6 % de la rémunération sur un an en France, toutes mesures confondues, affirme le groupe.

Carrefour

La direction de Carrefour a proposé en fin de semaine dernière une augmentation de 2,5 % des salaires au 1er novembre en plus de l'attribution d'une prime de 100 euros, prolongeant également jusqu'au 31 mars la remise sur achat de 12 % dont bénéficient les salariés. Le syndicat majoritaire Force Ouvrière a annoncé une consultation de ses adhérents.

La Poste

Le groupe La Poste a annoncé en septembre une hausse supplémentaire de 1,5 % des salaires, s'ajoutant à la hausse de 2,5 % des négociations annuelles obligatoires (NAO) ou à la revalorisation du point d'indice pour les postiers fonctionnaires.

Macif

L'assureur Macif va verser 1 000 euros en octobre 2022 puis 500 euros en janvier 2023 et a annoncé une "augmentation générale des salaires en 2023", dont les modalités restent à négocier.

Air France

Air France a accordé mi-septembre une hausse de salaires de 5 % à tous ses employés, assortie d'une prime de 1 000 euros pour un salarié à temps plein. L'augmentation sera "versée en anticipation" des NAO 2023, et progressivement mise en place dans les prochains mois, a indiqué le groupe.

Groupama

Les salariés de Groupama Assurances Mutuelles et de ses principales filiales ont reçu en décembre 2021 la "prime Macron" de 1 000 euros maximum avant une prime supplémentaire d'un montant compris entre 400 et 850 euros, en fonction du salaire. Plusieurs caisses régionales ont également annoncé des primes similaires pour septembre 2022.

Prime pour les actionnaires

Les salariés de TotalEnergies ont bénéficié en 2022 d'une augmentation des salaires de 3,5 % en moyenne, selon le groupe, qui a annoncé mercredi un dividende exceptionnel de 2,62 milliards d'euros au total versé à ses actionnaires en décembre 2022. Une grève pour le pouvoir d'achat à l'appel de la CGT a forcé mercredi le groupe à mettre à l'arrêt sa plus importante raffinerie, près du Havre en Normandie. Le géant des hydrocarbures va augmenter d'un milliard d'euros ses investissements dans les énergies renouvelables, selon un communiqué publié mercredi 28 septembre.

Négociations

Des négociations sont notamment en cours au sein de la banque BNP Paribas et à la Caisse d'épargne. Les propositions des directions des deux groupes vont de 500 à 1 000 euros de primes. Une négociation a aussi lieu actuellement au sein du groupe Alstom.

ARTICLE 5 Informations :

EXAMEN PRIORITAIRE POUR LES DEMANDES DE MUTATION DE FONCTIONNAIRES SEPARES DE LEUR CONJOINT

Publié le 27/09/2022 • Par La gazette •

Séparé géographiquement de son épouse et de ses enfants pour des raisons professionnelles, un sapeur-pompier a demandé sa mutation au titre du rapprochement familial, mais elle lui a été refusée.

Or, l'autorité territoriale doit examiner prioritairement, en tenant compte de l'intérêt du service, les demandes de mutation des fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles. Si le jury a bien examiné la demande de l'intéressé en prenant en compte sa demande de rapprochement familial, celui-ci a été écarté au profit de candidats plus jeunes et moins expérimentés. L'intéressé justifiait pourtant d'une ancienneté de douze années, d'excellentes qualités professionnelles, et d'une expérience en matière de feux de forêts et de secours en mer.

Si le jury lui a reproché une motivation insuffisante et principalement fondée sur son rapprochement familial, aucun élément ne montre qu'il n'était pas disposé à se rendre entièrement disponible dans le poste auquel il postulait. L'intérêt du service ne justifiait pas en outre de recruter des candidats moins expérimentés et plus jeunes.

En refusant la mutation de l'agent, qui devait être examinée prioritairement, le SDIS a donc entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation. L'annulation du refus de mutation a ainsi été confirmée.

Références [CAA de Marseille, 22 février 2022, req. n°21MA01143.](#)