

Le Communard

Feuille d'Infos Syndicales
FSU. Inter 87. Mairie d'ISLE

N° 21 . Avril 2012

EDITO

Le printemps sera-t-il annonciateur de renouveau ? La question se pose car au-delà des promesses électorales restent les difficultés que doivent gérer au quotidien l'ensemble de la population. Le coût de la vie augmente dans tous les secteurs (nourriture, chauffage, logement, santé.....) et les salaires stagnent !

A côté de cela, nous constatons qu'en 10 ans les plus aisés n'ont cessé de s'enrichir et que l'industrie du luxe se porte à merveille !



La crise existait déjà pour les plus modestes et voilà qu'en plus nous devrions rembourser la dette. Mais qui a créé cette dette ? Certainement pas ceux qui dépensent la totalité de leur salaire dans les dépenses courantes et incontournables. Nous ne sommes en rien responsables des déficits générés par ceux qui ont bénéficié de niches

fiscales et divers abattements et réduction d'impôts. Il n'est pas juste que certains ne contribuent pas à la hauteur de leurs revenus, de leurs profits. Les avantages consentis aux plus fortunés ces 30 dernières années pour soi-disant relancer la croissance et l'emploi n'ont été qu'un leurre. Si l'impôt était resté redistributif et progressif, il y aurait des milliards dans les caisses de l'Etat. Nous n'avons ni à payer ce déficit, ni à partager les risques pris par les spéculateurs financiers.

Il en va de même pour la question des retraites. Il fallait soi-disant pallier l'augmentation de l'espérance de vie en travaillant plus longtemps. La France avait du retard dicit le Président de la République. Eh bien maintenant nous sommes des précurseurs car nous appliquons la triple peine là où nos voisins européens en appliquent deux. Nous allons travailler plus longtemps (62 ans), nous devons justifier de 41,5 années de cotisations et le dernier levier dont on ne nous parle que brièvement, est une baisse programmée du niveau de pension. Pour résumer, il faudra travailler et cotiser plus longtemps pour toucher une retraite plus faible qu'auparavant. La plupart des agents pensaient que le taux plein garantissait le même niveau de pension. C'est faux et d'ici 2020 la perte sera de 30%. C'est ça le progrès social ! Les banques ont déjà intégré cette baisse programmée en proposant une compensation qui n'est rien d'autre qu'un système par capitalisation qui vient attaquer sérieusement le système par répartition.

A Isle, la FSU Inter 87 continue son action en toute indépendance et transparence. Nous avons réaffirmé notre position concernant l'avancement de grade et d'échelon au minimum que nous considérons comme un déroulement normal de carrière. Nous attendons le rapport concernant les risques psycho-sociaux qui représente un instantané des conditions de travail sur la période considérée. Ce document devrait permettre de mieux cerner les problèmes et tensions dans les différents services.



Nous condamnons fermement les injures raciales proférées par un agent à l'encontre d'un autre agent des services techniques. Un article dans ce journal rappelle que ce type de comportement est d'une part inadmissible et d'autre part passible de poursuites administratives et pénales.

Nous sommes souvent sollicités et accompagnons les agents dans leurs démarches individuelles et collectives concernant l'organisation et les conditions de travail.

Nous devons encore renforcer notre démarche syndicale mais cela ne pourra se faire qu'avec votre contribution, venez donner votre avis lors

des réunions d'information syndicale, défendez vos droits avec la FSU Inter 87.

LES AVIS DU CTP DU 23 FEVRIER 2012

Etaient présents pour l'administration :
Gilles BEGOUT, Pierre AUZEMERY, Karl PERIGAUD, Eric ELCHINGER, Bernard ANACLET.

Etaient présents pour la FSU INTER 87 :
Marie-France MORELON, Valérie DESMAISON, André MAZALEYRAT, Hervé FAURE, Richard CHAMBORD, Fabien TARNAUD, Laurent GUYONNAUD, Jean-Pierre BONNAUD.

Assistaient également à la réunion à titre consultatif : Thomas GOUPILLOU, Ellen DECUIGNIERE, Joëlle PENOT.

1) ENQUETE SUR LES CHEQUES DE JEUNER.

La question posée par l'administration s'est résumée à un choix entre des chèques d'un montant de 5€ ou 7€.

La proposition du syndicat FSU était d'éditionner moins de chèques en passant le montant à 7€ pour baisser les frais de gestion et obtenir ainsi un montant d'achat plus conséquent sur l'année.

Du coup le résultat de l'enquête est favorable au montant de 5€ :

37,75% pour 5€, 21,43% pour 7€. 40,82% des agents sont sans opinion, soit parce qu'ils n'ont pas trouvé d'intérêt à répondre, soit la question a été effectivement mal comprise car mal posée ?

A suivre pour un éventuel nouveau sondage ?

Globalement la revendication de la FSU est d'augmenter le nombre de chèques déjeuner. A ce jour environ 60 sont attribués par an sur 205 jours travaillés, de quoi manger 1 jour sur 3 !

2) RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE

C'est au CTP qu'il revient de fixer le pourcentage d'avancement de grade par filière et cadre d'emploi.

La proposition nous a été présentée sans que nous ayons eu les documents avant la réunion. Dans l'urgence nous n'avons pas pu étudier précisément ces ratios. Ainsi malgré notre vote de cette proposition, nous avons dès le lendemain adressé une demande au Maire afin de modifier et compléter cette proposition. Nous avons été reçus le 27 mars.

- Il manque des ratios pour certains grades et des filières (Médico-social, Culturelle, Atsem, Rédacteur, Attaché.....). *La proposition présentée vient en fait compléter l'ancienne délibération prenant en compte l'ensemble des grades.*
- Le ratio de 20% concernant les adjoints techniques principaux 2^{ème} classe est très bas alors que l'incidence financière est faible. *Après discussion il est décidé de passer ce ratio à 40% soit un agent de plus.*

Sur 22 agents remplissant les conditions, le tableau annuel d'avancement en propose 10 en fonction des ratios fixés.

Hervé FAURE rappelle les acquis suivants :

Tous les agents de la collectivité bénéficient de l'avancement d'échelon au minimum.

Le Maire confirme cet accord excepté pour deux personnes qui ont été sanctionnées administrativement.

En ce qui concerne les avancements de grade, la FSU rappelle sa position : nous considérons que l'avancement de grade fait partie du déroulement normal de carrière des agents. Dès qu'ils remplissent les conditions, ils doivent être nommés dans les meilleurs délais. Afin de départager les candidats lors du vote des ratios, nous sommes favorables à une prise en compte prioritaire de l'ancienneté associée à d'autres critères (formation, diplômes, concours...).

A notre demande de nomination de l'ensemble des agents remplissant les conditions d'avancement de grade et rappelant que c'était jusqu'à maintenant un acquis, il nous est invoqué la question budgétaire. Après discussion, il est convenu que les agents pouvant être nommés (filières Atsem, médico-sociale et administrative) le seront dès le **début de l'année 2013**.

3) REMBOURSEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT FORMATIONS

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale diminue le montant de la cotisation des collectivités à hauteur de 0,1% et ne prend plus en charge le coût du remboursement des frais de transport des agents en formation, préparation concours.

C'est donc à la collectivité de prendre en charge le remboursement, le Maire propose de fixer dans un premier temps une enveloppe de 1500€ qui pourra évoluer en fonction des demandes.

Le remboursement se fera sur la base du billet de train SNCF AR 2^{ème} classe.



4) BILAN FORMATION 2010/2011

Il est présenté par Ellen DECUIGNIERE :

- La demande de formation des agents est en augmentation. Le DIF a été mis en place en 2011.
- Les CAE ont eu accès à la formation comme le prévoient les textes réglementaires.

Demandes du syndicat :

- la mise en œuvre du livret individuel de formation.
- Une formation collective à OPEN OFFICE. Le Maire propose de dégager du temps en interne à Richard CHAMBORD pour répondre à cette demande de formation. Richard fait remarquer qu'OPEN OFFICE va devenir payant et que l'on va passer à LIBRE OFFICE.

5) MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Un poste d'Agent de Maîtrise est créé suite à la réussite à un concours par un agent du Restaurant Scolaire.

La demande de temps partiel (50%) par un agent pour création d'entreprise est entérinée suite au contrôle et l'avis positif de la commission de déontologie. La FSU interroge le Maire sur le remplacement de l'agent. Il n'est pas prévu dans l'immédiat, un point sera fait afin d'évaluer les besoins globaux des services techniques.

6) RAPPORT ANNUEL DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Il est constaté une meilleure utilisation des équipements de sécurité, la mise en place de matériel adapté. Cela a permis de diminuer le nombre d'accidents du travail.

Valérie DESMAISON demande pour la FSU quelle suite sera donnée à ce rapport notamment en ce qui concerne les risques musculo-squelettiques.

Le Maire répond que des stages sont prévus.

7) QUESTIONS DE LA FSU

PRISE EN COMPTE DES TEMPS DE DEPLACEMENT PENDANT LE TRAVAIL

(Agents du service entretien).

Richard CHAMBORD explique que le temps de déplacement des agents des écoles (remplaçants) n'est pas pris en compte dans temps de travail.

Il est répondu que cela sera vérifié mais que ce n'est pas la pratique réglementaire. L'administration réaffirme que le temps de déplacement des agents quelque soit leur statut est bien comptabilisé en temps de travail.

LA JOURNEE DE CARENCE

Hervé FAURE donne la position de la FSU et explique que concernant cette loi de finances, le décret d'application n'étant pas sorti, il n'y avait pas urgence à retenir cette journée aux agents.



Ainsi l'intersyndicale CFTC, CFDT, CGC, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNSA ont demandé son retrait car :

Cette mesure est inefficace et injuste :

- Elle porte atteinte au statut et stigmatise les agents de la fonction publique.
- Elle ne favorise en rien l'équité entre public et privé car dans ce dernier secteur les jours de carence sont très majoritairement couverts par les conventions collectives.
- L'économie générée le serait pour les employeurs, pas pour le budget de la sécurité sociale, elle amputerait le budget des caisses de retraites des agents par un manque à gagner sur les cotisations.

Il s'agit d'une opération empreinte de démagogie pour tirer encore une fois sur les fonctionnaires.

Des communes n'appliquent pas ce texte, notamment localement Panazol, Couzeix, et l'Esméd d'Isle.

Les collectivités de plus de 50 agents ont leur propre Comité Technique Paritaire et ne sont pas tenues de suivre les avis

du CDG de la Haute-Vienne donnés à titre consultatif, dont l'affiliation ne signifie pas obligation.

Le Maire décide de ne pas appliquer la retenue du jour de carence en attendant la suite qui sera donnée à cette loi.

LA PROMOTION INTERNE

La FSU rappelle que l'administration doit mettre en œuvre la transparence en ce qui concerne la promotion interne. L'autorité Municipale doit établir une liste complète de tous les agents remplissant les conditions pour être nommés au titre de la promotion interne et doit justifier ses choix.

CONGE FORMATION

Suite à une demande de congé formation d'un agent, la FSU demande l'ouverture d'une ligne budgétaire afin de prendre en compte ce droit et éviter les contentieux.

Le Maire indique que le montant (coût de la formation + remplacement de l'agent) est exorbitant et ne peut pas être financé par la collectivité.

M. ANACLET explique que la Ligue de l'Enseignement a réussi à mettre en place ce congé formation et regrette qu'il n'y ait pas de ligne budgétaire affectée à la Mairie d'Isle.

INCIDENCE SUR LE TRAVAIL DES AGENTS DU NON REGLEMENT DES FACTURES

La FSU signale que plusieurs agents dans plusieurs services sont confrontés aux réclamations des créanciers suite aux factures impayées. Le Maire répond que les problèmes de trésorerie sont à ce jour résolus.

QUESTIONS DIVERSES

M. ANACLET demande des informations sur l'enquête relative aux risques psycho sociaux au sein de la collectivité.

M. GOUPILLOU indique que la Psychologue du Centre de Gestion est sur le point de terminer l'analyse de ce dossier. Un CTP spécifique sur cette question sera organisé prochainement.

M. FAURE demande confirmation de la mise en œuvre du protocole d'accord RTT par rapport aux nouveaux recrutements dans la commune.

Il est précisé que tous les agents de droit public de la collectivité ont le même statut et donc que cet accord s'applique pour toutes les nouvelles embauches.

REFUSONS LA BANALISATION DES PROPOS A CARACTERE RACIAL

La semaine dernière, aux services techniques de la Mairie d'Isle, un de nos collègues portant un nom d'origine arabe a été victime d'une agression verbale sans précédent au sein de notre collectivité pendant plus de 2 heures ! L'agent territorial a fait preuve d'un sang-froid et d'un esprit d'apaisement exemplaires lors de cette agression.

Sa souffrance morale est aussi la nôtre ! Nous nous devons de faire en sorte d'attirer l'attention des élu(e)s et chefs de service pour que soient prises toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir des agissements de harcèlement moral à caractère raciste au sein du personnel municipal.



Nous devons renforcer la solidarité et ensemble refuser la banalisation des propos racistes. Il s'agit de combattre un racisme que l'histoire du mouvement ouvrier a depuis longtemps qualifié « d'ennemi de la classe ouvrière ».

Nous avons les mêmes intérêts à défendre, notre bonheur se construira par des luttes communes et par le développement de la fraternité entre les salariés.

Notre section syndicale a demandé une enquête administrative. Elle a été menée sous l'autorité Municipale et s'est traduite par un rapport circonstancié du chef de service relatant les faits et les propos. Ce rapport corrobore en tout point la déclaration de l'agent injurié.

Cela implique une sanction administrative exemplaire qui est sur le point d'être fixée par l'Autorité.

Il est impératif de rappeler l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui indique « qu'aucun agent ne peut être victime de discrimination en raison de ses opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de son **origine**, de son orientation sexuelle, de son âge, de son patronyme, de son état de santé, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Au niveau civil, la loi indique que l'injure raciale est punie de 6 mois d'emprisonnement au plus et/ou d'une amende de 22 500€ au plus.

FINANCER LES RETRAITES : SOUHAITABLE ET POSSIBLE !

75% du dernier traitement, à 60 ans avec 37,5 annuités, c'est souhaitable et c'est possible dans la fonction publique et au régime général.

Cela passe par la mobilisation de nouveaux financements, par la remise en cause des réformes de 1993, 2003 et

2010. Cela passe par la suppression de la décote pénalisant les carrières les plus fragiles, par la conquête de droits nouveaux, comme la prise en compte des années de formation, d'études et de précarité.

La FSU porte des propositions, elle a largement contribué au débat et au mouvement social de l'automne 2010.

Elle continue d'intervenir auprès des pouvoirs publics et plus largement de mener le débat. Elle portera la question du travail et des retraites dans le débat public des élections présidentielles et législatives de 2012.

BIENTÔT LA RETRAITE À 70 ANS ?



Prochaine réunion « heures mensuelles d'information » le :

MARDI 17 AVRIL 2012 de 10H00 à 12H00

(Petite salle de la MTL)

(Organisation et conditions de travail, déroulement de carrière, journée de carence, risques psychosociaux.....)

NB : Chaque agent a le droit de participer à ces heures d'informations syndicales sur son temps de travail.

