

F.S.U Le Communiste Inter 87

Feuille d'Infos Syndicales N°10 . Mairie d'Isle . Déc. 2007

AU MENU :

Agir ensemble, mouvements de grèves
Compte-rendu du CTP du 27/11/07
Informations diverses (accident du travail,
Comité des Œuvres Sociales, pouvoir d'achat,
salaires dans la FPT, permanences et réunion
syndicales)



EDITO :

L'agitation n'est pas l'action, les réformes qui visent à conforter un modèle libéral déjà en vogue ne sont pas signes de rupture ou de changement. Si le changement se résume à la remise en cause des droits sociaux et à l'atteinte aux libertés fondamentales, il y a erreur sur le projet. Accentuer la précarité au travail, rendre le salarié corvéable à merci, diminuer la prise en charge collective en individualisant l'accès aux soins, la franchise médicale en est l'exemple flagrant, son objectif est de faire payer le malade ! La suppression de postes dans l'Education Nationale ne fera que fragiliser les populations notamment celle en grande

difficulté... autant de situations passéistes et régressives.

Notre mouvement syndical a une autre idée de la solidarité, de la justice et de l'égalité sociale. Nous mettons au centre de nos préoccupations le bien commun. Les services publics représentent un moyen d'y contribuer. Tout citoyen quelque soit son lieu d'habitation et ses revenus doit pouvoir y avoir accès. Nous refusons de faire de l'utilisateur un client, du citoyen un consommateur, de l'immigré un bouc émissaire et, en fin de compte, de la démocratie une incertitude.

La FSU n'est pas dupe, « travailler plus pour gagner plus » n'est qu'une formule à l'emporte pièce, un slogan, un leurre qui risque de n'être

qu'une illusion d'optique ! D'une part, ce ne seront pas les salariés, qu'ils soient du public ou du privé, qui en décideront. D'autre part, nombreux sont ceux qui font face à un travail pénible, ceux qui ne pourront pas travailler plus, ceux qui ne sont pas concernés (les demandeurs d'emploi, les retraités, les étudiants, les temps partiels non choisis), ceux qui travaillent déjà trop sans contrepartie financière par peur de perdre leur emploi... Tout cela permet d'évacuer des questions fondamentales, celle des revenus, celle de l'augmentation des salaires et des minima sociaux.

Cette idée même va à l'encontre du progrès social, elle engendrera une division et une concurrence entre les salariés, ne permettra pas de travailler mieux dans le sens du service à la collectivité, une nouvelle manière d'exacerber l'individualisme.

Nous refusons une société du « chacun pour soi », du plus fort, du plus méritant, où seul celui qui réussit est considéré. Une manière de laisser sur le bord de la route les plus fragiles.

Nous devons comme à l'accoutumée nous mobiliser contre le projet de dérégulation du travail (programme de refondation sociale du MEDEF), pour le maintien du pouvoir d'achat, pour l'amélioration des conditions de travail, pour des revenus décents, pour la création d'emplois, pour conforter l'engagement collectif et préserver la vie familiale.

Nous devons aller de l'avant, nous sommes pour le véritable changement, celui qui contribuera à l'amélioration et non pas à la destruction des services publics.

AGIR ENSEMBLE

Malgré les allégations du gouvernement, relayées par les médias, la grève du 18 octobre



2007 ne concernait pas uniquement les revendications sur les régimes spéciaux de la SNCF. Il était question également de salaires et d'emplois. Il faut reconnaître le manque de clarté des représentants des centrales syndicales. Les militants de base ne s'y sont pas trompés, ils savent que derrière l'attaque des régimes spéciaux se dissimule toute une batterie de mesures visant à détruire tout régime de retraite par répartition.

Une forte mobilisation le 20 novembre.

Le message a été cette fois-ci plus facile à décrypter, un mouvement unitaire s'est mis en marche pour tenter de stopper la destruction programmée par le gouvernement et le MEDEF des systèmes bâtis sur la solidarité et du code du travail.

Nous avons pu entendre des revendications telles que : la défense pour tous, privé et public, d'un régime de répartition des retraites basé sur 37,5 annuités avec indexation sur le coût de la vie, revalorisation des grilles salariales, mise en œuvre d'une véritable politique d'emplois notamment dans les services publics afin de les améliorer pour accomplir la mission d'intérêt général et d'accessibilité qui leur incombe.

La réforme des retraites a été traitée sans envisager son financement par la redistribution des richesses. Ainsi aujourd'hui, le nivellement se fait par le bas, il consiste à faire payer le prix fort aux salariés. Une confusion s'instaure entre avantages et privilèges. Les fonctionnaires de la SNCF contribuent largement au financement de leurs retraites (système de surcotisations + équilibre budgétaire). Dans cette même logique, les conventions collectives (elles datent de 1936) pourraient être remises en question, chaque secteur professionnel a déterminé dans son histoire des avantages sous forme d'acquis sociaux. Il en est de même pour les régimes spéciaux des parlementaires, des militaires... Encore une manière de diviser les salariés et d'éviter de traiter les inégalités sociales dans leur globalité.



La casse du code du travail.

Est passée presque inaperçue la séance publique du 4 décembre 2007 (après

son adoption en première lecture au Sénat le 26 septembre 2007) sur la refonte de la partie législative du code du travail.

Cette réécriture complète vise à modifier de façon très négative l'articulation, le sens général et donc l'interprétation de ce code.

La technique générale consiste à transférer le droit du travail du législatif (parlement) au réglementaire (gouvernement), ce qui laisse les mains libres pour faire passer rapidement des mesures régressives en terme de statut et droits individuels et collectifs des salariés. De quoi mettre en place des conditions de travail encore plus dures et encore plus de précarité, et oui, c'est possible !

COMPTE-RENDU DU CTP DU 27 /11/07

Étaient présents pour l'administration : le Président M. Marcel FAUCHER, M. Bernard ANACLET, M. Guy CHAZAT.

Étaient présents pour la FSU Inter 87 : Melle M.France MORELON, Melle Valérie DESMAISON, Mme Laurence DARTHOUT, M. Christian BECHADE, M. André MAZALEYRAT, M. Hervé FAURE, M. Patrick GUITARD, M. J.Pierre DELAGE-DAMON.

Assistaient également à la réunion, à titre consultatif : Mme Françoise BOURGUIGNON, Melle Aurore CHASTAING, Mme Joëlle PENOT.

Approbation du compte-rendu du CTP du 22/05/07

Mouvements dans le personnel

Créations de postes :

Un poste d'adjoint technique 2^{ème} classe au 01/07/07 suite au départ à la retraite d'un agent
Un poste d'assistant territorial socio-éducatif au Relais Assistantes Maternelles suite à la réussite au concours d'un agent contractuel.

Un contrat à durée déterminée de 5h suite à la démission d'un agent au sein de l'association LAEP (Lieu Accueil Enfants Parents).

Un poste d'adjoint du patrimoine 2^{ème} classe à la bibliothèque au 01/10/07

Un poste d'adjoint administratif 2^{ème} classe au 01/10/07 suite au départ à la retraite d'un agent

Un poste d'adjoint technique 2^{ème} classe au 01/10/07 suite à la mutation d'un agent

Un poste d'adjoint technique 2^{ème} classe à temps non complet au 01/10/07

17 postes d'animateurs des ateliers d'expression et de loisirs au centre culturel (contrats du 1^{er} octobre 2007 au 30 juin 2008).

Titularisations :

Un adjoint technique 2^{ème} classe au 01/06/07, un adjoint technique 2^{ème} classe au 12/06/07 et une adjointe d'animation 2^{ème} classe au 01/09/07.

Perspectives : La municipalité d'Isle recrute progressivement des travailleurs handicapés comme le prévoit la loi afin de respecter le taux de 6% de l'effectif global. Un poste sera créé au 1^{er} janvier 2008.

Un appel à candidature a été lancé pour la création d'un poste au gymnase en remplacement d'un agent qui a fait valoir ses

droits à la retraite.. Un logement de fonction situé au gymnase sera attribué à l'agent recruté. La FSU intervient en ce qui concerne la situation de la personne qui loue actuellement ce logement. L'administration répond qu'elle a prévenu dans les délais le locataire afin qu'il puisse s'organiser dans le trimestre prochain et libérer cette habitation.

L'organisation du travail est modifiée au gymnase. Les dimanches ne sont plus travaillés (les clubs y ont accès par un système de code électronique. Il est fait appel à la responsabilité des dirigeants), ce qui oblige à revoir les plannings des titulaires. Cette structure ouvre à 7h30 et ferme à 22h30. Afin de respecter l'amplitude horaire, les agents doivent être deux en alternance sur la journée.

La FSU rappelle qu'il existe une filière sportive qui définit des postes et des missions spécifiques au sein notamment des gymnases.

M. Anaclet précise qu'une restructuration des missions est en cours d'élaboration dans le domaine sportif afin de prévoir à côté des missions habituelles (accueil, entretien, suivi des équipements...) l'encadrement de certaines activités sportives qui requièrent les diplômes correspondants (Brevet d'Etat et/ou licence).

Mouvements dans le personnel à la Résidence Fleurie :

Suite au départ à la retraite d'un agent, le recrutement d'un rédacteur a eu lieu le 01/07/07. La personne nouvellement recrutée a demandé et obtenu une mutation dans une autre collectivité le 05/11/07. De ce fait, un CDD de 6 mois a été mis en œuvre pour pallier la situation.

Un poste de gardien de nuit a été créé suite à un départ à la retraite. Il s'agit d'un poste de non titulaire à temps non complet !

Recrutement de deux agents à mi-temps pour un an !

Un adjoint technique principal 2^{ème} classe a été nommé adjoint technique principal 1^{ère} classe.

La formation des agents :

Pour l'année 2007, 30 agents ont demandé 184 jours de formation. 147 ont été réalisés à cette date, 5 ont été annulés ou reportés par le Cnfpt, 9 ont été annulés par les agents.

A la Résidence Fleurie, 4 stages réalisés par 4 agents, 4 stages annulés par le Cnfpt et 3 par les agents. 1 agent est en formation pour la préparation à l'examen professionnel d'adjoint technique 1^{ère} classe.

Modifications statutaires, les ratios promus-promouvables :

La directrice générale des services rappelle la décision du dernier CTP, à savoir la mise en œuvre provisoire d'un ratio de 100% pour l'ensemble des grades. Cette situation laissant à

l'autorité territoriale la totale appréciation concernant la nomination des agents concernés.

Les autres collectivités, comme Limoges, la Communauté d'Agglomération, le Conseil Général ont voté des taux (ratios) suivant les différents grades. Les promouvables étant soumis à des critères au mérite, intégrant, au-delà des critères d'ancienneté, la valeur et les acquis de l'expérience professionnelle.

La FSU intervient pour donner sa position : nous avons validé au dernier CTP un ratio de 100% après estimation du nombre total de personnes remplissant les conditions pour un avancement de grade dans la collectivité. Nous constatons avec satisfaction que tous les agents concernés ont été nommés à leur nouveau grade. Nous continuons à défendre ce principe.

En revanche, nous ne connaissons pas à ce jour, car aucune estimation n'a été entreprise, le nombre d'agents concernés par des avancements de grade au sein de la collectivité pour 2008 et les années à venir. Nous acceptons de discuter d'un taux par grade dans la perspective d'une nomination effective dans l'année des agents promus. Nous défendons le critère d'ancienneté dans l'administration et dans le grade. Ce critère et les ratios doivent faciliter le déroulement de carrière de tous les agents. La redéfinition des missions peut s'avérer judicieuse lors de la promotion interne (changement de cadre d'emploi), elle l'est moins en ce qui concerne l'avancement de grade. Il représente l'un des seuls moyens, avec le passage d'échelon, d'augmenter sa rémunération.

Un débat s'engage sur plusieurs questions :

- La prise en compte à 50% de l'ancienneté du privé qui peut permettre à des agents récemment recrutés d'être nommés avant les plus anciens présents dans la collectivité. Faudrait-il prendre comme référence l'ancienneté dans la collectivité ?
- Pour l'administration, le critère d'ancienneté doit s'ajouter à ceux concernant la valeur professionnelle, notamment à la demande de l'agent qui peut souhaiter une revalorisation de ses missions suite à un avancement de grade. Un rappel est fait sur le passage des échelons « au minimum » à la Mairie d'Isle.
- Une discussion s'instaure à partir des critères utilisés par le Centre de Gestion pour la promotion interne.

La négociation permet l'accord suivant : un ratio est fixé par grade dans chaque catégorie d'emploi. Le Maire reprend la proposition de la FSU d'envisager un meilleur déroulement de carrière pour les agents du cadre C, soit :

- 50% pour les grades de la catégorie C
- 30% pour les grades de la catégorie B

- 20% pour les grades de la catégorie A
- L'application de ces ratios implique la nomination effective des agents chaque année.
- La réussite à un examen professionnel conditionne la nomination automatique de l'agent, soit un ratio de 100%.

Ces ratios s'appliqueront dès 2008 et seront mis en œuvre en y intégrant chaque année les nouveaux agents remplissant les conditions d'avancement de grade.

Le principe de l'arrondissement à l'entier supérieur est retenu : en dessous de 1, exemple 0,4 = 1 poste, au dessus de 1, exemple 1,2 = 2 postes.

La discussion concernant les critères d'évaluation permettant de départager les promovables s'élabore à partir de ceux utilisés par le Centre de Gestion pour la promotion interne.

La FSU rappelle qu'elle a contribué à construire cette grille et qu'il existe en son sein des critères objectifs (ancienneté dans le grade et dans l'administration, diplômes d'accès, concours et examen professionnels, formation) et un critère subjectif (fiche de poste). Le Maire propose la suppression du critère subjectif lié à la fiche de poste ainsi que la pénalisation de moins 5 points concernant spécifiquement la promotion interne. Le calcul sera établi à partir de points attribués suivant ces critères. Il est totalement mathématique, ce qui le rend transparent (Grille des critères en page 6).

Ces décisions s'appliqueront également à la Résidence Fleurie.

Questions diverses posées par la FSU

Chèques déjeuner :

Le syndicat rappelle que la somme affectée à l'achat des chèques déjeuner n'a pas été totalement dépensée malgré l'intérêt croissant pour cet avantage social (+80% des agents sont utilisateurs). La FSU demande la répartition du solde entre les agents intéressés.

Bilan à ce jour :

Budget prévisionnel : 10 000€. Achat de chèques : 7 517,50€ + 133€ de frais de gestion, soit 7 650,50€. Solde : 2 349,50€.

L'administration indique que la délibération du Conseil Municipal définit un nombre de chèques déjeuner par agent ce qui rend la procédure de répartition du solde impossible.

Le syndicat propose une modification de cette délibération. D'autres collectivités font le bilan de la dépense avant le dernier trimestre et répartissent les tickets restants entre les agents demandeurs. Cela implique au préalable l'achat de tickets à la hauteur du montant total du budget prévu.

Le Maire n'est pas favorable à cette répartition et indique que le budget est reconduit pour l'année 2008.

Régime indemnitaire des contractuels :

Le syndicat s'interroge sur l'attribution de l'indemnité d'exercice aux agents contractuels qui effectuent des remplacements. Ils exécutent les mêmes missions qui demandent des compétences et des responsabilités sans avoir en contrepartie le même salaire.

Sont-ils inscrits au tableau des effectifs pour pouvoir percevoir cette prime ? L'administration répond qu'ils ne sont pas inscrits au tableau des effectifs. Néanmoins, le Maire fait la proposition suivante que le syndicat entérine : le même principe que celui concernant la prime annuelle est validé. Tous les contractuels en bénéficieront dès qu'ils auront travaillé 6 mois consécutifs dans la collectivité. Une délibération est à prendre dans ce sens.

Protocole d'accords 35h :

Le syndicat s'inquiète sur son application dans le cas de modifications des plannings (exemple du gymnase) et des nouvelles embauches.

L'administration indique qu'il serait plus simple de faire 35h par semaine tant les situations sont disparates (RTT imposée dans certains cas, regroupée sur certaines périodes dans d'autres cas). Ces questions ne sont pas d'actualité, aucune nouvelle négociation sur les 35h n'est prévue. Le protocole d'accord RTT reste le document de référence, soit : base horaire 39h par semaine avec une compensation RTT de 15 jours.

Divers :

Des remarques sont proposées en dehors des questions à l'ordre du jour.

- Une remarque est faite concernant l'organisation de l'information COS (Comité des Œuvres Sociales). Un agent a eu des difficultés pour obtenir des renseignements précis. Tout agent a droit à cette information ou, à défaut, doit être dirigé vers le COS en cas d'urgence.

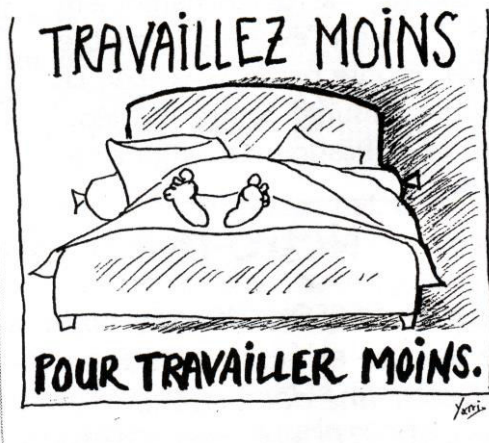
Le Maire s'étonne d'une telle remarque au sein du CTP car il s'agit de missions et de compétences des agents.

- La journée du Maire en 2008 ?
- L'augmentation du pourcentage de la prime annuelle ?

Le Maire renvoie ses questions au prochain CTP dans la perspective de la nouvelle mandature.

La section Mairie d'Isle Inter 87 FSU tient à lire un communiqué rédigé par ses représentants au sujet de la dernière participation du Maire d'Isle, président du CTP : « nous avons travaillé ensemble dans de bonnes conditions aussi bien sur le plan humain que syndical ». Le Maire confirme notre allégation.





EN VRAC !

Accidents du travail ou de trajet et maladie professionnelle :

Peuvent être reconnus imputables au service, les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, les accidents de trajet avec témoin (domicile/travail) ainsi que les maladies professionnelles. L'employeur établit une déclaration d'accident du travail et doit donc être immédiatement informé. Au-delà de 15 jours d'arrêt, l'employeur saisit la commission de réforme.

Comité des Œuvres Sociales :

C'est une association de solidarité à caractère mutualiste qui permet à tous les agents actifs, retraités et à leur famille de bénéficier d'aides diverses. Les cotisations se répartissent entre la collectivité et les agents, la part de la collectivité représente 4 fois celle de l'agent, soit respectivement 64€ et 16€.

Les agents qui peuvent adhérer au COS conformément aux statuts (art.3) sont les personnels des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, actifs ou retraités, dont l'emploi territorial constitue ou constituait l'activité principale :

- Les fonctionnaires à temps complet ou non complet
- Les agents non titulaires permanents de droit public

Vous pouvez alors bénéficier après un délai d'environ un an de nombreux avantages revalorisés pour l'année 2008 :

- Primes naissance, mariage ou Pacs, départ à la retraite, médaille du travail (20, 30 et 35 ans de service), chèques vacances, réductions diverses chez les commerçants, participation aux frais de garde et de séjour des enfants, participation à des voyages proposés par le COS, secours exceptionnels décès, avance sur pension.
- Demandes de prêts pour acquisition de terrain, construction, aménagement de locaux d'habitation, matériel informatique, mobilier, aménagement de sépulture.

- Demande de prêt pour difficultés financières passagères.
- Secours exceptionnel (non remboursable), le montant est, dans ce cas, déterminé par la commission.

Tout ce que vous devez savoir sur le pouvoir d'achat en osant le demander :

La baisse du pouvoir d'achat serait plus « ressentie » que réelle. Une telle affirmation (chiffres INSEE) ne prend pas en compte la dégradation subie par l'immense majorité de la population. Il faut dire que l'indice de l'INSEE sous-estime, par exemple, le poids du logement en le plaçant au 3^{ème} rang du poste budgétaire des ménages alors qu'il est devenu le premier.

DES CHIFFRES QUI PARLENT :

Le revenu « déclaré » des 10% de foyers les plus riches s'est élevé de 32% en 8 ans (de 1998 à 2005), alors que celui des 90% restant n'augmentait que de 4,6%.

Pour le 1% supérieur, l'augmentation a été de 42,6%. Le revenu médian proche de 1480€ n'évoluait, lui, que de 0,6%. En bas de l'échelle, 7,1M de pauvres survivent désormais en France avec un revenu inférieur à 817€. Toujours entre 1998 et 2005, le salaire de 90% de la population ne s'accroissait que de 4% quand l'inflation progressait de 13% au total.

Et toujours les 10% des salariés les mieux rémunérés voyaient leurs salaires augmenter de 29%. Le 1% des plus hauts salaires bénéficiait d'une hausse de 41%.



Conclusion : le pouvoir d'achat a baissé pour l'immense majorité de la population, qui consomme l'intégralité de son revenu, souvent condamné à s'endetter dès le début de chaque mois.

Comme nous venons de le revendiquer plus haut, relancer le pouvoir d'achat = augmenter les salaires (certains l'ont bien compris...).

NB : Baisser la TVA (impôt injuste) d'un point = 6 milliards d'Euros, soit 2,5 fois moins que le paquet fiscal !

Les salaires dans la Fonction Publique Territoriale :

Ils sont présentés hors primes. Il faut savoir que le régime indemnitaire représente en moyenne 12,6% du salaire. Tous les agents ne bénéficient pas de primes. 50% des collectivités, parmi les plus petites, ne disposent pas de régime indemnitaire et 75% des agents de catégorie C ne perçoivent aucune prime !

Catégorie C (ex adjoint administratif) :

Net début de carrière : 1082,90€

Net fin de carrière : 1343,90€

Catégorie B (ex rédacteur) :

Net début de carrière : 1136,47€

Net fin de carrière : 1751,69€

Catégorie A (ex psychologue) :

Net début de carrière : 1320,90€

Net fin de carrière : 2489,45€

Grille des critères d'avancement de grade (retenue lors du CTP du 27/11/07) :

Ancienneté Dans l'administration	½ point/année (20 points maxi)
Dans le grade ou le cadre d'emploi	1 point/année (15 points maxi)
Notation Moyenne des 3 dernières notes : 14 à 16 > 16	1 point 2 points
Accès par concours sur épreuves (réussite à au moins un concours)	7 points *
Diplôme d'accès au grade proposé (hors concours sur titre) ou Desam-Desat (cat.A) Deam-Deat (Cat.B)	3 points
Accès par concours sur titre (réussite à au moins un concours ou examen pro.)	3 points*
Admissibilité au concours (grade proposé) Admissibilité suppl.	3 points 1 point (4 points maxi)
Formation (sur les 5 dernières années)	½ point par jour de stage (6 points maxi avec 2 points maxi/an)

* ces points ne sont pas cumulatifs

Valeur moyenne du point d'indice : 4,5343.

Pour calculer votre salaire brut, il suffit de multiplier cette valeur par l'indice majoré. Exemple échelle 3, indice brut = 287, indice majoré = 283 x 4,5343 = **1283,21€** brut hors régime indemnitaire.

Valeur du Smic horaire 8,44€, soit **1280,06€** brut mensuel.

N'hésitez pas à rejoindre la FSU Inter 87. Se syndiquer permet :

- De trouver des réponses collectives à partir des situations individuelles et professionnelles.
- De recevoir régulièrement l'information, d'accéder à des formations syndicales, de bénéficier de l'analyse des derniers textes parus.
- De s'engager pour la défense des droits des agents.
- De trouver les renseignements, la documentation et la sécurité juridique pour faire face aux éventuelles difficultés.

C'est AGIR ENSEMBLE pour le bien commun, pour une transformation sociale.

La cotisation représente 0,75% du salaire net mensuel. Ex : salaire net de 1250€ x 0,75% = 9,38€ par mois, soit 28,14€ par trimestre. Le règlement peut être mensuel ou trimestriel, par chèque ou prélèvement direct (trimestre).

PERMANENCE SYNDICALE INTER 87 FSU section Mairie d'Isle

Local situé à la Maison des Associations, Avenue de la République à Isle.

Tel : 05 55 45 10 17

Tous les 3^{ème} jeudis du mois de 17h30 à 19h30 (excepté juillet/août)



REUNION D'INFORMATION JEUDI 18 JANVIER à 18h00 au local syndical

Nous souhaitons réunir, au-delà des adhérents, tous les agents intéressés notamment ceux nouvellement recrutés afin de présenter le syndicat FSU, ses actions collectives...

Une occasion d'échanger, de faire plus ample connaissance et de répondre aux éventuelles questions.

Nous vous
souhaitons à tous
de très bonnes
fetes de fin
d'année !!

