

# F.S.U Le Communiste Inter 87

Feuille d'Infos Syndicales N°9 . Mairie d'Isle . Nov. 2005

## EDITO

### REALISTES MAIS PAS DEFAITISTES

Nous sommes lucides face à la situation sociale. Elle s'aggrave dans tous les secteurs de la société. Le pouvoir d'achat diminue régulièrement, les dépenses courantes des ménages augmentent sans cesse, essence, chauffage, alimentation, assurances... crise de l'emploi, délocalisation, contrats à durée déterminée, intérim, contrats aidés, temps partiel imposé... crise du logement sur fond de drames humains, révolte dans les banlieues, désespoir, manque de reconnaissance sociale... De son côté, le MEDEF, allié du gouvernement, maintient le cap de la refondation sociale, projet libéral qui vise à déréglementer le travail, à remettre en question le salaire minimum, à accentuer la précarité. Les acquis sociaux obtenus dans la lutte par nos aînés et qui se sont construits dans le cadre de l'intérêt général, dans un esprit de solidarité sont dans la ligne de mire des fervents adeptes de l'individualisme et du chacun pour soi, de l'intérêt individuel, de la loi du plus fort.

Notre optimisme se mesure à notre action revendicative, celle que nous organisons tous ensemble. Nous avons gagné lorsque nous avons montré notre capacité à nous mobiliser (grève en 2005 pour le maintien du pouvoir d'achat, des 35h, pour la défense de la protection sociale face au plan Fillon, refus du traité constitutionnel...). Nous restons plus que jamais dans cette optique positive de l'action syndicale collective.

## COMPTE-RENDU DU CTP DU 13 /10/05

Etaient présents pour l'administration : le Président M. Marcel FAUCHER, Mme Françoise BLANCHARD-ROGERIE, M. Guy CHAZAT.

Etaient 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, M. Gérard TEISSANDIER.

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

Excusée : Mme Joëlle PENOT.

### Approbation du compte-rendu du CTP du 7/04/05

M. Béchade propose de modifier la rédaction du dernier compte-rendu sur les deux points suivants :

- Revalorisation de 0,1% du coefficient de l'indemnité d'exercice concernant le personnel de la Résidence Fleurie. La date d'attribution fixée au 01/07/05 ne peut être effective pour cette structure qui a peu de marge pour intégrer cette augmentation dans l'immédiat. A la place de « les membres du CTP adhèrent à cette proposition », il convient de remplacer par « les membres du CTP prennent acte de cette décision ».
- Mise en œuvre du dispositif de chèque déjeuner : le compte-rendu n'indique pas que « le Maire n'est pas défavorable à cette proposition et qu'il conviendra d'étudier plus précisément dans les prochains mois son éventuelle mise en place ».

L'assemblée paritaire accepte ces modifications et le compte-rendu du 7 avril 2005 est adopté à l'unanimité.

### Evolution des effectifs en 2005 et perspectives :

**Titularisation :** M. Fabien Tarnaud, agent d'animation au 04/06/05

**Recrutement** : M. Alain Poitou contrôleur au 01/10/05 (en remplacement de M. Bernard Freisseix).

**Détachement** : Mme Carole Rueda à partir du 01/10/05 à la Préfecture de Police de Paris pour une durée de 2 ans.

**Remplac**

**ement** :

Mme Carole Rueda, agent

d'animation par Mme Josiane Turpin. Mme Béatrice Henry, agent d'entretien par Mme Suzanne Truong. Mme Véronique Rouvery, adjoint administratif par Melle Géraldine Faure. Melle Patricia Léger, agent administratif qualifié par Melle Dominique Bazac-Billaud. Mme Josette Dureisseix, agent d'entretien qualifié par Melle Corinne Hivert.

**Perspectives de remplacements** : Mme Dominique Voriot rédacteur principal sera remplacée par Melle Aurore Chastaing. Mme Pierrette Martin adjoint administratif 1<sup>ère</sup> classe en arrêt maladie sera remplacée par Mme Christine Julien à partir du 18/10/05.

**Suppressions de postes** : suppression du poste de Mme Dominique Aymard, adjoint administratif 1<sup>ère</sup> classe mise en retraite pour invalidité. Elle sera remplacée par Mme Véronique Rouvery. Suppression du poste de fossoyeur suite au départ à la retraite de M. J. Marie Carreau au 11/05/05.

**Résidence Fleurie** : Annonce pour le recrutement à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2005 d'un agent d'entretien chargé l'entretien et de la maintenance de la structure suite à la mise à la retraite pour invalidité de M. Denis.

Il sera mis fin au 1<sup>er</sup> janvier 2006 du détachement de M. Dumont, agent du CDTPI, en raison de ce recrutement.

Remplacement d'un agent en congé de longue maladie par un agent technique auxiliaire, spécialité cuisine. A partir du 02/10/05, le temps plein est

partagé entre un mi-temps thérapeutique et un mi-temps attribué à l'agent auxiliaire.

M. Faure intervient au sujet de l'application en janvier 2006 d'un

nouveau texte concernant le recrutement de personnes handicapées.

Le non-respect

de l'obligation d'embauche de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total impliquera des amendes très élevées. D'autre part dans ce pourcentage seront pris en compte les aménagements de poste. Le Maire indique qu'une convention lie la Municipalité au CDTPI pour les personnes à capacité réduite. La réforme en cours pourrait obliger la collectivité au recrutement direct.

*Le CTP restera vigilant quant à la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation notamment en ce qui concerne l'emploi aménagé.*

**Formation du personnel** : 178 jours et 36h ont été demandés par l'ensemble des agents pour l'année 2005. 71 jours et 33h ont été effectués, 9 jours ont été annulés ou reportés par le CNFPT ainsi que 6 jours par les agents.

Résidence Fleurie : 26 demandes concernant 6 agents. 6 ont été annulées par le CNFPT, 2 par les agents. 18 stages ont été effectués.

« 10% des jeunes de 18 ans en France ne savent ni lire ni écrire »

Attribution de l'indemnité d'astreinte aux personnels techniques :

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes dans la Fonction Publique Territoriale (Journal Officiel du 27/05/05).

Définition de l'astreinte : il s'agit de la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et

immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'employeur.

Définition de l'intervention : c'est le travail effectué pour le compte de l'administration par un agent pendant une période d'astreinte. L'intervention et, le cas échéant, le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail sont considérés comme un temps de travail effectif.

La procédure : en application des articles 5 et 9 du décret

« 10,5 ans de différence d'espérance de vie entre les plus pauvres et les plus riches à l'âge de 35 ans en France »

n°2001-623 du 12 juillet 2001, il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement de déterminer, après avis du CTP, **les cas pour lesquels il est possible de recourir à des astreintes, la modalité de leur organisation et la liste des emplois concernés.**

La rémunération ou la compensation des périodes d'astreintes accomplies par les agents de la filière technique se font dans les conditions prévues pour les agents du Ministère de l'Équipement.

Un arrêté individuel d'attribution devra être pris pour chaque bénéficiaire.

Les personnels appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité d'astreinte ou d'intervention ou, à défaut, d'un repos compensateur. C'est à l'organe délibérant de prendre la décision. Le Président propose, après discussion et accord avec le syndicat FSU, que le choix soit laissé à l'appréciation de l'agent.

M. Mazaleyrat demande des précisions sur le fonctionnement et les conditions d'attribution des astreintes et interventions. Mme Bourguignon indique

« **Chaque semaine, il y a un tsunami silencieux : 210 000 enfants meurent de maladies qui auraient pu être évitées** »

que M. Poitou, nouveau responsable des services techniques, précisera par règlement intérieur, en concertation avec les agents, la mise en place de ce dispositif et qu'une rotation pourra être envisagée.

Questions diverses :

### **Mise en place d'une Instance de coordination en Gérontologie**

L'association « Incog'Isle » a débuté son activité en juillet 2005, un bureau a été mis à la disposition de la coordinatrice.

Sa mission consiste à assurer le maintien à domicile des personnes âgées, à gérer les activités de ce secteur, notamment le portage des repas. Ce travail est effectué actuellement par des agents contractuels. La question du statut de ce personnel se pose. Sera-t-il sous contrat avec l'association ? La Municipalité ne semble pas envisager de mise à disposition de personnel communal.

### **Transport scolaire**

3 agents contractuels ont été recrutés pour la surveillance dans les autocars des enfants de maternelle, primaire et du collège.

### **Cimetière**

Le fonctionnement était confié à M. Carreau et son entreprise. Il était nécessaire suite à son départ à la retraite de réorganiser administrativement ce secteur. Les missions concernant les concessions, repérages, métrés... seront confiées au Policier municipal et/ou au responsable des services techniques.

### **Restaurant scolaire**

Il est en service depuis la rentrée 2005. Une période d'adaptation est naturelle suite à la reconstruction des bâtiments. Un agent supplémentaire a été affecté pour 3h par jour (de 12h à 15h).

7 agents s'occupent de

l'organisation des repas (5 à temps complet, 1 à 25h, 1 à 3h). 10 personnes sont affectées à la surveillance et au service.

### Transfert de la compétence « voirie » à la Communauté d'Agglomération de Limoges Métropole

Le transfert de l'ensemble des voiries communales est en cours d'élaboration et devrait être totalement réalisé d'ici le 17 juillet 2006. Cette compétence optionnelle est à mettre en œuvre pour bénéficier du versement de la dotation de compensation.

Les représentants du personnel font part de leur inquiétude en ce qui concerne le statut, l'affectation des agents dans les autres communes. Le Président explique que pour éviter cette situation la commune va signer une convention de mise à disposition afin de conserver l'exécution et avoir la maîtrise complète de la gestion de sa voirie. Nous pouvons constater qu'il s'agit d'une mesure dérogatoire et on peut s'interroger sur sa validation dans la durée. M. Teissandier intervient sur l'éventuel transfert de la domanialité. Le Président répond que la propriété reste communale.

« Il y a suffisamment de ressources sur cette planète pour répondre aux besoins de tous, mais en revanche, il n'y en a pas assez s'il s'agit de satisfaire le désir de possession de chacun » Gandhi

#### CHIFFRES UTILES

Rappel de l'augmentation obtenue suite au succès de la manifestation du 10 mars 2005 : +0,3% auxquels s'ajoutent 0,5% déjà obtenus, soit 0,8% au 01/11/05  
**SMIC** : taux horaire brut : 8,03€  
Salaire mensuel brut (151,67h) : 1217,91€

Questions proposées par le syndicat :

### Mise en œuvre des chèques déjeuner

M. Faure rappelle les avantages et les modalités de fonctionnement des chèques déjeuner. Cette attribution

constitue un avantage social pour les salariés, la collectivité est exonérée de charges sociales et est plus attractive, cela

« 25% de la population en France se partage 1% du patrimoine alors que 5% en détient 40% »

crée une visibilité pour la Commune, influe sur le pouvoir d'achat de manière égalitaire (même montant pour tous les cadres d'emploi), participe au commerce local...

La Municipalité doit prendre une délibération, passer un contrat de service donnant lieu à un bon d'engagement. La prise en charge maximum par la Collectivité est de 60% du montant total du chèque.

Exemple sur un montant de 5€ (il apparaît plus judicieux de fixer un montant moyen afin de pouvoir utiliser un nombre plus important de tickets).

Valeur totale : 5€. Coût pour la municipalité : 3€. Coût pour le salarié : 2€. Le nombre de chèques déjeuner attribué pour chaque agent par an reste à déterminer suivant le budget fixé par la Collectivité.

Après plusieurs échanges et simulation de coûts, le Maire souhaite qu'un sondage soit réalisé pour évaluer le nombre de salariés intéressés et indique que la prise en charge de la Collectivité ne pourra être supérieure à 10 000€.

## F.S.U INTER 87 Section Mairie d'Isle



**Nous vous joignons un coupon destiné à évaluer la demande en chèques déjeuner à nous retourner dans les meilleurs délais.**

**Utilisation des véhicules personnels pour un besoin professionnel.**

M. Faure précise qu'une fois arrivé sur son lieu de travail, la Collectivité doit permettre à l'agent de se déplacer, dans le cadre de l'exercice de ses missions, d'un lieu à un autre que ce soit dans ou hors de sa résidence administrative. Si la Collectivité n'est pas en mesure de fournir un véhicule de service, l'agent peut utiliser son véhicule personnel après autorisation occasionnelle ou permanente de son chef de service. Il doit souscrire (lui et pas son employeur !) une assurance complémentaire garantissant cette situation. **Il perçoit en contrepartie des indemnités compensatrices en fonction du nombre de kilomètres parcourus et de la puissance fiscale de son véhicule.** Il peut même dans certains cas obtenir des aides pour l'achat d'un véhicule.

Le Président indique qu'un remboursement de frais kilométriques ne peut s'envisager qu'en cas de déplacement hors de la résidence administrative. M. Faure répond que la notion de résidence administrative ne s'applique que pour des missions particulières (mandats, formation...). La question soulevée est d'un tout autre ordre puisqu'il s'agit **de l'utilisation de son véhicule pendant son temps de travail** en différents endroits de la

commune où l'agent doit se rendre pour exercer sa fonction.

Mme Bourguignon indique qu'un agent serait concerné par des

**Partout où la propriété est un droit individuel, où toutes choses se mesurent par l'argent, là on ne pourra jamais organiser la justice et la prospérité sociale. » Thomas Marc**

déplacements au Mas de l'Aurence et qu'une réflexion peut être envisagée à ce sujet.

M. Teissandier indique que le problème peut également se poser au niveau des stages organisés par le CTP.

M. Béchade demande la reconduction de l'attribution d'une journée exceptionnelle du Maire pour compenser la perte des jours fériés en 2006 dont la journée de Pentecôte. Le Maire donne une réponse favorable.

Melle Desmason fait part d'un problème concernant la qualité du système de renouvellement d'air à la bibliothèque qui serait à l'origine de symptômes ORL, de picotement des yeux, d'asthme... Le Maire propose qu'un contrôle soit effectué par l'association LIMAIR.

La séance est levée à 17h30.

\*\*\*\*\*

**LES CONGRES DU SYNDICAT SNU-CLIAS**

Le syndicat SNU-CLIAS est né en juin 2003 d'une rupture avec la CFDT sur la question de la réforme des retraites, mais aussi par opposition au soutien apporté au projet de décentralisation, à l'absence de démocratie interne et à son orientation plus co-gestionnaire que revendicative.

Le 1<sup>er</sup> congrès national officialisant notre création s'est déroulé à Paris les 26, 27 et 28 janvier 2005. Hervé Faure a participé à cette première en tant qu'élu du Conseil Départemental représentant la section de la Mairie d'Isle.

Notre 1<sup>er</sup> congrès départemental sous la bannière de ce syndicat aura lieu le VENDREDI 25 NOVEMBRE 2005 à Chéops. Tous les adhérents de la section d'Isle sont invités à participer à ce moment démocratique de la vie du syndicat en apportant leur contribution au débat.

3 représentants seront désignés par les adhérents de la section d'Isle pour participer aux votes à main levée. Nous aurons une nouvelle fois à proposer 2

candidats à l'élection au Conseil Départemental, un de droit, un autre à l'élection lors du congrès.

### ATTENTION DANGER !

Le Contrat Nouvelle Embauche arrive. Des faux emplois dont l'objectif est de faire diminuer provisoirement les statistiques du chômage. Il constitue une attaque sans précédent contre le code du travail. Le gouvernement prétend résoudre le chômage en introduisant encore plus de flexibilité et de précarité ! Le patronat s'en frotte les mains !

Le Journal Officiel n°254 du 30 octobre 2005 précise diverses modifications concernant les emplois de catégorie C. Décrets 1344, 1345, 1346.

1<sup>ère</sup> synthèse à analyser plus précisément.

### FUSION DES ECHELLES 2 ET 3

Désormais, les échelles 2 et 3 ne font plus qu'une seule échelle. Il s'agit de l'échelle 3 dont les indices bruts minimum et maximum sont fixés comme suit : indice 274 à 364.

Ancienne échelle 2 : **nouvelle échelle 3**

Ancienne échelle 3 : **nouvelle échelle 3**

- Les échelles 3, 4, 5 comporte 10 échelons au lieu de 11 auparavant
- Les agents d'entretien territoriaux deviennent des agents territoriaux des services techniques et ne comporte plus qu'un seul grade « **agent territorial des services techniques** »
- Cadres des agents administratifs territoriaux : 1 seul grade = **agent administratif territorial qualifié**
- Cadre des agents territoriaux du patrimoine : 1 seul grade = **agent territorial du patrimoine**
- 1 seul grade d'agent technique territorial (est introduit dans ce cadre d'emploi une nouvelle fonction : la conduite de véhicule sous condition d'un examen

**psychotechnique et médical approprié)**

- **Le cadre d'emploi des conducteurs territoriaux de véhicule est abrogé. Ces agents sont intégrés dans le cadre des agents techniques territoriaux.**

Le niveau de rémunération ne change pas, mais le déroulement de carrière semble modifié suivant son échelon, son ancienneté acquise. Certains échelons donnent même accès à une majoration d'ancienneté !

Ce texte de loi a été élaboré sans consultation préalable des organisations syndicales. Seuls la CFDT et les élus de droite ont laissé voter ce texte.

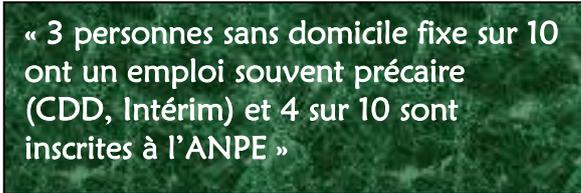
Les gains de point d'indice sont particulièrement faibles. Ils existent uniquement sur les 1ers échelons des échelles 3, 4 et 5, cette loi répercute un tassement de l'ensemble de la grille.

La reprise d'ancienneté du secteur privé pose question ?

Les reclassements proposés induisent des abaissements d'échelons dans certains cas de figure et pourquoi limiter cette disposition à la cat . C. ?

La polyvalence s'installe (suppression du cadre d'emploi des conducteurs et création à la place d'agents territoriaux des services techniques).

Un petit nombre de fonctionnaires vont voir leur bulletin de salaires augmenter. Ces nouvelles dispositions ne répondent pas à nos revendications : augmentation de la rémunération, intégration du régime indemnitaire dans le traitement, rattrapage estimé à 5% du pouvoir d'achat.



« 3 personnes sans domicile fixe sur 10 ont un emploi souvent précaire (CDD, Intérim) et 4 sur 10 sont inscrites à l'ANPE »

