

Le Communard

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

Septembre 2012. N°22

EDITO

Le changement c'est quand ? Il paraît que c'est maintenant !

La FSU Inter 87 revendique le changement et y contribue par ses actions, alors nous sommes prêts !

Pourtant la rentrée apporte son cortège de difficultés auxquelles les familles doivent faire face au quotidien. Les prix augmentent et les salaires stagnent ce qui a pour effet de diminuer le pouvoir d'achat un peu plus chaque année. Tout cela sur fond de crise, une menace permanente qui agite le spectre de la peur et qui pousse certains au repli individuel, identitaire. Les responsables de la dette sont ceux qui ont accaparé les richesses, en spéculant, en ne reversant pas à la collectivité leur contribution à la hauteur de leurs revenus, de leurs profits. Il est indécent aujourd'hui de nationaliser la perte c'est-à-dire de faire payer le déficit public à ceux qui n'y sont pour rien.

Dans ce numéro des informations concernant :

- Une synthèse des débats des derniers CTP
- Les possibilités de CDI pour les contractuels
- La participation des collectivités à la complémentaire santé et la prévoyance
- Une première analyse du rapport sur les risques psycho-sociaux.
- La réforme de la catégorie B

Quelques réflexions sur les débats au sein des CTP du 31/05 et du 28/06/12.

Nous avons demandé et obtenu que les dimanches et jours fériés continuent d'être majorés pour les personnels

saisonniers car cela n'avait pas été pris en compte l'été dernier.

Nous avons suivi avec beaucoup d'intérêt la présentation par Mme AUDOIN, Psychologue, du rapport concernant les risques psychosociaux. Nous proposons dans les pages qui suivent une première analyse pour réflexion dans les différents services.

Nous avons également demandé un point concernant la CD-isation des contractuels, (pas de réponse à ce jour malgré l'urgence de la situation, certains agents sont de fait sous CDI depuis le 13 mars 2012).

Une négociation doit également s'engager sur la participation de la collectivité à la Complémentaire Santé et la Prévoyance.



BILAN SOCIAL 2011 :

De nombreux départs à la retraite s'annoncent dans les 5 à 10 ans. Nous défendons le remplacement systématique de ces agents afin de préserver le service public.

Nous constatons une forte augmentation du recrutement de contractuels pour remplacer des emplois permanents. Préserver le statut de fonctionnaire c'est préserver le service public. Les contractuels, même

s'ils ont choisi cette situation se retrouvent en situation de précarité, n'ont pas l'indépendance qui garantit leur emploi et par là même le service à l'utilisateur. Nous avons alerté le Maire sur cette situation qui risque si elle se développait de remettre en cause le service public.

Les personnes ont pu choisir d'être contractuels parce que la collectivité a ouvert cette possibilité. La règle du recrutement dans la fonction publique est le concours ou éventuellement la titularisation à l'échelle 3 sans concours après un an de stage avec, dans ce cas, une rémunération au smic. Si une collectivité laisse entendre qu'elle va ouvrir le recrutement des contractuels, c'est la porte ouverte au privé et la remise en question du service public ! De plus, on va assister à une concurrence entre les agents avec des fonctionnaires moins bien payés que les contractuels pour un travail identique.

La question n'est pas seulement celle de la compétence des personnes, mais bien une orientation prise par la collectivité. La souplesse veut que l'on puisse recruter des contractuels dans le cas où leurs profils correspondraient au poste mais sous couvert qu'ils s'engagent à passer les concours ou acceptent en attendant une intégration au bas de l'échelle.

20 personnes ont participé ce vendredi 28 septembre aux deux heures d'informations syndicales. C'est un moment important pour d'une part, être au courant des négociations en cours et d'autre part avoir votre avis et connaître les conditions de travail dans les différents services. Vous retrouvez dans les pages de ce journal les points abordés lors de cette réunion et n'hésitez pas à faire des suggestions et propositions.

LES POSSIBILITES D'OBTENIR UN CDI OU UNE TITULARISATION DANS LA FPT.

C'est un dispositif d'attente dans la perspective de la mise en place de l'accès à l'emploi titulaire.

C'est un dispositif de complément pour les agents ne pouvant accéder au dispositif de titularisation.

Les conditions :

- La durée de services publics effectifs doit être égale à **6 ans au moins au cours des 8 années précédant la date de publication de la loi, soit du 13 mars 2004 au 12 mars 2012.**

- Pour les agents âgés d'au moins 55 ans, cette durée est abaissée de **3 ans au cours des 4 années précédant la date de publication de la loi soit du 13 mars 2008 au 12 mars 2012.**



Tout employeur territorial est dans l'obligation de proposer à un agent qui satisfait ces conditions un CDI, soit par avenant, soit par conclusion d'un nouveau contrat.

Cette mesure est d'application immédiate et rétroactive à partir du 12/03/12.

Beaucoup d'agents, sans le savoir, sont sous CDI depuis le 12 mars 2012, (agents d'entretien, professeurs de musique, intervenants culturels...).

Les contrats à durée déterminée qui leurs seront présentés à la rentrée seront caducs et feront l'objet d'une

requalification en CDI à partir du 12 mars 2012.

N'hésitez pas à demander des renseignements complémentaires concernant votre situation.

Le syndicat FSU Inter 87 tient à la disposition des agents concernés une lettre type afin de demander un CDI et pourra les accompagner dans leur démarche.

Le dispositif de titularisation

Art 13 à 20 de la loi n°2012-347 du 12/03/12

Il sera en vigueur pendant une période de 4 ans à compter de la date de la publication de la loi soit du 13 mars 2012 au 12 mars 2016.

Il sera précisé par des décrets d'application.

Un programme pluriannuel de titularisation doit être élaboré par les collectivités en fonction de leurs besoins en concertation avec les organisations syndicales et présenté pour avis au CTP. L'agent doit occuper un emploi représentant au moins 50% de temps complet.

L'agent doit être recruté sur un emploi permanent art 3 de la loi n°84-53 du 26/01/84.

La loi impose un employeur de référence unique.

4 ans équivalent temps plein sont exigés uniquement pour les agents en CDD :

- Soit au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2011, c'est-à-dire du 31 mars 2005 au 30 mars 2011.
- Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement organisé pour l'accès à l'emploi de titulaire. Dans ce cas, 2 années en ETC sur les 4 années requises doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011 soit du 31 mars 2007 au 30 mars 2011.

LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA COMPLEMENTAIRE SANTE ET LA PREVOYANCE.

Le décret du 8 novembre 2011 précisé dans son application par la circulaire du 10 juin 2012 (RDFB 1220 789C) prévoit que les collectivités qui le souhaitent peuvent participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents. Elles doivent dans ce cas choisir après avis du CTP entre l'une des deux modalités suivantes : « convention de participation » ou « labellisation ».

Nous avons demandé au Maire d'engager une négociation afin d'obtenir une participation de la collectivité et sommes prêts à étudier les deux possibilités. Une participation existe déjà en ce qui concerne la prévoyance mais tous les agents n'y ont pas accès.



Nous demandons cette participation car :

- Les salaires dans la FPT sont modestes et il est nécessaire de bénéficier d'une couverture sociale convenable.
- D'avoir accès à une couverture prévoyance qui protège contre les insuffisances du statut et permette l'accès aux soins face aux désengagements de l'assurance maladie obligatoire.

C'est également pour la collectivité une manière :

- Pour agir sur l'absentéisme et son coût.
- D'enrichir le dialogue social et faire avancer les problématiques de santé au travail.
- De renforcer l'image et l'attractivité de la collectivité.

Des premiers éléments concernant les deux possibilités de contractualisation avec les Mutuelles.

LA CONVENTION DE PARTICIPATION :

La collectivité lance une consultation qui n'est pas un marché public et retient une offre pour six ans. Seuls les agents qui souscrivent à la garantie collective peuvent bénéficier de la participation financière de l'employeur.

C'est la possibilité pour la collectivité d'établir une garantie collective basée sur une analyse des besoins des agents.

LA LABELLISATION

Ce sont des mutuelles ou des compagnies d'assurance qui sont rentrées dans une procédure de labellisation au plan national (les premiers contrats sont sortis depuis le 31 août).

Ces contrats ou règlements sont élaborés spécifiquement pour la territoriale pour une durée de 3 ans. L'agent choisit ou conserve sa mutuelle (si elle est labellisée) et fait une demande de participation à son employeur.

Dans les deux cas, le principe de solidarité est affirmée soit l'obligation de respecter un écart de cotisation maximum de 1 à 3, l'absence de questionnaire médical et d'âge maximal d'adhésion.

Pour le moment le choix est difficile car on ne connaît ni le niveau de garantie, ni le tarif des offres labellisées au plan national.

Il faudrait mettre en place une contractualisation à partir du 1^{er} janvier 2013 d'où la nécessité d'un dialogue social dans les meilleurs délais. Notamment en ce qui concerne la

participation sur la prévoyance déjà en place sur notre collectivité et qui doit faire l'objet d'une renégociation pour l'ensemble des agents.

UN PREMIER AVIS SUR LE RAPPORT CONCERNANT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS NOTRE COLLECTIVITE.

Il s'est écoulé près de deux ans entre le début de l'étude sur les risques psychosociaux et la présentation du rapport final. L'évaluation est donc à replacer dans le contexte de l'époque. Elle confirme, nous allons le voir, le constat que notre syndicat avait fait. Nous devons mettre ce rapport en perspective afin de savoir quelles ont été les évolutions et ce qu'il en est aujourd'hui ?

Le découpage a été fait en **10 services**.

Nombre d'agents concernés : 94

Nombre de questionnaires traités : **58**

Le pourcentage global est de **61,70%**



Ont été pris en compte seulement les services ayant 60% de réponse au questionnaire. Cela nous paraît **dommageable** :

- En ce qui concerne les questionnaires, cela exclu 4 services de l'analyse,

- De ce fait 14 agents qui ont répondu sur 35 ne sont pas pris en compte

En revanche, sur un service de 5 agents, comme le service jeunesse, 3 agents qui ont répondu sont comptabilisés.

Cette règle du pourcentage n'est pas adaptée sur une question aussi sensible.

Première synthèse non exhaustive :

Rappel du constat établi par notre syndicat en septembre 2010 :

Nous avons globalement signalé des disfonctionnements au sein des services

- Manque de prise en compte des avis des agents, des demandes de formation, déplacement sans concertation, non reconnaissance des savoir-faire, mise en concurrence, non remplacement des agents en arrêts maladie, confusion des rôles entre élus et chefs de service.....

En fait, le rapport fait état de remarques semblables, les seuls ajustements concernent les différences entre services :

- Manque de reconnaissance, ne pas être entendu, ne pas être concerté
- Problème d'organisation et de gestion du temps dans les travaux
- Réception d'ordres contradictoires, confusion des rôles
- Manque de définition précise et claire des missions
- Changement à répétition de l'organigramme, sentiment de désorganisation de la collectivité
- Manque d'infos sur les formations, refus de formation sans motif précis.
- Aucune suite donnée aux projets proposés (Service jeunesse)
- Manque de matériel pour réaliser le travail
- Manque de communication des informations entre les services
- Manque de temps pour accueillir et informer le public

- La DGS n'a pas la reconnaissance de son rôle



Nous voyons que ce rapport sans aller beaucoup plus loin dans l'analyse confirme très largement l'évaluation faite par notre syndicat. Il faut pourtant se rappeler, sans s'appesantir, qu'à l'époque le Maire et des élus nous accusaient d'être partisans, d'exagérer la situation, de faire de l'entrave systématique... et pourtant nous étions dans la vrai !

Il faudra mettre l'accent sur ce rapport à l'intérieur du document unique qui s'élabore au sein de notre collectivité car la responsabilité de l'employeur est engagée en cas de manquement à son obligation d'amélioration des conditions de travail.

Le point positif concerne les thèmes 5 et 10 (sens du travail, intérêt et richesse du travail).

Globalement les agents sont très investis dans leur mission de service public, pas de difficulté de motivation, le souci est de leur permettre de remplir cette mission.

C'est aussi ce qui ressort d'une étude de Luc ROUBAN (directeur de recherche CNRS Sciences Politiques) : « les fonctionnaires sont d'autant plus

engagés dans leur service qu'ils le considèrent comme altruiste et utile socialement. D'ailleurs le niveau de satisfaction des fonctionnaires français est globalement plus élevé que dans les pays d'Europe plus engagés dans la logique libérale ».

Nous constatons une accentuation du mal être au travail dans les collectivités territoriales. Les agents sont de plus en plus nombreux à souffrir au travail. Les agents de la catégorie C sont sans doute les plus directement concernés, manque de reconnaissance, pression croissante, exigence accrue de polyvalence, activités morcelées.

La question primordiale aujourd'hui est de faire le bilan de ce qui a ou n'a pas changé depuis deux ans ? Quelles améliorations ? Quels problèmes subsistent ?

Il faut faire le point à partir de la participation de l'ensemble des agents dans les différents services.

Il faut que les élus aient la volonté de passer de la déclaration d'intention à la mise en place de vrais plans d'action ?

Nous restons perplexes face au décalage entre le discours et la réalité au quotidien.

LA REFORME DE LA CATEGORIE B

Ce qu'il faut retenir et l'analyse de la FSU :

- **Un recrutement externe à deux niveaux** (BAC et BAC+2), donc sur 2 grades différents pour un même cadre d'emploi, ce qui est une première en catégorie B ! Avec un risque évident de recrutement généralisé sur le 1^{er} grade par les employeurs.
- **Une grille indiciaire très en deçà de nos revendications.**

La revalorisation des indices de début et de fin de carrière reste très limitée et s'accompagne d'un **allongement** de la durée de carrière. Exemple : indice de début

de carrière 310 contre 298 (+12 points d'indice) et se termine à 562 (+48 points d'indice).

- **Un déroulement de carrière moins accessible et plus complexe**, la mesure la plus contestable étant la suppression de toutes possibilités d'accéder du 1^{er} au 3^{ème} grade même avec examen professionnel. Durée maximale théorique de 33ans pour atteindre l'indice terminal contre 26 ans actuellement.

Ce que revendique la FSU :

- **La revalorisation indiciaire** n'est pas à la hauteur des qualifications exigées, la FSU revendique des mesures d'urgence de revalorisation des traitements des fonctionnaires : 60 points d'indice pour tous.
- **Une véritable reconnaissance des qualifications** qui se traduise par des grilles de salaires et des déroulements de carrière plus attractifs.
- **Une prise en compte du niveau de recrutement.** Exemple : le niveau BAC+2 exigé pour le recrutement par concours au grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe n'est pas reconnu dans le déroulement de carrière.

Promotion interne pour les agents ayant réussi l'examen professionnel de rédacteur :

La FSU s'est mobilisée dès le mois de mai 2010 , alertant sur la situation des agents lauréats de l'examen professionnel de rédacteur qui risquaient d'en perdre le bénéfice , en raison de la suppression de cette disposition exceptionnelle au 1^{er} décembre 2011. Nous avons écrit à plus de 300 députés et sénateurs, interpellé les instances concernées afin que la situation de ces agents soit prise en compte et débouche sur une solution.

Notre intervention a mis un coup de projecteur sur cette injustice et permis l'ouverture d'une réflexion sur ce sujet, en particulier entre la DGCL et les organisations syndicales.

Nous avons réussi à obtenir la pérennisation de la validité de l'examen professionnel, mais pas la suppression des quotas qui aurait permis la résorption rapide des lauréats à l'examen.

Une dérogation exceptionnelle et temporaire pour une durée de 3 ans :

Le décret prévoit une dérogation exceptionnelle et temporaire, pour une durée de 3 ans, modifiant les modalités de calcul du nombre de promotions internes pour l'accès au cadre d'emploi de rédacteur.

Les collectivités auront la possibilité, plutôt que d'appliquer le taux de 1 nomination pour 3 recrutements, de calculer chaque année et pendant 3 ans le nombre de promotions sur la base d'un taux de 5% de l'effectif de leurs rédacteurs titulaires.

Cette dérogation devrait permettre de débloquer, mais seulement en partie, la situation des agents lauréats de l'examen professionnel qui depuis le 30 novembre 2011 n'avaient plus aucune possibilité d'être promus !

La FSU prend acte des évolutions qui ont permis de débloquer ce dossier mais **réaffirme que la véritable solution était de supprimer les quotas.**

RETRAITE A 60 ANS : LE CHANGEMENT C'EST LE 1ER NOVEMBRE 2012

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est paru le 2 juillet 2012 (JORF n°0153 du 3 juillet 2012 p. 10896).

Il est applicable à compter du 1er novembre 2012.

ATTENTION : La réforme des retraites de novembre 2010 portant progressivement l'âge légal de 60 à

62 ans n'est pas pour autant abrogée !!!

Comme annoncé par le gouvernement, le décret ouvre la possibilité d'une retraite anticipée à 60 ans pour les salarié-e-s justifiant de la durée d'assurance requise pour leur génération, tout en ayant commencé à travailler **avant 20 ans**.

Cette ouverture se fait par le biais d'une amélioration du dispositif « carrières longues »

Dans les faits, pour ouvrir droit à un départ à 60 ans :

GÉNÉRATIONS DURÉE D'ASSURANCE REQUISE*

Agent né en 1952

164 trimestres cotisés

dont 5 au 31 décembre de l'année anniversaire des 20 ans

ou 4 pour ceux nés le 4ème trimestre.

Agent né en 1953/1954

165 trimestres cotisés

dont 5 au 31 décembre de l'année anniversaire des 20 ans

ou 4 pour ceux nés le 4ème trimestre.

Agent né à partir de 1955

166 trimestres cotisés

dont 5 au 31 décembre de l'année anniversaire des 20 ans

ou 4 pour ceux nés le 4ème trimestre.

***La durée d'assurance requise, tous régimes confondus, comprend :**

- La durée strictement cotisée
- Le service national dans la limite de 4 trimestres
- Le chômage dans la limite de 2 trimestres
- La maladie et les accidents de travail dans la limite de 4 trimestres
- La maternité dans la limite de 2 trimestres



Dire non au Traité européen c'est dire non à l'austérité

La FSU s'oppose à la ratification du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG), car elle s'oppose au choix de l'austérité qu'il renforce et inscrit dans la durée. La crise dite de la dette publique est la conséquence d'une orientation néolibérale de l'Union européenne, basée sur la liberté et la toute puissance des marchés, sur les dumpings fiscaux et sociaux, sur une fuite en avant productiviste et sur une politique d'affrontement économique entre les Etats membres. Le TSCG, encore appelé Pacte budgétaire, s'inscrit dans cette logique néfaste pour les services publics, les droits des travailleurs et en particulier des femmes, la protection sociale et l'environnement. Une logique qui frappe plus particulièrement les jeunes, premières victimes du chômage et de la précarité. De surcroît, il aggrave une dérive autoritaire de déconstruction de la démocratie.

A l'opposé de la logique du TSCG, la FSU appelle à une Europe fondée sur la démocratie, la solidarité, la justice sociale et le souci de la transition écologique. A cette fin il faut sans plus attendre libérer les Etats du pouvoir des marchés financiers et donc, notamment :

- Donner aux Etats membres de la zone Euro le droit d'emprunter directement auprès de la BCE
- Interdire les transactions spéculatives sur les produits dérivés et sur les matières premières
- Supprimer tout échange financier avec les paradis fiscaux, hormis pour le règlement des échanges commerciaux
- Séparer les banques de dépôt et d'investissement
- Taxer les transactions financières
- Etablir un contrôle public des banques
- Faire un audit citoyen des dettes, en annuler une partie.

Il faut lancer à l'échelle de l'Union européenne et dans chaque Etat membre une politique de développement d'emplois utiles socialement et écologiquement, cela en engageant la transition écologique et en relançant la réduction du temps de travail et l'abaissement de l'âge de départ en retraite.

Il faut une coordination effective des politiques macro-économiques en Europe, une solidarité réelle entre les nations et une politique fiscale assurant une redistribution pour la justice sociale et permettant un financement des services publics à la hauteur des besoins.

Face à la gravité de la crise, à la fuite en avant néolibérale et à des stratégies qui visent à diviser les populations européennes au risque du repli nationaliste et xénophobe, les mouvements sociaux et syndicaux sont le dos au mur. Les convergences et les démarches unitaires à l'échelle de l'Europe sont une priorité stratégique

et maintenant une urgence. La FSU s'y impliquera, dans des cadres unitaires nationaux et européens. Elle appelle chacune de ses composantes, chacune de ses militantes et chacun de ses militants à s'y engager.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au HARCELEMENT SEXUEL :

La loi relative au harcèlement sexuel a été publiée au Journal officiel du mardi 7 août 2012 suivie de la circulaire d'application. Ce texte vise à combler le vide juridique créé par la décision du Conseil Constitutionnel du 4 mai 2012 qui avait déclaré contraire à la Constitution, en raison de son imprécision, l'article 222-33 du code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel.

Ce texte propose donc l'inscription dans le code pénal d'une nouvelle définition du délit de harcèlement sexuel. D'après la loi du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'article 8 de la loi concerne les fonctionnaires et modifie l'article 6 ter de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



PATRON, JE SUIS TRO SURBOOKÉ LÀ, J'AI BESOIN D'UN BREAK



EN SIROP OU EN SUPPO LE MÉDICAMENT?



.. EN SIROP! LE JOUR DE CARENCE A DÉJÀ ÉTÉ DUR À PASSER!



ucciani.

© www.agence.ucciani-dessins.com

