



Plus de 10% du personnel de la Mairie d'ISLE vous représente au Comité Social Territorial de la collectivité. Services techniques, administratifs, cuisines, animation, culture... Nous sommes dix agents du CCAS ou de la Mairie à prendre part au dialogue social au sein du CST. Les sujets abordés sont nombreux tant au niveau de l'organisation du travail qu'au niveau des questions liées à la santé et la sécurité au travail.

A la Mairie d'ISLE, il aura fallu dénoncer une situation très difficile pour les agents par le biais d'une saisine sur les risques psycho-sociaux adressée au Président du CHSCT afin de renouer le dialogue qui était devenu très compliqué. En effet, le nombre de départs de la collectivité, d'arrêts de maladie notamment pour des burn-out, était devenu très important. La collectivité a su entendre les divers arguments et a décidé d'accepter d'agir en concertation avec le syndicat et la médecine préventive. Une étude sur les risques psychosociaux a été réalisée en interne et le dialogue social est devenu plus apaisé. Cette étude a été présentée lors du dernier CST le 20 juin. Un plan d'action va être mis en place, en concertation avec les agents.

Bien sûr, qui dit dialogue social dit respect et écoute, mais la contradiction reste la clé des négociations constructives. Nous serons donc là pour continuer à défendre le statut, les droits des agents et le bien être de toutes et tous là où une vision purement comptable de la gestion des ressources humaines nous mènerait inévitablement à renouveler les erreurs passées.



CR DU CONSEIL SOCIAL TERRITORIAL

Du 30 mars 2023

Présent-e-s :

Représentant-e-s des élu-e-s : J.P. DUCHER, P. CHOPINET, V. DEVILLE, M. LAPLACE, G. BEGOUT

Représentants du personnel INTER87-FSU : V. VALLADAS, M.F. MORELON, J.A. OGER, J. TURPIN, L. BORTOLOTTI, R. RIBARDIERE, J. ANTUNES, P. CRUVEILHER, L. GUYONNAUD, R. CHAMBORD

Assistant-e-s de prévention : M. CAPDEBOSC, F. MEMAIN

Médecine du travail : M. GRANGER

Secrétaires : J.P. DUCHER et M.F. MORELON

Excusé-e-s : N. LAYLAVOIX, Dr DESDAMES

Ordre du jour :

Points relatifs à l'organisation du travail :

- Approbation du dernier CST
- Communication/information : adoption du règlement intérieur, actualisation de l'organigramme, mouvements de personnel, frais de déplacement, prime vêtements, horaires de la médiathèque

Points relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

- Lettre de cadrage assistants de prévention
- Nomination d'un référent handicap
- Médiation préalable obligatoire
- Procédure d'évacuation des blessé-e-s

Questions des représentant-e-s du personnel :

- Demande d'augmentation de la prise en charge de la prévoyance par la collectivité
- Demande d'augmentation de la prise en charge des chèques déjeuner par la collectivité
- Mise en place de la prise en charge de la mutuelle par la collectivité
- Attribution de chèques déjeuner au personnel de la résidence autonomie municipale « la résidence fleurie »
- Demande de fermeture des services municipaux le 6 avril en soutien aux grévistes contre la réforme des retraites

Points relatifs à l'organisation du travail :

Approbation du dernier CST

Approuvé à l'unanimité

Communication/information :

Adoption du règlement intérieur

Approuvé à l'unanimité

Actualisation de l'organigramme

Embauche d'un régisseur général pour la salle multifonctionnelle et la salle de spectacles du centre culturel. Le Président nous parle de la mise en place de la salle multifonctionnelle avec enthousiasme. Il souligne qu'il faudra compléter le parc de matériel. L'organigramme est approuvé à l'unanimité.

Mouvements de personnel

Titularisation de N. BEGOT, adjoint technique au restaurant scolaire.

Mutation de F. MESSALTI (rédactrice service urbanisme) à la ville de Couzeix.

Arrivée de C. SALEMBIER (adjoint administratif) au service comptabilité du CCAS.

Temps partiel accordé à S. PIAROTAS.

Recrutement de L. LOPEZ au service propreté des locaux avec la gestion des plannings du service. Sa stagiérisation aura lieu à la fin du CDD le 31/05/2023.

Le Président rappelle que sa politique est évidemment de titulariser les agents à l'issue de leur période d'essai.

Recrutement de D. PEYCHEIRAS en renfort du service entretien/bâtiment.

Recrutement de R. SCARFIGLIERI comme régisseur à temps complet en CDD avant titularisation.

Prolongement du CDD de T. FIGUEIREDO jusqu'au 31/05/2023.

Renouvellement du CDD de M. COURTOIS comme agent du patrimoine à temps complet avant sa titularisation.

Mise à disposition de L. LAHID par convention avec le CDTPI jusqu'au 31/12/2023.

Titularisation de P. TRICAUD à la Résidence Fleurie.

Recrutement de N. SACKO en contrat PEC de 20h comme agent d'entretien pour 6 mois renouvelables à la Résidence Fleurie.

Recrutement de L. PRIAM comme cuisinier à temps complet à la Résidence Fleurie.

Recrutement de S. PENU comme adjoint administratif à temps complet à la Résidence Fleurie.

Frais de déplacements

À compter du 01/04/2023, les frais de déplacement pour formation seront actualisés selon les modalités du CNFPT.

Les coûts d'hébergement lors des formations seront pris en charge.

Il y a une revalorisation de la prise en charge des frais de déplacement de 0.20€/km à 0.25€/km.

Il y a une revalorisation de 25% de la prise en charge des transports en commun.

R. RIBARDIERE explique que des agents du CCAS attendent le remboursement de frais de déplacement de formation et suite à des concours ou examens professionnels depuis un an.

M. FONDANECHÉ explique que c'est en cours, que c'est passé il n'y a pas longtemps. Comme cela n'était pas prévu au budget 2022, il n'y avait plus de crédits, mais tout sera versé de manière rétroactive. R. RIBARDIERE dit qu'il en est de même pour une formation CNFPT. Le Président dit que pour celui-ci il faut directement contacter le CNFPT.

Le Président indique que l'indemnité repas passe de 11€ à 14€, soit une revalorisation de 27%. Lorsque l'hébergement est pris en charge la veille, le repas le sera également.

R. CHAMBORD dit qu'il y a parfois des difficultés pour utiliser les véhicules municipaux et propose la mise en place d'un planning d'utilisation des véhicules. Le Président n'est pas contre à condition que ce soit réalisable mais c'est parfois compliqué car certains déplacements se décident au dernier moment.

Prime vêtements

Cette prime de 65,48€ sera supprimée car dorénavant les vêtements de travail seront fournis. R. CHAMBORD fait remarquer que c'est une bonne chose si les vêtements sont adaptés et aux bonnes tailles. Le Président convient que ça a pu arriver avec quelques stagiaires de ne pas trouver les bonnes tailles mais que la commune fait au mieux.

M. GRANGER demande si l'entretien de ces tenues sera pris en charge par la collectivité. Le Président dit que c'est prévu avec la blanchisserie du CDTPI.

En ce qui concerne les agents d'accueil, ils conserveront la prime de 65,48€ versée auparavant au mois d'Avril. Cette prime sera intégrée au RIFSEEP et sera lissée sur l'année.

Monsieur le Maire dit que dorénavant les agents qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pendant leur cycle de travail seront dédommagés en frais kilométriques pour un montant plafonné à 75€ par mois. La proposition est adoptée à l'unanimité.

Horaires de la médiathèque

Les horaires de la médiathèque ont été modifiés à titre expérimental afin d'étendre la plage d'ouverture au public. L'équipe médiathèque propose de nouveaux horaires :

- commencer le mardi à 13h30 au lieu de 14h et finir plus tôt car il y a moins de monde la dernière heure
- le mercredi 9h-12h30 et 13h30-19h
- la fermeture du samedi après-midi est maintenue

L'équipe propose également de recommencer à accueillir les classes des écoles qui n'étaient plus reçues depuis 2 ou 3 ans. Le Président se réjouit de voir des animations pédagogiques à la BCD au sein de l'école ou à la médiathèque.

Les horaires sont adoptés à l'unanimité.

Points relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

Lettre de cadrage assistants de prévention

Il y a actuellement 3 assistants de prévention :

- Nicolas LAYLAVOIX- Muriel CAPDEBOSC
- François MEMAIN

Ils sont chargés :

- du suivi du Registre Unique de Santé et Sécurité au Travail (RUSST)
- de la finalisation du Document Unique (DU) avec évaluation des risques psychosociaux (RPS)
- de la continuité de l'actualisation progressive du DU
- de la poursuite de la mise en place des plans de prévention

R. RIBARDIERE sera dorénavant assistante de prévention pour le CCAS et suivra la formation nécessaire.

R. CHAMBORD dit que les représentants du personnel sont très attentifs à ce travail effectué en interne sur les risques psychosociaux. Pour l'instant il n'y a rien à commenter avant d'avoir le résultat de ce travail. R.C. rappelle qu'un audit sur les RPS réalisé par un cabinet extérieur avait été demandé. Après discussions, il avait été convenu que l'on attendrait que ce travail soit fait en interne avant de voir s'il serait nécessaire de reparler de cet audit. Le Président demande si un pré-bilan a été réalisé. F. MEMAIN explique que le travail avance. R.C. demande si les agents du CCAS font partie des publics ciblés par cette étude. F.MEMAIN. dit que l'étude ne concerne que la mairie. M. FONDANECHÉ dit que ce n'est pas encore possible car il n'y a pas encore de DU (Document Unique) au CCAS. S'il y a une étude au CCAS, elle sera réalisée en marge de celle de la mairie. F.MEMAIN. dit que la synthèse de ce travail va être envoyée prochainement. Le Président dit qu'il ne pense pas qu'au vu de cette synthèse les représentants du personnel demandent un audit extérieur. Il remercie les assistants de prévention pour le travail réalisé.

M. GRANGER demande s'il pourra avoir un exemplaire de cette synthèse. Le Président propose d'en faire une présentation lors du prochain CST en sa présence.

Nomination d'un référent handicap

G. COMBY sera chargée de cette mission pour la mairie et pour le CCAS. Le Président dit qu'il faut bien dire aux agents souffrant d'un handicap de le préciser pour qu'on puisse les accompagner.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

Médiation préalable obligatoire

Le CDG87 met à disposition par convention une médiation préalable obligatoire en cas de contentieux concernant une décision individuelle défavorable concernant un agent. Le Président déclare accepter de signer cette convention. Il explique qu'avec cette convention, une médiation sera obligatoire avant qu'un agent saisisse le Tribunal Administratif (TA).

La procédure est adoptée à l'unanimité.

Procédure d'évacuation des blessé-e-s

Cette procédure sera présentée aux agents lors de réunions au mois d'avril. Le Président demande s'il y a des modifications de procédure. M. GRANGER explique qu'il y a un changement sur le mode de transfert des blessés. Avant, s'il n'y avait pas de secours on n'avait pas le droit de transporter les blessés. Maintenant, après avoir appelé les secours, si personne ne se déplace, un tiers extérieur (mari etc) pourra le transporter après signature d'une décharge. Seulement si on ne trouve personne, on pourra transporter un blessé avec un véhicule de service et deux collègues. S'il n'y a aucun véhicule à disposition on pourra utiliser un véhicule personnel. Le Président demande à M. GRANGER de dire au CDG de rajouter le cas du véhicule personnel dans la procédure pour pouvoir se justifier auprès des assurances. M. GRANGER dit qu'il en parlera en groupe de travail mais qu'il y a peu de chances de pouvoir faire modifier cette procédure. Le Président se plaint de la dégradation du service public. Dans le cas de cette procédure, on désengage les véhicules de secours pour les remplacer par les véhicules de service.

La procédure est votée à l'unanimité.

Le Président dit qu'un agent a signalé que le casque antibruit dérange par fortes chaleurs. Il a été demandé de fournir des protections auditives moulées.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

Questions des représentant-e-s du personnel :

Demande d'augmentation de la prise en charge de la prévoyance par la collectivité

Le Président demande à G. COMBY si l'étude a été réalisée. G.C. explique qu'il n'y a pas eu le temps de le faire mais qu'une proposition d'augmentation de cette prise en charge va être rapidement réalisée. Actuellement, la participation varie de 6 à 8€ selon le salaire de l'agent. Le Président dit qu'il est d'accord sur le principe d'une augmentation de cette prime qu'il juge effectivement insuffisante. Il attend d'avoir des propositions claires pour prendre une décision.

Demande d'augmentation de la prise en charge des chèques déjeuner par la collectivité

Le Président propose de passer de 50% à 60% de prise en charge des titres restaurant par la collectivité (taux maximum autorisé). La proposition est acceptée à l'unanimité.

Mise en place de la prise en charge de la mutuelle par la collectivité

Le Président dit qu'il avancera sur ce dossier quand R.C. viendra travailler sur la question (en référence à un rendez-vous manqué de celui-ci à un groupe de travail). R.C. demande une nouvelle fois à être excusé pour ce rendez-vous manqué il y a quelques mois. R.C. ajoute qu'il n'est pas qualifié en matière d'études de marchés et que lorsque ce travail a été effectué pour la prise en charge de la prévoyance, il avait été confié à un agent qualifié pour le réaliser et pas à un groupe de travail. R.C. dit qu'il est dommage que ce dossier n'avance pas par manque d'effectifs. R.C. propose que L. BORTOLOTTI, qui est qualifiée pour réaliser ce travail, intègre le groupe avec le service RH. L.B. accepte d'intégrer ce groupe. R.C. ajoute que la prise en charge financière de la mutuelle est un sujet important, qu'il est urgent d'améliorer le pouvoir d'achat des agents dans la situation économique actuelle. Le Président dit qu'il pense la même chose, que les décisions adoptées lors de ce CST le prouvent : augmentation de la prise en charge de la prévoyance, des chèques déjeuner et prochainement de la mutuelle. R.C. dit qu'effectivement ces décisions prises de manière collégiale vont dans le bon sens pour le bien-être des agents. Il ajoute que la situation est très difficile pour les agents en début de carrière qui ont les plus faibles revenus et que cela peut en plus se répercuter sur la qualité de leur travail. Le Président dit que ce n'est pas un sujet léger et que les retraites sont aussi en difficulté.

Demande de fermeture des services municipaux le 6 avril en soutien aux grévistes contre la réforme des retraites

R.C. évoque la grève nationale du 6 avril contre la réforme des retraites. Il demande à Le Président s'il compte faire comme M. LEBLOIS, président du Conseil Départemental de la Haute-Vienne, et ainsi fermer ses services pour permettre à ses agents de manifester. Le Président dit qu'il a pour mission de bien gérer l'argent public qui ne doit pas servir à permettre aux agents de manifester. R.C. demande au Président quelle est clairement sa position vis-à-vis de cette réforme des retraites. Le Président déclare qu'il refuse la démagogie. Son équipe municipale est plurielle, tout le Conseil n'a pas le même avis sur la question. R.C. insiste pour avoir le point de vue personnel du Président qui déclare être contre cette réforme des retraites mais ne fermera pas les services le 6 Avril.

Attribution de chèques déjeuner au personnel de la résidence autonomie municipale « la résidence fleurie »

Le Président est contre cette attribution. Pour lui, le règlement est clair, un établissement qui permet aux agents de manger sur place n'a pas à attribuer des titres restaurant aux agents. Il ne comprend pas pourquoi cette question revient une troisième fois sur la table. R.C. explique que la nouvelle liste étant composée de plusieurs agents du CCAS, de nouveaux arguments ont été avancés :

- Le menu est unique, ce n'est pas un restaurant d'entreprise. Le Président refuse de répondre car il estime que cet argument n'est pas recevable.

- Les agents qui y mangent se retrouvent en situation de travail. Ils mangent avec les résidents et sont régulièrement amenés à réaliser des soins (crises d'épilepsie etc). M. FONDANECHÉ dit que les agents ont le choix, qu'ils peuvent manger dans l'appartement prévu à cet effet.

- Les agents voudraient, comme les autres, avoir une vraie coupure et manger ailleurs que sur leur lieu de travail. Le Président répond que la collectivité fait ce qu'elle doit faire, que dans la mesure où il y a un restaurant, il n'a pas à fournir des titres restaurant.

R.RIBARDIÈRE rappelle que l'appartement prévu pour la restauration n'est pas toujours disponible car il sert aussi de salon de coiffure. M.F. dit que les agents qui sont en pause dans le réfectoire ne sont pas obligés d'intervenir en cas de malaise d'un résident. R.R. dit que par conscience professionnelle, les agents qui sont au déjeuner dans le réfectoire interviendront si un résident fait un malaise. Le Président propose de faire installer un paravent entre le personnel et les résidents.

P. CRUVEILHER fait remarquer qu'il n'y a pas de salle de pause pour le personnel. M. FONDANECHÉ dit qu'effectivement il n'y en a pas. Le Président dit qu'il faut étudier cette question.

R.C. fait remarquer que le local syndical est trop petit. On doit sortir la table pour loger tous les représentants du personnel. Le Président dit qu'il peut prêter des salles de réunion. R.C. rappelle que la loi oblige l'employeur à attribuer un local syndical. Le Président dit qu'il étudiera cette question.

La réunion du CST se termine.



Rencontre salariale : des mesures insultantes pour la fonction publique territoriale !

Le 12 juin, le ministre de la Fonction publique a annoncé les mesures prises pour revaloriser les salaires de la fonction publique. Au vu de la nette insuffisance de ces mesures et du refus du ministre de revoir sa copie, la FSU, avec l'ensemble des organisations syndicales, a quitté la réunion.

L'augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice en juillet 2023 et l'ajout de 5 points d'indice en janvier 2024 sont, en effet, loin des enjeux de rattrapage de l'inflation, encore à plus de 5% cette année. Et que dire des points supplémentaires attribués sur les premiers échelons des grilles de catégorie B et C ? Entre 1 et 9 selon les échelons, soit entre 4,89 et 44 euros bruts par mois... Par ailleurs cette dernière mesure ne fera qu'aggraver le tassement des grilles de cat C et B constater depuis de nombreux mois. Si la hausse du taux de remboursement des frais de transport collectifs, qui passe de 50 % à 75 %, et la revalorisation de certains frais de mission sont appréciables, ces mesures n'auront d'incidence qu'à la marge.

Pire, une « prime pouvoir d'achat » de 300 à 800 euros, versée une seule fois, est instaurée pour les salaires inférieurs à 3250 euros bruts mais laissée au bon vouloir des employeurs territoriaux alors qu'elle s'appliquera automatiquement dans les autres versants de la fonction publique !

N'oublions pas que pour l'application des 1607 heures, le même gouvernement n'a pas laissé le choix : deux poids deux mesures. Une fois de plus les agents de la fonction publique territoriale sont les laissés pour compte.

Pour autant, proposer une prime éphémère face à une inflation qui s'est installée ne répond pas au problème des rémunérations mais augmente encore la part de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire au détriment des pensions de retraite.

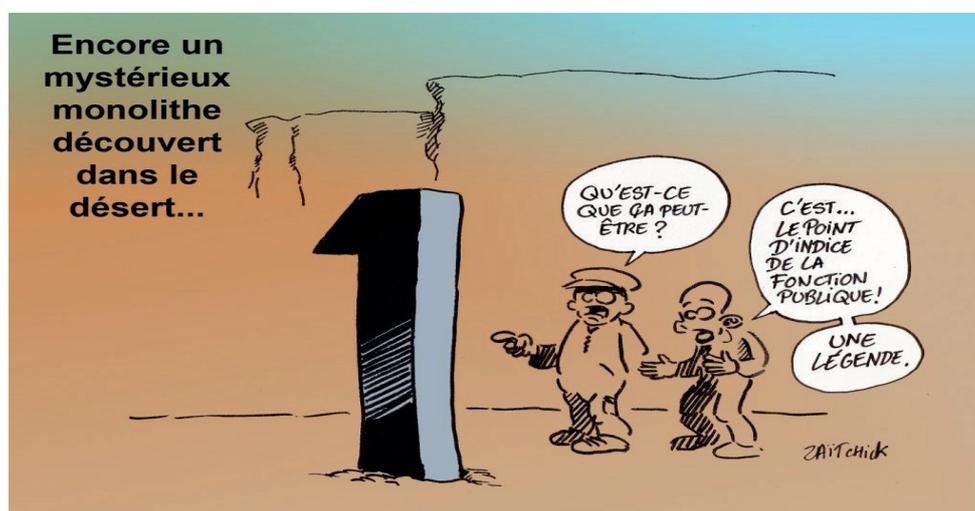
Enfin, rien n'est prévu pour les agents contractuels, pourtant de plus en plus nombreux depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, et aucune mesure de revalorisation des métiers féminisés n'est envisagée alors que cela devrait être une priorité du gouvernement.

Pour la FSU Territoriale, ces mesures sont inadmissibles et marquent une nouvelle fois le mépris dans lequel est tenue la fonction publique territoriale.

Le seul mécanisme qui vaille c'est l'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix !

La FSU Territoriale rappelle ses revendications en matière salariale :

- Revalorisation de 10% du point d'indice
- Attribution de 50 points d'indice à tous les échelons



NOUVELLES GRILLES DE CATÉGORIE C ET B AU 1^{er} MAI 2023 : LE GOUVERNEMENT CONTINUE DE MALTRAITER LES AGENT·ES DE LA FONCTION PUBLIQUE!

*Du jamais vu ! 18 échelons juste au-dessus du SMIC...
et avec le même traitement en catégorie C et B !*

Avec une 6^e augmentation du SMIC en 19 mois, de 2,22% au 1^{er} mai 2023, en raison de l'inflation galopante, le SMIC mensuel sera porté à 1 747,20 euros brut. De ce fait, un décret du gouvernement publié le 26 avril 2023 relève donc le minimum de traitement dans la Fonction publique afin de s'aligner sur cette hausse du SMIC. Cela représente une hausse de 38 euros brut par mois, pour les rémunérations de début de grille, ce qui est loin de combler les pertes de pouvoir d'achat.

Conséquence, la grille de catégorie C modifiée en octobre 2021, janvier 2022, mai 2022 et en janvier dernier est une nouvelle fois caduque... de même que celle de catégorie B pourtant réformée en septembre 2022.

Bientôt un indice unique pour toute la Fonction Publique ?

Avec cette nouvelle augmentation du SMIC, les 8 premiers échelons de l'échelle C1, les 5 premiers de l'échelle C2, les 2 premiers de l'échelle C3... et les 3 premiers échelons du 1^{er} grade de catégorie B se retrouvent au même indice, juste au-dessus du SMIC à 1 750,86 euros brut !

Ça ne peut plus durer ! La FSU Territoriale exige du gouvernement :

- ➔ une refonte de l'ensemble des grilles indiciaires
- ➔ une revalorisation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice
- ➔ une augmentation immédiate de 50 points d'indice pour toutes et tous
- ➔ un salaire net minimum à 1 800 euros
- ➔ l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix

ensemble & engagé·es
AU QUOTIDIEN

NOUVELLES GRILLES DE CATÉGORIE C ET B AU 1^{er} MAI 2023 :

CATÉGORIE C

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	397	361	1 750,86
7	3 ans	397	361	1 750,86
8	3 ans	397	361	1 750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,21
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

Sont également impactés les premiers échelons des grades d'agent de maîtrise et d'agent de police municipale.

CATÉGORIE B

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

Sont également impactés les premiers échelons des grades d'auxiliaire de puériculture ou d'aide-soignante ainsi que ceux des moniteurs-éducateurs ou intervenants sociaux.



SNUTER-FSU / LA FSU TERRITORIALE
 104 rue de Romain Rolland 93260 LES LILAS
 01 41 63 27 59 / contact@snuter-fsu.fr

Présents :

Elus collectivité : J.P. DUCHER, P. CHOPINET, V. DEVILLE, M. NEGREMONT, M. LAPLACE, R. MERIGOUT, P. THEILLET, G. BEGOUT

Elus représentants du personnel : J. TURPIN, L. GUYONNAUD, R. CHAMBORD, M.F. MORELON, V. VAL-LADAS, L. BORTOLOTTI

Assistants de prévention : F. MEMAIN, M. CAPDEBOSC, N. LAYLAVOIX

Administration : M. FONDANECHE, C. BRAUGE DELAIRE

Médecine préventive : Dr DESDAMES

APPROBATION DU DERNIER CST DU 30/03/2023 : Le compte rendu est adopté à l'unanimité

COMMUNICATION/INFORMATION :

- Actualisation de l'organigramme
N. LAYLAVOIX est nommé responsable du service sports/événements/association.
- Mouvements de personnel

Mairie

Nominations :

L. LOPEZ est nommée adjoint technique territorial stagiaire chargée de l'entretien des locaux et de la gestion des plannings de son service.

T. FIGUEIREDO est nommé adjoint technique territorial stagiaire au service voirie.

Mutations :

Départ de A. QUINQUE du service RH pour intégrer le CDG87.

Arrivée de L. LATOUR au service RH en tant qu'adjoint administratif territorial.

Renouvellement temps partiel :

A. RIDOUX à 80%

Démissions :

Démission de C. CORNAIRE, rédactrice territoriale au service commande publique.

Retraites :

S. MERLE, rédactrice territoriale, service accueil/état civil/cimetière

I. TALLET, adjoint administratif principal de 1e classe au service comptabilité et commande publique.

Recrutement d'agents contractuels :

M. COURTOIS en CDD (remplacement maladie service médiathèque) en tant qu'adjoint du patrimoine à temps complet.

V. FAUCHER en CDD (remplacement maternité service RH/Techniques).

CCAS

Recrutements de contractuels :

L. SARRE en qualité de second de cuisine à temps complet, adjoint technique.

X. JEREMIE en qualité de cuisinier à temps complet, adjoint technique.

Départs de contractuels :

Fin de contrat pour M. BEL ABBES qui était agent de service en cuisine, adjoint technique à temps complet.

Fin de contrat pour Y. THOMAS qui était agent de service en cuisine 20h/semaine.

Fin de contrat pour X. JEREMIE qui était cuisinier, adjoint technique à temps complet.

Recrutements d'agents titulaires :

L. SARRE sera titulaire à partir du 1er Juillet 2023 en qualité de second de cuisine stagiaire à temps complet.

PROPOSITIONS AGENTS PROMOUVABLES

Le Président présente la listes des personnes promouvables qui ont été proposées pour une promotion. 3 agents par le biais de l'avancement de grade et 4 par la promotion interne si la CAP du CDG87 les valide. R.CHAMBORD fait remarquer que dès que M. PRADIER sera promouvable il ne faudra pas oublier de le proposer comme cela a été convenu lors d'un précédent comité technique (l'agent encadrant du personnel alors qu'il n'avait pas le grade requis). Le Président s'énerve en disant qu'il fait toujours ce qu'il dit et qu'il ne faut pas mettre sa parole en doute.

MODIFICATION DU REGLEMENT DE FORMATION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU CPF

Auparavant bénéficiaires du DIF (Droit Individuel à la Formation) pour se former, les fonctionnaires peuvent désormais mobiliser leur Compte Personnel de Formation. Le règlement est modifié pour redéfinir les règles de financement des projets d'évolution professionnelle des agents.

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Cécile BRAUGE-DELAIRE explique que le CDG87 propose aux collectivités une mission de CEP pour accompagner les agents dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets professionnels. Cette mission est facultative et sa tarification est spécifique en fonction du nombre d'agents de la collectivité. La Mairie d'Isle et son CCAS vont signer cette convention.

Le Dr DESDAMES explique qu'il s'agira de conseils, d'aide à la rédaction de CV et à l'orientation, d'aide à la mise en place d'un projet professionnel. Les projets de reconversion se feront en lien avec la psychologue du travail.

NETTOYAGE DES VETEMENTS DE TRAVAIL

Le CDTPI a accepté de réaliser cette prestation qui devrait être mise en place en Septembre 2023.

BILAN DE L'ABSENTEISME

C.B.D. présente le bilan de l'absentéisme de la commune et du CCAS.

39 jours d'accidents du travail
915 jours de congés longue maladie
995 jours de congés de longue durée
626 jours de congés pour maladie ordinaire

M. FONDANECHÉ fait remarquer qu'il y a eu 5 absences injustifiées, ce qui devient récurrent sur les contrats aidés.

Le Dr DESDAMES explique que pour les personnes placées en longue maladie ou en maladie longue durée, la médecine préventive les contacte pour les accompagner notamment lors de visites de pré-reprise. Elle demande à ce qu'on lui fasse remonter l'information pour les personnes placées en congés de maladies ordinaires de plus de trois mois.

DEMANDE REGISTRE SANTE SECURITE

Un agent du service voirie a demandé à ce qu'un « contrôle de police verbalisant les personnes prenant une route interdite soit effectué lors des travaux de fauchage, en effet, cela représente un réel danger pour les agents » (la côte des Courrières est interdite aux véhicules de plus de 3,5 tonnes).
Des contrôles seront mis en place et de plus grands panneaux d'interdiction seront installés.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le CDG87 avait mis en place des critères de promotion interne après un travail effectué avec les syndicats élus. Un agent mécontent a fait invalider ces critères au tribunal administratif au motif que l'ancienneté des agents comptait trop dans ce barème alors que le gouvernement souhaitait mettre plus en avant la notion de « mérite » que celle d'ancienneté. La concurrence entre les agents étant réhabilitée au cœur de ces nouveaux critères lors du dernier CST du CDG, ceux-ci sont mis à jour à la Mairie d'ISLE.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX A LA MAIRIE D'ISLE

Suite aux graves dysfonctionnements à la Mairie d'Isle causés par de très nombreux départs de la collectivité et au nombre très important de burn-outs au sein du personnel, une saisine sur les risques psychosociaux avait été adressée au CHSCT de la Mairie.

Cette procédure d'alerte n'avait pas convaincu le président de l'urgence de la réalisation d'un audit sur les RPS réalisé par un cabinet extérieur. Il avait malgré tout concédé la réalisation d'un audit en interne supervisé par la directrice des services.

Deux ans après, alors que deux agents en burn-out ont pris leur retraite, qu'un autre a été muté, que deux sont encore en arrêt et que de nombreux agents ont quitté la collectivité, cette étude est terminée et est présentée au CST. Elle fait apparaître notamment des situations difficiles liées au sous-effectif et au manque de reconnaissance des agents.

R.C. dit que les agents attendent de voir ce qui va être mis en place pour régler les problèmes identifiés.

La directrice des services évoque les difficultés de recrutement. Elle parle des solutions qui vont être mises en place rapidement : une formation pour les ATSEM qui sont de plus en plus amenées à gérer des enfants en situation de handicap ainsi qu'une formation de gestion du deuil pour les personnes du service funéraire. Elle souligne la difficulté pour les agents d'accueil à gérer l'agressivité grandissante des usagers.

La directrice des services annonce que dès la semaine suivante, une réunion aura lieu avec les chefs de service pour les informer des risques psychosociaux répertoriés suite à l'audit. Un plan d'action collectif sera mis en place avec les chefs de service.

Le Dr DESDAMES du service de médecine préventive du CDG87 demande s'il est prévu de communiquer au sujet de ce plan d'action avec l'ensemble des agents car ce retour est nécessaire.

C. B.D. explique qu'elle organise une réunion avec les agents après chaque CST, qu'il y en aura soit avant les vacances d'été, soit en septembre. Le Dr DESDAMES dit qu'il faudrait mettre en place des groupes de travail intégrant les représentants du personnel. C. B.D. dit qu'elle ne sait pas encore comment elle va organiser ça. Le Dr DESDAMES nous invite à créer un comité de pilotage avec une restitution régulière de l'état d'avancement en CST car il est important que tout le monde soit représenté et informé.

Le Président dit qu'on se revoit en 2024 pour faire le bilan des mesures prises suite aux conclusions du rapport réalisé en interne sur les risques psychosociaux à la Mairie d'Isle.

La réunion du CST se termine



Pourquoi avoir appelé ce journal « le communard » ? D'abord un clin d'œil aux agents communaux mais aussi en référence aux communards. Qui sont-ils ? De dangereux extrémistes , des gauchistes !! les forces réactionnaires de l'époque ont pu le penser , il n'en est rien !

Cela correspond à une période dramatique de l'histoire avec plusieurs milliers de morts en quelques jours dans une capitale en feu, « la semaine sanglante », qui marque la fin de la commune de Paris. Une insurrection ouvrière issue de l'Assemblée nationale qui pourtant venait d'être élue au suffrage universel et qui a pris le pouvoir dans la capitale contre le pouvoir républicain bourgeois de l'époque. Tiens ça pourrait donner des idées !

C'est une tentative de gouvernement de la classe ouvrière , qui notamment a eu le temps de voter la séparation de l'église et de l'état (bien avant 1905). Ces insurgés sont des travailleurs parisiens , des ouvriers , des employés du bâtiment, du métal ou d'ateliers, âgés d'un trentaine d'années. Une amnistie partielle sera votée pour eux en 1879 et une amnistie générale en 1880.

L'assemblée nationale en 2016 a voté « la réhabilitation de toutes les victimes de la répression anti-communarde ». Pas mal comme titre de journal syndical, n'en déplaise à ses détracteurs !



Bulletin d'adhésion à la FSU Territoriale
 Pour être informé(e), défendu(e), bénéficiaire des services du SnuTER-FSU et recevoir les journaux syndicaux dès leur parution

J'adhère au Syndicat **INTER87 FSU**
 44 Rue Rhin et Danube - 87280 LIMOGES
 Tél : 05 87 41 62 29 - Mail : inter87fsu@sfr.fr - Site internet : <https://inter87fsu.fr>

A renvoyer SVP complété et accompagné d'un RIB à INTER87 FSU



NOM [Mme] [Mr] : Prénom : Date de naissance :/...../.....
 Mail :@..... Tél fixe : Tél port :
 Adresse personnelle :
 Code Postal : Commune :
 Collectivité/Etablissement :
 Lieu d'affectation :
 Temps de travail :% Catégorie : A B C - titulaire contractuel autres (précisez)
 Direction / Service : Grade / emploi : Echelon :

J'adhère à INTER87 - FSU à dater du

Ma cotisation mensuelle sera calculée sur la base de 0,75 % du salaire mensuel net perçu **HORS PRIME** qui est de : €
ou indiquez votre indice nouveau majoré qui figure sur votre bulletin de salaire :

Mon paiement par prélèvement automatisé aura lieu **tous les 3 mois** (soit les 10 janvier, 10 avril, 10 juillet et 10 octobre de l'année)

Date du premier prélèvement SEPA

Cotisation mensuelle € Montant de chaque prélèvement €

J'ai bien pris connaissance que les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à INTER87-FSU d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations sont aussi communiquées au SNUTER FSU. Elles ne peuvent être communiquées à l'extérieur pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

 **Revue de la Fédération Syndicale Unitaire** abonnement offert pour les adhérents
 Je souhaite recevoir le journal POUR par mail
 Je souhaite recevoir le journal POUR par voie postale

Date :
 Signature

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

**IDENTIFIANT
 CREANCIER SEPA
 FR68ZZZ481167**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat INTER87-FSU à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions d'INTER87-FSU. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur Madame Mademoiselle

Nom, Prénom.....
 Adresse.....
 Code Postal Ville

RUM :

ORGANISME CREANCIER : CREDIT MUTUEL
 CCM LIMOGES CENTRE
 Pour le compte du syndicat : INTER87- FSU
 N° Siret : 840 977 342 00012

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT
 Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN

Paiement récurrent

Date de la signature du mandat :

A : Signature :

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

L'équipe d'INTER 87 FSU vous remercie de votre confiance et vous souhaite la bienvenue
 Un courrier de confirmation de votre adhésion ainsi que votre carte d'adhérent vous parviendra prochainement



Syndicat INTER 87 FSU

44, Rue Rhin et Danube - 87280 LIMOGES

Téléphone : 05.87.41.62.29 - E-mail : inter87fsu@sfr.fr - <https://inter87fsu.fr>

Permanence tous les jours sauf le mercredi

POURQUOI ET COMMENT SE SYNDIQUER ?

Se syndiquer à INTER87 FSU, c'est d'abord avoir l'assurance d'être renseigné, conseillé, aidé et soutenu sur les affectations, les promotions, la notation, les congés formation et d'être défendu en cas de besoin.

Votre cotisation se calcule de la façon suivante : multipliez par 0,75 % votre salaire mensuel net sans les primes (*pas l'imposable, celui que vous percevez réellement*). Cela vous donnera votre cotisation mensuelle.

Le montant du prélèvement trimestriel correspond à 3 fois cette somme.

Exemple si mon salaire net est de 1188 €, je calcule ma cotisation comme suit :

$1188€ \times 0,75\% = 8,91€$ mensuel ce qui fera un prélèvement tous les trois mois de la somme de 26,73 €.

Au vu du nombre important de nos adhérents, les cotisations se règlent par prélèvement automatique sur les comptes bancaires. Ceux-ci se font en début de chaque trimestre : le 10 janvier pour le 1^{er} trimestre, le 10 avril pour le 2^{ème} trimestre, le 10 juillet pour le 3^{ème} trimestre et le 10 octobre pour le 4^{ème} trimestre.

En cas d'adhésion en cours de trimestre il vous faudra joindre avec le bulletin d'adhésion un chèque à votre nom de la valeur d'1, 2 ou 3 mois de cotisations selon la date de votre adhésion.

Nous vous invitons donc à compléter le bulletin d'adhésion ci-joint, et à nous le retourner accompagné d'un RIB (relevé d'identité bancaire). Le mandat SEPA, en bas du formulaire, concerne l'autorisation de prélèvement de vos cotisations et suit les normes européennes obligatoires depuis le 1^{er} février 2014.

Vous pourrez déduire de vos impôts 66% du montant annuel de la cotisation syndicale, retenue dans une limite de 1% des revenus d'activité (traitements, salaires, avantages en nature ou en argent) + pensions. A condition de ne pas avoir opté pour la déduction des frais réels, les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt. Une attestation vous sera délivrée à cette fin chaque année.

N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement complémentaire dont vous auriez besoin.

En espérant vous compter parmi les adhérents, nous vous prions de croire, en l'assurance de nos salutations syndicales.

L'équipe syndicale d'INTER87 FSU