INTER 87 FSU

LE COMMUNARD

Journal d'informations syndicales de la section INTER87-FSU de la Mairie d'ISLE

N°29 - Mai 2022

EDITO :

M le Maire l'a reconnu en Comité Technique : il est très difficile de recruter du personnel qualifié en ce moment.
Les salaires, à cause du gel du point d'indice des fonctionnaires, ne décollent pas et les jours de congés exceptionnels qui compensaient en partie cette injustice ont été supprimés dans beaucoup de collectivités dont la nôtre.

Il faut dire que les taux anormalement élevés de démissions, mutations, mises à disposition, maladies, burn-outs, à ISLE, sont assez dissuasifs.

Une saisine du CHSCT sur les risques psychosociaux à la Mairie d'ISLE a bien été adressée par INTER87-FSU et nous avons demandé la mise en place d'un « audit sur les risques psychosociaux réalisé par un organisme extérieur ». M le Maire vient de refuser sa mise en place pour la quatrième fois car il juge que ce n'est pas le bon moment.

Il est difficile de recruter en ce moment, mais cela peut-il expliquer le non-remplacement des agents titulaires ayant quitté la collectivité ? Direction du centre culturel, service peinture, service bâtiment, plomberie, électricité…
Cela peut-il expliquer qu'une vingtaine d'agents sur 90 soient en contrat CDD de trois mois ?
Et que dire du non-renouvellement du contrat d'un agent de la voierie, bientôt père de famille, sans motif… Aucun de ses collègues, que nous avons méthodiquement tous écoutés, ne comprend cette décision.

A Panazol, il y a un agent pour 61,1 habitants, à ISLE, c'est un agent pour 83,3 habitants.
Alors que notre riche collectivité a engrangé plus d'un million d'euros l'année dernière, le budget formation des agents culmine toujours à 10 000 €.

Cependant, des solutions existent ! Lors du comité technique du 28/02/2022, le Maire de la ville a expliqué aux représentants du personnel qu'il « risque malheureusement de devoir externaliser des services s'il ne peut plus recruter des agents pour effectuer les missions ».
Les services « ménage » et « urbanisme » sont déjà externalisés, quel sera le prochain ?
On peut voir sur le site internet de la ville d'ISLE, que notre collectivité recrute…un conducteur d'épareuse. Il ne semble pas y avoir de réelle volonté de recruter malgré ce discours accablé.

En tout cas, l'expulsion d'INTER87-FSU de son local syndical a été jugée indispensable à la bonne marche de la collectivité dès le 3 janvier de cette année !
Les élus et le personnel n'ont apparemment pas le même sens des priorités et il faudra encore lutter, en cette année d'élections professionnelles, pour nous faire entendre.

Pour bien remplir nos missions, nous devons être suffisamment nombreux, suffisamment payés, suffisamment formés ! Nous devons être respectés et disposer de moyens suffisants !

Bonne lecture et rendez-vous bientôt dans les services pour préparer les élections professionnelles !

Vos représentants de la section INTER87-FSU d'ISLE

Compte rendu du Comité Technique du 28/02/22 à 9h :

Présents :

Représentants de la collectivité :

J.P. DUCHER, J.M. IGOULZAN, V. DEVILLE, M. NEGREMONT, P. THEILLET, G. BEGOUT

Représentants du personnel :

J.A. OGER, M.F. MORELON, R. CHAMBORD (absent : V. VALLADAS, excusée C. CAILLERET)

Personnes présentes à titres d'experts (non élues qui ne peuvent participer aux débats sauf lorsqu' elles sont sollicitées par des représentants élus) :

C. BRAUGE-DELAIRE, A. QUINQUE

Secrétaire de séance : V. DEVILLE
Secrétaire adjointe : M.F. MORELON

1- **Approbation du PV du CT du 06 Décembre 2021**

Approuvé à l'unanimité

2- Communication/information

a) Nouvelle composition du comité technique

Nouvelle composition du collège des élus représentants du personnel :

Titulaires :

C. CAILLERET, V. VALLADAS (remplace L. KRUCZEK), R. CHAMBORD

Suppléants :

M.F. MORELON, J.A. OGER, J. TURPIN

b) Avenant au règlement intérieur du CT

A dater des prochaines élections professionnelles qui auront lieu le 08 Décembre 2022, les CT et CHSCT seront supprimés. Une nouvelle instance regroupant les attributions du CT et CHSCT sera mise en place : le CST (Comité Social Territorial).
Le Président propose de fixer le nombre d'élus à 5 titulaires.
La création du CST de la commune d'ISLE et de ses établissements attachés (Résidence Fleurie/CCAS) est votée à l'unanimité.

c) Actualisation de l'organigramme de la collectivité d'ISLE et mouvements de personnel de Novembre 2021 à Février 2022 (Commune et Résidence Fleurie/CCAS)

Avant l'énumération des mouvements de personnel pour cette période de 4 mois, la directrice des services explique que le seul gros changement au niveau du personnel est le recrutement d'une directrice de la comptabilité et de la commande publique à partir du 01/04/2022.

Mme BRAUGE-DELAIRE explique que l'on a divisé les services administratifs en deux parties :

- Administration générale : les services support (comptabilité + ressources humaines)
- Les services à la population

Agents titulaires :

Disponibilité :

01/01/2022 au 30/06/2022: Fatiha MESSALTI-Service Urbanisme

01/03/2022 au 31/10/2022 : Stéphane GENDRAUD-Service Bâtiment

Congé sans rémunération pour convenances personnelles :

31/01/2022 au 30/06/2022 : Jocelyne LIAGRE

Mutations:

01/01/2022 : Sylvain MARIAUD - Départ Mairie Palais sur vienne

14/02/2022 : Laurent KRUCZEK - Départ Limoges Métropole

01/04/2022 : Estelle ESTRADE au grade d'attaché territorial -Arrivée Limoges Métropole

Retraite:

01/04/2022 : Christian BECHADE

Congé parental :

11/01/2022 au 10/09/2022: Rabia ILTER•Service Comptabilité et Commande Publique

Agents non titulaires :

Recrutement de Charlotte CORNAIRE en CDD (remplacement Congé parental-Service Comptabilité)-adjoint administratif à temps complet du 11/01/2022 au 10/09/2022 inclus.

Recrutement de Dorian PEYCHEIRAS en CDD (renfort service Entretien Bâtiments) adjoint technique à temps non complet (14/35ème) du 01/01/2022 au 31/03/2022 inclus.

Recrutement de Morgane CASSANT en CDD (Renfort Service Jeunesse)-Adjoint animation à temps complet du 11/01/2022 au 27/02/2022 inclus.

Recrutement de Fayza RASHID en CDD (remplacement Congé maternité-ATSEM)-Adjoint technique à temps complet du 01/01/2022 au 22/07/2022 inclus.

Recrutement de Francis GARGHENTINI en COD (renfort Service voirie)-Adjoint technique à temps complet du 01/12/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement d' Antonin KHAMOUJA en CDD (renfort Service bâtiment)-Adjoint technique à temps complet du 24/01/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement d'Alexandre TURGIS en CDD (renfort Service voirie)-Adjoint technique à temps complet du 01/01/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement de Nicolas BEGOT en CDD (remplacement Restaurant Scolaire)-Adjoint technique à temps non complet du 10/01/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement de Lisa AUCONIE en CDD (renfort Service Comptabilité) -adjoint administratif à temps non complet (10/3Sème) du 10/01/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement de Marie COURTOIS en CDD (renfort Service Médiathèque)-Adjoint Patrimoine à temps complet du 01/12/2022 au 28/02/2022 inclus.

Recrutement de Marine GOURCEROL en CDD (renfort Service Médiathèque)-Adjoint Patrimoine à temps complet du 01/01/2022 au 31/03/2022 inclus.

Recrutement de Gloria MANUH en CDD (renfort Service restaurant scolaire et entretien des locaux)-Adjoint Technique à temps complet du 01/01/2022 au 31/03/2022 inclus.

Recrutement de Laura ROBY en CDD (remplacement Congé maternité-ATSEM)-Adjoint technique à temps complet du 01/01/2022 au 12/05/2022 inclus.

Mouvement du personnel Résidence FLEURIE/ CÇAS d'lsle (en attente d'Eléments de la Résidence fleurie)

RESIDENCE FLEURIE :

Agents titulaires :

Renouvellement en cours du congé CLM de Mme Joëlle BARITAUD- adjoint technique à temps complet.

Recrutement en cours adjoint technique avec fonction de coordonnateur(trice} service entretien et hygiène des locaux.

Recrutement en cours d'un assistant de direction CCAS (cadre B).

Demande de disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 1 an à partir du 1er mai 2022 de David Penot.

Fin du contrat de Majid BELLABES au 31 janvier 2022.

Fin du contrat de Satan KOUNTA KABA au 17 janvier 2022 (Pascale HUBERT à partir du 1er juillet 2021)

Recrutement CDD 6 mois de Nadia NAIM à partir du 9 février 2022.

Agents non- titulaires :

Renouvellement du contrat CDD de Mme Sandrine THOMAS - adjoint technique à temps complet - 1 janvier au 28 février 2022.

Recrutement en CDD adjoint technique à temps complet - DUVERT Franck - du 6 janvier au 28 février 2022 (cuisine)

Recrutement en CDD de Majid BELLABES (adjoint technique à temps complet- cuisine)

Recrutement en CDD de Catherine BARGUE du 17 janvier au 4 février 2022 - adjoint administratif à temps complet - administration.

Le Président du comité technique est heureux d'annoncer le recrutement d'une assistante de direction au CCAS qui arrivera le 1er Avril.

Il explique que les personnes en contrat PEC (Parcours Emploi Compétences) arrivent en fin de contrat mais vont pouvoir être renouvelées pour deux ans. Il ajoute que, bien sur, l'idée est de les passer à l'issue sur des postes de titulaires.

R.C. dit qu'effectivement, à ISLE, on est, jusqu'à présent, récompensé lorsque l'on fait son travail correctement. Les CDD sont toujours pérennisés lorsque les agents donnent satisfaction.

Il fait remarquer que, justement, plusieurs collègues des services techniques ont alerté les représentants du personnel sur la situation d'un agent de la voierie, bientôt père de famille, dont le CDD ne serait pas renouvelé alors que les agents n'ont rien à redire sur l'exécution de son travail ou son comportement. Il explique avoir joint cet agent qui lui a avoué ne pas comprendre les raisons de ce non-renouvellement de contrat.

La seule raison qui lui aurait été donnée par le directeur du service serait que « le vestiaire a parlé »…

R.C. explique que cette raison semble farfelue lorsqu'on a discuté avec ses collègues qui l'appréciaient tous.

G.B. dit qu'il comprend les interrogations du syndicat. Le président explique que, comme l'a dit R.C. dans son préambule, la volonté des élus est de recruter les cdd à terme des périodes d'essai.

Dans ce cas précis, c'est que l'agent n'était pas en conformité avec le poste.

Mr le Maire demandera au chef de service de bien expliquer à l'ex-agent ce qui n'a pas été pour qu'il puisse « se bonifier » sur son prochain emploi.

Il ajoute que, quand ils ne font pas l'affaire, on ne garde pas les agents, mais que ce n'est pas par plaisir, sinon, ce serait « se tirer une balle dans le pied » car c'est très compliqué de recruter dans le contexte actuel.

Il ajoute que malheureusement, certains agents ont des comportements qui peuvent générer des tensions.

G.B. dit que tout le monde a du mal à recruter en ce moment, même dans le privé. Il dit que c'est surement l'effet COVID mais aussi à cause du manque d'attractivité des salaires.

R.C. partage sa réflexion sur le manque d'attractivité des salaires des fonctionnaires territoriaux.

G.B. ajoute que malheureusement il risque de devoir externaliser des services s'il ne peut plus recruter des agents pour effectuer les missions.

Le président conclut en disant que le bac pour tous est une aberration, qu'il vaudrait mieux encourager l'apprentissage chez les jeunes.

Accord sur la mise en place du télétravail : proposition de modification

Durée hebdomadaire :

La loi permet 3 jours de télétravail hebdomadaire, la Mairie d'Isle propose 1 jour maximum. Le syndicat demande une modification permettant de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine.

La directrice des services répond que cela concerne très peu d'agents.

Elle ajoute que malheureusement les RH et la comptabilité ne peuvent pas sortir les dossiers quand ils sont en télétravail.

Elle explique le choix de la collectivité de travailler en équipe sur place. Mme BRAUGE-DELAIRE explique que si le personnel administratif travaillait à distance, ce serait un très mauvais signe envoyé au personnel des services techniques.

R.C. dit qu'il ne comprend pas pourquoi et rappelle que les collègues du technique sont tout à fait capables de comprendre le principe du télétravail. Il ajoute que le télétravail n'est pas du repos mais du travail effectif.

CBD dit qu'elle a fait preuve de beaucoup de souplesse avec les agents pendant la crise covid.

Le président déclare que l'on en restera à une journée de télétravail hebdomadaire et que cela pourra évoluer en cas de crise comme le suggèrent les représentants du personnel.

Charte informatique :

Le syndicat demande s'il existe une charte informatique à la mairie qui puisse servir de référence dans le cadre du télétravail.

La directrice des services répond que l'administration travaille dessus pour une mise en place en Septembre. Elle propose de faire un stage en ligne de cybersécurité.

Indemnisation pour les frais occasionnés lors du travail à distance :

Le syndicat propose, comme la loi le permet, d'indemniser les agents placés en télétravail pour les frais occasionnés (électricité, chauffage, internet, assurance,etc) à hauteur de 2,5 € par jour avec un maximum de 220 € pour 88 jours.

C.BD. explique qu'il a été refusé de verser une indemnité en indiquant que seule la ville de limoges indemnise ses agents placés en télétravail, que la ville de St Junien et le conseil départemental ne versent rien eux non plus.

G.B. dit que si on indemnise les agents en télétravail, ce n'est pas juste vis-à-vis de ceux qui payent leur essence pour venir.

Les élus considèrent que les économies d'essence lorsqu'on travaille chez soi suffisent à amortir les frais occasionnés.

R.C. rappelle qu'on peut venir à pied ou à vélo, que cet argument n'est pas valable. Il évoque les frais de chauffage lorsqu'on travaille à domicile, que de nombreux agents baissent le chauffage lorsqu'ils ne sont pas chez eux.

Chèques déjeuner :

Les représentants du personnel proposent d'ajouter une ligne stipulant que les agents placés en télétravail conservent leur droit aux chèques déjeuner.
La proposition est acceptée.

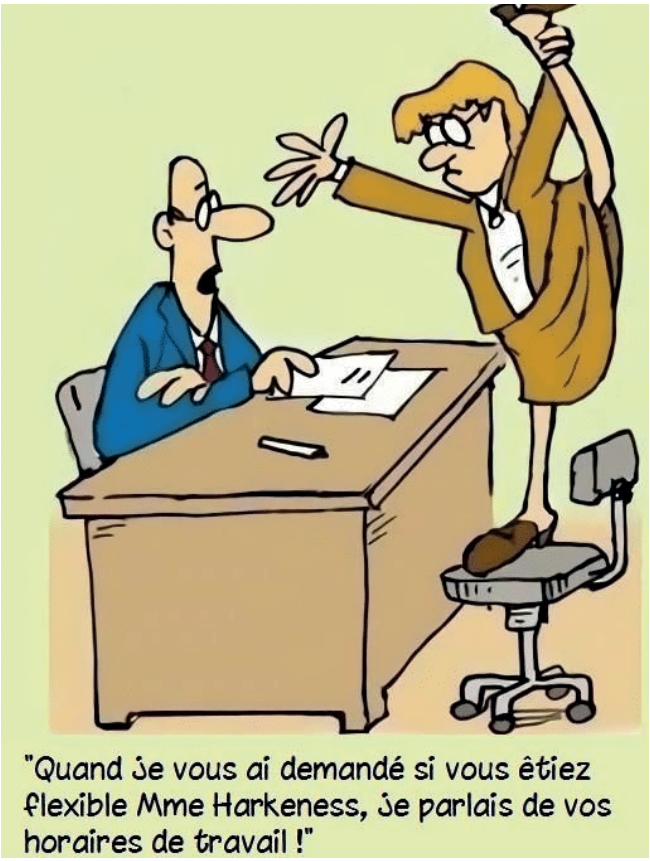
Le règlement sur le télétravail est adopté à l'unanimité.

Demande de connexion internet au local syndical :

La connexion a été réalisée avant la mise en place du CT. Le problème est réglé.

G.B. rappelle qu'il faut que le syndicat pense à déménager de son local à la maison des associations pour pouvoir le mettre à disposition de la fédération française de hand-ball.

R.C. manifeste le mécontentement des représentants du personnel d'être expulsés et relégués dans un local minuscule.



Sécurité et Santé au travail : la France à la traîne !

Depuis 2003, l'Organisation internationale du travail fait du 28 avril la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Cette année, l'OIT met l'accent sur l'importance du dialogue social tripartite (Etat, employeurs, salarié-es) pour nourrir « une culture positive de la santé et de la sécurité ».

La France est très loin du compte : la loi de transformation de la Fonction publique, les effets du néomanagement, la dégradation des conditions de travail en raison de restrictions budgétaires pèsent lourdement sur la santé des agent-es de la Fonction publique. Pour la FSU, il y a urgence à changer de cap !

La santé au travail, un enjeu crucial

Mais la santé doit aussi être entendue au sens large, telle qu'elle est définie par l'OMS : « un état de complet bien-être physique, mental et social, [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Le travail, comme les autres activités humaines, doit permettre le développement des personnes et des collectifs ; le travail ne doit pas provoquer de pathologie ou de mal-être et l'employeur a ainsi l'obligation de protéger les travailleurs et travailleuses et doit mettre en oeuvre les moyens adaptés à cette protection ; mais elle doit aussi permettre aux individus de se développer, dans un cadre collectif. Cette protection concerne l'hygiène, les risques matériels et sanitaires, mais aussi les risques dits psychosociaux qui permettent de prendre en compte l'organisation, les relations sociales au travail et les conditions d'emploi.

En outre, pour la FSU, c'est aussi dans l'activité productive et au quotidien que la protection de l'environnement peut être mise en œuvre. Il faut contrer un productivisme destructeur, toutes les formes de taylorisme, le néomanagement et la recherche de la rentabilité financière. La mise en œuvre d'une véritable démocratie au travail doit permettre aux travailleurs et travailleuses de débattre des critères de qualité de leur propre activité et de son organisation, pour qu'un travail bien fait soit aussi un travail qui préserve à la fois leur santé et l'environnement. Il faut que les travailleurs et travailleuses, leurs représentant-es puissent, au plus près de l'activité, questionner les besoins essentiels, débattre et refuser des pratiques qui polluent, maltraitent les personnes ou les animaux ou qui nuisent à l'environnement.

Un bilan édifiant

Sur tous ces enjeux, la FSU fait le constat amer que la Fonction publique est très loin du compte. La loi de transformation de la Fonction publique a entrainé la disparition des CHSCT et leur remplacement par une formation spécialisée du nouveau Comité Social, ce qui risque d'entrainer une marginalisation des questions de santé au travail comme c'est le cas dans le privé.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a publié un premier plan santé au travail et une circulaire sur les secours en santé mentale juste avant la fin de la mandature, mais depuis des années, et notamment durant la mandature qui s'achève, les agent-es de la Fonction publique ont été particulièrement maltraité-es. Les réformes, la restriction des moyens humains et matériels, le management, la logique marchande, maltraitent l'ensemble des agent-es tout en dégradant les services publics, ce qui accroît la perte de sens et le mal- être au travail. L'impact sur la santé physique et mentale des agent-es est fort.

Les exigences de la FSU
Pour la FSU une autre ambition, plus forte, avec des moyens pour la médecine de prévention, pour les inspecteur-trices en santé au travail, et pour les représentant-es des personnels est nécessaire pour améliorer la santé des agent-es de la Fonction publique. Mais il faut aussi et c'est essentiel, une tout autre politique publique et budgétaire valorisant les services publics et leurs agent-es.

Compte rendu du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 28/02/22 à 11h :

Présents :

Représentants de la collectivité :

J.P. DUCHER, J.M. IGOULZAN, V. DEVILLE, M. NEGREMONT, P. THEILLET, G. BEGOUT

Représentants du personnel :

M.F. MORELON, R. CHAMBORD ,V. VALLADAS, (excusée C. CAILLERET)

Personnes présentes à titres d'experts (non élues qui ne peuvent participer aux débats sauf lorsqu' elles sont sollicitées par des représentants élus) :

C. BRAUGE-DELAIRE, A. QUINQUE

Personnes présentes à titre de conseillers en prévention :

N. LAYLAVOIX, F. MEMAIN, M. CAPDEBOSC

Médecine préventive :

Dr A.DESDAMES, C. GRANGER

Secrétaire de séance : V. DEVILLE
Secrétaire adjointe : M.F. MORELON

Approbation du PV du CHSCT du 06/12/2021 :

Le PV est validé à l'unanimité

Nouvelle composition du CHSCT :

V. VALLADAS remplace L. KRUSCEK à son poste de membre du CHSCT titulaire.

Avenant au règlement intérieur :

Le règlement est modifié pour prendre en compte la nouvelle composition du CHSCT.

Propositions d'INTER87-FSU pour la mise en place du règlement sur le télétravail :

Les points abordés lors du CT de 9h, sont rediscutés mais les décisions restent inchangées : pas d'indemnisation pour les agents placés en télétravail et un seul jour par semaine de télétravail pour « conserver les équipes sur place ».

Le règlement pourra bien sur évoluer si le contexte le nécessite.

F. MEMAIN a été chargé de réaliser un audit d'information sur l'utilisation des outils informatiques, il travaille déjà dessus.

C.BD. veut mettre en place un module d'auto-formation en ligne sur la cybercriminalité à base de tutoriels, comme cela se fait au Conseil Départemental.

La proposition sur les chèques déjeuner est acceptée.

La mise en place du règlement sur le télétravail est adoptée à l'unanimité.

Lettre de cadrage assistant de prévention :

Une réunion entre assistants de prévention et direction des services a permis de fixer les objectifs pour 2022 : la mise en place, la tenue et le suivi des registres de santé et de sécurité au travail, un travail sur la procédure en cas d'accidents du travail, la mise à jour du document unique et l'ébauche d'un plan de prévention.

G.B. propose d'ajouter le registre de signalement d'un danger grave et imminent (droit de retrait) au R.U.S.S.T., ainsi que la fiche de signalement proposée par INTER87-FSU.

Ces documents seront présentés par la directrice des services aux agents lors de réunions.

Le Dr DESDAMES et M GRANGER de la médecine préventive précisent qu'il faudra rajouter en préambule la définition du droit de retrait et le logigramme (schéma d'exécution obligatoire).

M GRANGER dit qu'il fera passer tout cela à la collectivité, et qu'il ne faut pas hésiter à solliciter la médecine du travail pour être accompagnés.

Un groupe de travail composé d'élus référents, de responsables hiérarchiques, d'agents et de représentants du personnel sera mis en place dans le cadre de l'actualisation du document unique.

Les travaux de ce groupe commenceront par le service espaces verts car c'est la partie la moins à jour dans le document unique.

G.B. dit que le plan de prévention qui sert à analyser les risques et à les anticiper, doit être appliqué aux entreprises qui réalisent plus de 400 heures de travaux par an pour la collectivité, que c'est compliqué à estimer.

F. MEMAIN explique qu'il s'agit de 400 heures cumulées pour tous les ouvriers des chantiers, que par exemple pour « Hervé Thermique » on arrive vite à 400 heures.

Les représentants de la médecine du travail ajoutent qu'il faut publier un arrêté listant tous les travaux dangereux.

R.C. demande si, dans le cadre de l'accident survenu la semaine précédente aux services techniques, toutes les procédures ont été respectées.

G.B. dit que oui. Le Dr DESDAMES confirme avoir été informée comme cela doit se faire systématiquement. Elle ajoute qu'elle revient systématiquement vers la collectivité si elle a un doute en ce qui concerne l'analyse de l'accident du travail.

Point sur la loi du 24/08/2021 « confortant le respect des principes de la République » :

Ce texte vise à « la protection du service public et de sa neutralité ».

Un référent-laïcité sera nommé dans la collectivité, il sera lié à un référent déontologie.

Cette loi est renforcée par la mise en application d'une nouvelle loi qui sanctionne les menaces ou intimidations par un individu cherchant à se soustraire aux règles de fonctionnement du service public ou d'en obtenir une application différenciée.

Mise en place du dispositif de signalement proposé par INTER87-FSU :

Ce dispositif sera finalement mis en place par le CDG87 par le biais d'une plateforme électronique dans un premier temps.

La collectivité paiera 3€ par an et par agent , mais cela pourra se passer en interne par la suite.

Les signalements faits par le biais de la plateforme du CDG87 seront retransmis au référent de la collectivité après analyse.

Une procédure type pour mener les enquêtes sera proposée pour accompagner les collectivités. En parallèle , le CDG proposera une procédure type pour les enquêtes administratives.

Demande d'audit sur les risques psychosociaux réalisé par un organisme extérieur :

Cette demande des représentants du personnel INTER87-FSU, formulée lors de la saisine du CHSCT sur les risques psychosociaux à la Mairie d'ISLE, essuie son quatrième refus de la part de G.B..

R.C. dit qu'INTER87-FSU continuera de réclamer cet audit, malgré le fait que depuis les choses avancent à ISLE. Il se réjouit de voir la présence systématique des représentants de la médecine préventive au CHSCT d'ISLE.

R.C. ajoute qu'il y a encore beaucoup de départs d'agents à la Mairie d'ISLE.

Tests COVID pour les agents :

Un point est fait au sujet de l'accessibilité des tests pour les agents. Les représentants du personnel et des élus de la collectivité s'accordent à dire que ces test sont bien accessibles pour tous les agents.

La séance se termine. Le prochain CHSCT aura lieu courant Mai.

Protection sociale complémentaire : le décret est paru !

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, JO du 21 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement a été publié au «Journal officiel» du 21 avril.

Le décret a pour objet de définir les garanties minimales des contrats destinés à couvrir les risques en matière de prévoyance et de santé et fixe le montant de référence pour le calcul de la participation minimale obligatoire des employeurs territoriaux au financement des garanties santé et prévoyance.
Organisé en chapitres, le décret prévoit tout d'abord la couverture des risques en matière de prévoyance
Ainsi, la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, mentionnées à l'article L.827-11 du code général de la fonction publique, ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros, soit… 7 euros minimum...

Santé (mutuelles).
Le décret prévoit que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire, destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros soit 15 euros minimum.

Les dispositions finales principalement relatives aux entrées en vigueur différées de cette réforme :
- Prévoyance : entre en vigueur le 1er janvier 2025.
- Santé : entre en vigueur le 1er janvier 2026.

A Isle, un groupe de travail constitué d'agents du service RH et de représentants du personnel a vu le jour suite aux revendications de la FSU en Comité Technique. Un questionnaire distribué par INTER87-FSU dans les services a déterminé que la préférence des agents va à une mutuelle de groupe plutôt qu'une prise en charge des différentes mutuelles labellisées. Nous attendons maintenant les propositions de la collectivité et évoquerons ce point au prochain Comité Technique fin Mai.

ATSEM : Pour la reconnaissance du métier, pour la catégorie B !

Les ATSEM jouent un rôle essentiel auprès des enfants et aux côtés des enseignant.es qu'elles assistent au quotidien.
Fortement mobilisé.es dès le début de la pandémie en 2020, les ATSEM ont répondu présent, elles se sont adaptées à des protocoles sanitaires successifs, elles ont assuré leurs missions dans des conditions particulièrement difficiles et contraignantes.
Leur engagement et leur investissement ont été enfin reconnus, les ont rendus visibles, mais il faut que cela se traduise maintenant par des décisions concrètes !

Cette reconnaissance, elle passe par le salaire et par l'amélioration des conditions de travail !

ATSEM, c'est une profession qui demande une qualification, des formations, un niveau de responsabilités. Exercé très majoritairement par des femmes le métier est marqué par la précarité, les temps de travail non complets subis, la pénibilité, l'usure professionnelle liées à la charge et aux conditions de travail…

Les ATSEM et les auxiliaires de puériculture et de soins avaient jusqu'à très récemment des carrières similaires en catégorie C : cadre d'emplois accessible uniquement par concours sur titres de même niveau, déroulement de carrière sur deux grades et mêmes grilles de rémunération. Ces professionnelles exercent des responsabilités chacune dans leur domaine (soins, petite enfance) de niveau équivalent. Depuis le 1er janvier 2022, le passage en catégorie B, obtenu à juste titre pour les auxiliaires de soins et de puériculture, n'a pas été étendu aux ATSEM.

Actuellement les milliers d'ATSEM vivent cette situation comme une profonde injustice et une dévalorisation de leurs concours et de leur métier.

La FSU Territoriale est aux côtés des ATSEM pour porter la revendication du passage en catégorie B : c'est une mesure juste de reconnaissance de ces professionnelles !

Exclues également du périmètre d'attribution du complément de traitement indiciaire, les ATSEM refusent d'être « les oubliées » du gouvernement, alors qu'elles sont de vraies professionnelles de la petite enfance, qu'elles appartiennent à la communauté éducative et qu'elles sont essentielles au bon fonctionnement du service public.

La FSU Territoriale, aux côtés des ATSEM, revendique :

- le passage en catégorie B des ATSEM dès maintenant
- le dégel immédiat du point d'indice à hauteur de 4%
- 1 ATSEM par classe
- la clarification de la double hiérarchie
- la reconnaissance de la pénibilité du métier
- la fin des temps non complets subis
- le remplacement en cas d'absence
- la traduction concrète de l'appartenance à la communauté éducative, reconnue dans le Code de l'Education, par la présence avec voix délibérative au conseil d'école
- une charte ATSEM nationale mise en place dans toutes les écoles et construite conjointement avec l'Education Nationale.

Bulletin d'adhésion à la FSU Territoriale

SNU TER 87 — LA FSU TERRITORIALE DE LA HAUTE-VIENNE

Pour être informé(e), défendu(e), bénéficier 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

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.

Date : ....

Signature

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 ☐

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

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.

IDENTIFIANT CREANCIER SEPA
FR68ZZZ481167

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

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

Paiement récurrent ... ☒........................

Date de la signature du mandat : |_|_|_|_|_|_|_|_|

A : **Signature :**

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

|_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|

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

INTER87 U. FSU.

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€ X 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 1er trimestre, le 10 avril pour le 2ème trimestre, le 10 juillet pour le 3ème trimestre et le 10 octobre pour le 4ème 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 1er 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