LA FSU TERRITORIALE
VILLE DE LIMOGES

LA FSU TERRITORIALE VDL
04 place des Jacobins,
87000 LIMOGES.
☎/Répondeur 05.55.45.63.37
e-mail : fsu@limoges.fr
Rejoignez-nous sur Facebook
@FSU ville de Limoges

LA FSU TERRITORIALE
HAUTE-VIENNE

LA FSU TERRITORIALE

Dialogue social

Protection et pouvoir d'achat des agents

Nous avons rencontré Guillaume GUERIN, nouveau Maire de la ville de Limoges.

Lors de sa campagne électorale, un tract avait circulé présentant les mesures que Guillaume GUERIN souhaitait mettre en place pour le personnel municipal s'il était élu. Certaines allaient d'ailleurs dans le sens de nos revendications… comme les tickets restaurants, **que nous réclamons avec une constance admirable depuis plus de quinze ans** — à ce stade, c'est presque une tradition locale.

Petit tour sur quelques points évoqués lors de cette rencontre.

TICKETS RESTAURANT : il a confirmé vouloir les mettre en place en prenant modèle sur Limoges Métropole. La mesure ne devrait toutefois voir le jour qu'après les élections professionnelles du 10 décembre prochain. L'année 2027 pourrait donc enfin marquer l'arrivée tant attendue des fameux tickets resto !

MAINTIEN DE SALAIRE, nous avons rappelé l'urgence de relancer ce dossier, après l'abandon du projet de contrat collectif qui avait été stoppé à l'époque sous l'influence du syndicat FO.

Guillaume GUERIN souhaite désormais s'inspirer du dispositif mis en place à Limoges Métropole, avec un contrat collectif permettant aux agents d'être mieux couverts en cas de maladie à partir du 91e jour d'arrêt, tout en limitant le coût pour chacun. La participation de la collectivité pourrait ainsi varier de 50 % à 90 % selon les ressources des agents. La date de sa mise en place n'est pas encore arrêtée. **Nous avons insisté sur le caractère urgent de ce dossier.**

MUTUELLE SANTE: À ce jour, aucun calendrier précis n'a encore été arrêté. Le sujet est désormais clairement mis sur la table et sera travaillé de manière collégiale avec l'ensemble des organisations syndicales. **La FSU défendra la mise en place d'un contrat collectif afin d'obtenir les meilleures garanties possibles pour les agents.**

EHPAD ET RAM : Nous avons demandé un alignement de la prime des dimanches et jours fériés sur celle du secteur hospitalier, **avec une revalorisation de 45 € à 60 €.**

☞

RIFSEEP :

- RIFSEEP nous demandons la **classification des postes en groupes de fonctions**.
- **Lignes Directrices de Gestion** (LDG), nous estimons qu'il devient urgent de les renforcer, notamment sur les questions de promotion. L'objectif est simple : mettre fin aux "sauts de grades façon téléportation" et redonner la priorité aux agents ayant obtenu un examen professionnel ou un concours.
  Un avancement, oui… mais avec logique et équité.

MUTUALISATION : il nous a été confirmé qu'il s'agissait bien du transfert de la gestion de certains bâtiments à Limoges Métropole… pas d'un déménagement forcé des agents, qu'ils se rassurent, personne n'a encore prévu de les emballer dans des cartons !

CARBURANT et POUVOIR D'ACHAT: Face à l'augmentation du prix du carburant, nous avons donc demandé que les services ne disposant pas encore du **nombre maximal de jours de télétravail** puissent être autorisés à l'appliquer pleinement.

DIRECTION DE LA JEUNESSE

- **CRÈCHES** : Nous avons renouvelé notre demande de mise en place de la prime **«bonus attractivité»,** d'un montant de 100 €, pour revaloriser les salaires des professionnels des crèches, dans un contexte de pénurie des métiers de la petite enfance. Elle concerne notamment les auxiliaires de puériculture, les puéricultrices, les cadres de santé paramédicaux et les éducateurs de jeunes enfants.
  Ce dispositif prévoit une prise en charge par la Caisse d'Allocations Familiales à hauteur des deux tiers du montant, soit environ **66** €.
  Nous avons également demandé que les **adjoints techniques** puissent également percevoir cette prime même si cela implique que la collectivité prenne l'intégralité du montant.
  Nous sommes dans l'attente d'une réponse.

- **RESTAURATION SCOLAIRE** :

  Référents de satellites : nous avons demandé que ces agents qui gèrent la gestion du satellite et l'encadrement des agents puissent **percevoir une prime au regard des responsabilités qu'ils assument**.
  Dans ces structures il existe deux types de contrats à durée déterminée : ceux liés aux remplacements et ceux prévus pour du renfort.
  Après une première année en contrat de remplacement, les agents peuvent bénéficier de l'IFSE pour les contrats suivants. En revanche, les agents recrutés en renfort en sont exclus. Cette différence de traitement créée une inégalité, alors que les missions exercées sont identiques dans les deux situations. **Nous avons donc demandé que les agents en contrat de renfort puissent également percevoir l'IFSE au bout d'un an.**

MOBILITE : Nombreux d'entre vous expriment aujourd'hui le besoin de changer de poste, que ce soit pour évoluer, retrouver du sens dans leurs missions ou simplement parce qu'ils ne se sentent plus en adéquation avec leur service actuel. **Nous avons demandé de trouver une solution pour faciliter ces mobilités internes.**

Nous avons **à nouveau** discuté des problèmes rencontrés dans d'autres services : la police municipale, la DRH…

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN