



Fédération syndicale unitaire

LE SDU INFO 84



Conseil général de Vaucluse

LE COMPTE N'Y EST PAS !

C'est le message que la Fédération Syndicale Unitaire (F.S.U.) portait déjà auprès du Ministère de la Fonction Publique en juillet 2012. Elle exigeait des mesures immédiates et générales pour les traitements des personnels de la Fonction Publique.

Cette exigence était fondée sur 2 raisons :

- *l'urgence sociale que revêtait la faiblesse des traitements d'un grand nombre d'agents en catégorie C ou en début de carrière,*
- *l'injustice, sinon le préjudice, subie par tous les fonctionnaires d'avoir accusé une perte régulière de pouvoir d'achat ces quinze dernières années.*

IL EST TEMPS D'AMORCER LE CHANGEMENT !

La F.S.U. continue de contester la politique d'austérité aux conséquences désastreuses pour les rémunérations comme en matière d'emploi.

Avec d'autres organisations, la F.S.U. participe à une campagne citoyenne contre l'évasion fiscale en cohérence avec son attachement à la justice sociale et fiscale.

Une réunion du 21 mai 2013 a été convoquée sur la catégorie C.

Occasion pour la F.S.U. de souligner la nécessité de définir les espaces indiciaires de chacune des catégories.

Le tassement des rémunérations est tel qu'un travail sur la catégorie C ne peut que se heurter aux indices de rémunérations de la catégorie B et même des débuts de carrière de catégorie A.

Plusieurs pistes seraient à envisager pour la F.S.U. :

- la suppression immédiate des échelles 3 et 4 est à l'ordre du jour.
- Dans le 1^{er} grade, les recrutements pourraient se faire à des niveaux différents en fonction des qualifications requises.**
- la faiblesse des rémunérations des échelles 3 et 4 impactent particulièrement les jeunes et les femmes.
- l'augmentation significative du SMIC qui doit être porté à 1 700 € mensuels : la F.S.U. revendique une revalorisation équivalente du début de la carrière.
- la fin du gel de la valeur du point, sa revalorisation et son indexation sur les prix.
- l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement.
- l'avancement d'échelon qui doit permettre des gains effectifs de pouvoir d'achat au cours de la carrière.
- l'attribution de points d'indice à tous les agents, de manière uniforme.

L'objectif doit être de permettre à chacun de vivre correctement et dignement de son travail, de voir ses qualification reconnues dans sa rémunération, d'être assuré d'une réelle évolution de carrière, de pouvoir bénéficier de promotions.

Sommaire

Le compte n'y est pas !

Application loi
Sauvadet

Temps partiel : mode
d'emploi

E.D.I.S.

Mutuelles

Crédit d'Impôt pour
Cotisation Syndicale

Restons toujours
mobilisés et solidaires !

Syndicat SDUCLIAS FSU84
Conseil général
116 rue Carreterie
84000 AVIGNON
Local : 6, bd Limbert
84000 AVIGNON
04 90 16 18 74

sducliasfsu84@gmail.com

RETOUR sur l'APPLICATION de la LOI SAUVADET dans le Département de Vaucluse

La loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique a mis en place un nouveau dispositif de résorption de l'emploi précaire :

↳ par la transformation automatique de tous les CDD quel que soit le motif de recrutement (remplacement d'un fonctionnaire absent, besoin occasionnel, saisonnier...) en CDI dès lors que l'agent non titulaire remplit les conditions de 6 ans d'ancienneté à la date de publication de la loi (mars 2012). Cette durée est réduite à 3 ans pour les agents âgés de 55 ans au moins à la date de la publication de la loi.

↳ le décret 2012-1293 publié le 22 novembre 2012 décline les conditions d'accès à la titularisation.

Ce dispositif concerne les agents non titulaires en CDI mais aussi en CDD dès lors que l'agent non titulaire remplit des conditions cumulatives :

- * 4 ans de services publics dans les 6 ans, dont 2 ans effectués avant le 31 mars 2011,
- * ne pas avoir eu d'interruption de + de 4 mois entre chaque contrat,
- * avoir été recruté sur un emploi dit permanent (remplacement d'un fonctionnaire absent, vacance temporaire d'emploi...).

Ce qui a pour objet d'exclure du dispositif les agents dont le recrutement est motivé par un besoin saisonnier ou occasionnel. Or, nombre de collectivités utilisent abusivement ce motif de recrutement (d'autant plus facilement que les contrats de recrutement sur ce motif ne sont pas transférables au contrôle de la légalité en Préfecture).

Les agents remplissant les conditions requises pour l'accès à l'emploi titulaire pourront soit :

- être recrutés directement : sont concernés les agents recrutés dans les grades de catégorie C de 2^e classe,
- être recrutés par le biais de sélection professionnelle : entretien avec un jury ayant pour objet de vérifier les acquis de l'expérience professionnelle.

La F.S.U. s'est largement impliquée dans ce dossier et pour nous, il y a plusieurs niveaux d'appréciation.

La loi telle qu'elle a été votée par le gouvernement Fillion n'a pas recueilli au sein de la F.S.U. suffisamment d'approbation et nous n'avons pas été signataires au niveau national de l'accord précédant la loi.

Plusieurs centaines de milliers d'agents dans la Fonction Publique n'ont aucune possibilité de pouvoir prétendre à être titulaires selon ce dispositif, et rien ne permet vraiment d'encadrer le recours abusif à des agents non titulaires.

Localement, depuis des années, nous sommes très attentifs à la situation des agents non titulaires et notre action est bien antérieure à la loi Sauvadet.

Depuis la publication de la loi, l'administration départementale a rencontré les organisations syndicales dans 4 réunions.

Nous avons obtenu la liste des agents non titulaires présents dans la collectivité en mars 2011 et avons suivi les situations des agents paraissant éligibles en interpellant régulièrement la direction des ressources humaines.

☞ **Notre constat :**

Sur les 278 agents non titulaires présents le 31 mars 2011 :

- 77 ont quitté la collectivité,
 - 85 ont été titularisés soit directement en catégorie C, soit après la réussite à un concours,
 - 6 agents ont eu accès au CDI automatique loi Sauvadet,
 - 76 agents ne remplissent pas les conditions requises par la loi Sauvadet, soit durée insuffisante, soit motif de recrutement,
 - 38 agents pourront avoir accès à un emploi titulaire (chiffre incluant les agents du G.I.P.-M.D.P.H.).
- Le plan de recrutement va se faire sur l'année 2012.

Sur le fond, nous considérons que notre collectivité fait des efforts en matière de résorption de la précarité.

Sur la forme, nous regrettons

- que certains agents soient exclus parce que le motif de recrutement ne correspond pas à la réalité : peut-on être occasionnel depuis plusieurs années ?
- que le C.T.P. n'ait pas été saisi avant le 24 février 2013. Il l'a été le 29 avril ! Il aurait dû être saisi avant que l'Assemblée départementale ne délibère... Or, l'Assemblée a délibéré le 26 avril.

Mais, comme cela nous a été dit : les représentants du personnel ne sont sollicités « que » pour avis !!!

C'est donc pour cette raison que les représentants du personnel des 4 organisations syndicales ont refusé de participer au vote du C.T.P.

A présent, la D.R.H. doit aviser les agents concernés par le dispositif, les rencontrer et organiser les sélections professionnelles.



N'hésitez donc pas à nous contacter si vous avez besoin d'information.

TEMPS PARTIEL : MODE D'EMPLOI

IMPORTANT :

Votre supérieur hiérarchique émet **un avis** sur votre demande : les agents qui sollicitent un temps partiel ou son renouvellement n'ont pas à répondre aux pressions éventuelles de leur supérieur hiérarchique : modalité RTT, choix du temps de travail qu'il s'agisse d'une demande de temps partiel de droit ou pour convenances personnelles.

ATTENTION :

Les possibilités de recours sur la modalité ARTT (40 h, 39 h ou 35 h) que vous auriez acceptée de crainte que votre temps partiel soit refusé sont peu évidentes. Nous vous encourageons à maintenir votre demande en fonction de vos besoins.

Rappel des délibérations sur l'ARTT de décembre 2000 et septembre 2001: tous les agents peuvent choisir de travailler sur la base de 35 h, 39 h, ou 40 h.

Pour proposer un avis défavorable à votre temps partiel, votre supérieur hiérarchique est tenu de vous convier à un entretien.

L'avis défavorable, s'il est maintenu, doit être notifié par écrit par l'Administration et préciser les motifs des refus de façon précise, concise et non stéréotypée.

Le motif de nécessité de service sans être davantage argumenté ne peut suffire.



Sur Intranet : les imprimés de demandes de renouvellement, de modification de temps partiel pour l'année 2013 sont à la disposition des agents.

RECOURS :

En cas de refus, nous vous invitons à utiliser votre droit de recours.

Vous pouvez saisir la C.A.P. afin que votre situation soit examinée et débattue dans cette instance. Votre courrier doit être adressé au Président du Conseil général, président de la C.A.P. de votre catégorie et parvenir à la D.R.H. plusieurs jours avant la C.A.P.
☞ N'oubliez pas d'envoyer une copie de votre courrier aux représentants syndicaux de votre catégorie afin qu'ils puissent vous soutenir en C.A.P.

Les élus et l'Administration disent ne pas avoir donné de consignes visant à réduire les possibilités d'accès au temps partiel et à imposer une modalité d'ARTT sur la base de 35 h plutôt que 39 h ou 40 h.

C'est par les réponses à vos recours que nous connaissons la position du Département en matière de temps de travail.

E.D.I.S. : Equipe Départementale d'Interventions Sociales

L'Equipe Départementale d'Interventions Sociales est composée de travailleurs sociaux et de secrétaires et a pour mission de remplacer les titulaires absents sur le Pôle Interventions Sociales, en ayant une parfaite connaissance de la collectivité, de son organisation, de ses procédures.

C'est donc une équipe précieuse et appréciée, créée en 1982, suite à l'action du syndicat.

Ces derniers mois, à plusieurs reprises et sous plusieurs formes, notre organisation syndicale a attiré l'attention du Président sur la **nécessité d'élargir l'E.D.I.S. à de nouveaux cadres d'emploi**

(infirmier, puéricultrice...) et d'en **augmenter ses effectifs.**

De plus, s'agissant d'agents titulaires remplaçants, cela permet de mieux remplir les conditions de la loi Sauvadet en limitant le recours à l'emploi non titulaire.

Nous sommes donc satisfaits d'avoir été entendus :

- création de 3 postes supplémentaires fin 2012,
- création de 3 postes dans le 1^{er} semestre 2013, et
- engagement écrit (courrier au Président du 14 mars 2013) de créer 3 autres postes dans le 2^e semestre 2013.

Notre syndicat souhaiterait également :

- ☞ qu'une équipe de titulaires remplaçants soit créée à la direction de l'éducation pour assurer avec réactivité le remplacement des adjoints techniques des établissements d'enseignements dans les collèges ;
- ☞ que la direction de la logistique ait une équipe pour assurer les remplacements des adjoints techniques chargés de l'entretien des locaux.

Le décret 2011-1474 du 8 novembre 2011 fixe le cadre permettant aux collectivités de verser une aide à leurs agents qui souscrivent à des contrats de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance).



La labellisation est accordée au niveau national aux contrats qui répondent aux critères de solidarité prévus par le décret. Attention ce ne sont pas les mutuelles qui sont labellisées mais tous ou certains des contrats qu'elles proposent.



Le taux d'effort varie entre ceux, disposant de revenus leur permettant de souscrire à une couverture de haut niveau (cotisations élevées) et ceux aux revenus plus modestes qui doivent se contenter d'une couverture moindre, voire d'une absence de couverture.

Quelques précisions utiles :

→ **Le plein traitement** (salaire et régime indemnitaire) est assuré :
- pour le congé de maladie ordinaire par le Département pendant les 90 premiers jours d'arrêt calculés de date à date. Au-delà 1/2 traitement.
- pour le congé de longue maladie pendant les 90 premiers jours d'arrêt. Seul le salaire indiciaire est payé pour les 9 mois suivants (suppression des primes).

→ **Le régime de prévoyance** vient donc compléter la perte de revenus soit à hauteur du salaire indiciaire soit à hauteur du salaire indiciaire et du régime indemnitaire, en fonction du contrat choisi par l'agent auprès de sa mutuelle.

→ Depuis 2004, le Département a fait le choix d'aider les agents en prenant en charge 20 % des cotisations santé et prévoyance lorsque le contrat était souscrit auprès d'une mutuelle de fonctionnaires.

→ En 2013 le Département en accord avec les organisations syndicales opte pour la labellisation.

Les agents pourront bénéficier de la participation de la collectivité dans la mesure où ils auront recours à un contrat qui a été labellisé.

Il convient donc de vérifier que le contrat que vous avez ou que vous allez souscrire a bien été labellisé.

Le **C.T.P.** réuni le **21 mars** a examiné les propositions du Président :

❖ participation à hauteur de 20 % de la cotisation complémentaire santé labellisée de l'agent, portée à 30 % pour la 1^{ère} année pour les agents qui souscrivent pour la 1^{ère} fois à un contrat santé ;

❖ participation à hauteur de 20 % de la cotisation prévoyance labellisé de l'agent.

Il faut savoir que les mutuelles fixent généralement le montant des cotisations à partir de critères d'âge (+ âgé + cher) pour la complémentaire santé, et à partir de critères de rémunération pour la prévoyance.

En CTP, le 21 mars, nos représentants du personnel ont demandé une participation plus importante de la collectivité au régime de protection sociale complémentaire et une participation modulée en fonction des revenus des agents et de leur situation familiale.

Cette modulation ayant pour but un intérêt social.

Selon une enquête I.F.O.P. de décembre 2011 près de 30 % des fonctionnaires territoriaux renoncent à des soins faute de moyens pour en assurer le coût.

Le désengagement constant de l'assurance maladie (franchise, déremboursement) et les restrictions salariales (gel du point d'indice depuis des années) impacte lourdement le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Précision importante : la participation de l'employeur va être soumise aux prélèvements sociaux (CSG, RDS...) réduisant d'autant le montant versé.

C'est l'ensemble de ces raisons qui ont amené nos représentants du personnel à voter contre en C.T.P.

Et maintenant ?

L'Assemblée départementale a délibéré le 24 mai sur les propositions du Président pour **une application du nouveau dispositif au 1^{er} octobre.**

La collectivité va mettre à disposition des mutuelles qui le souhaitent un bureau dans les locaux situés à l'ex Archevêché afin que les agents puissent les rencontrer (renseignements, dossiers, simulations des cotisations...)

Nous engageons les agents à bien se renseigner auprès des mutuelles pour vérifier leur contrat, leur labellisation, leur tarif.

Crédit d'Impôt pour Cotisation Syndicale

C'est la fin d'une injustice !

L'Assemblée Nationale a voté dans la loi de finance 2013 la mise en place d'un crédit d'impôt sur les cotisations syndicales, la cotisation donnait droit à une réduction de 66 % pour les foyers imposables.

**En France, la moitié des foyers est non imposable :
les plus faibles salariés ne pouvaient pas bénéficier de la mesure,
qui favorisait l'adhésion syndicale.**

Avec la mise en place du nouveau dispositif, les non imposables recevront du trésor, un crédit correspondant à 66 % de leur cotisation syndicale, sur l'année 2012.



Les **militant-e-s du SDUCLIAS FSU du 84** sont à l'écoute des agents et ont le souci de leur situation individuelle et collective quel que soit leur grade, leur statut, leur direction de rattachement, ou leurs qualifications professionnelles.

Le SDU INFO 84, est là pour vous informer, pour témoigner de notre présence, pour rendre compte de notre activité. Celle-ci s'effectue également en relation directe avec vous. Nous nous efforçons de répondre à vos demandes.

Les C.A.P (**commission administrative paritaire**),

les C.H.S/C.T. (**comité hygiène et sécurité et conditions de travail**),

les C.T.P. (**comité technique paritaire**)

sont pour nous les **instances paritaires où nous pouvons vous représenter, et vous défendre sur tout ce qui concerne vos métiers, vos droits, en matière de salaire, de carrière et de conditions de travail.**

Nous sommes présents à toutes les réunions organisées par la D.R.H. et nous avons des contacts avec toutes les directions.

En ce qui nous concerne, nous ne ferons pas de "liste à la Prévert" de revendications, mais nous exigerons toujours que l'intérêt général soit pris en compte.

Nous comptons sur vous pour nous soutenir et nous aider dans cette lutte.



RESTONS TOUJOURS MOBILISÉS et SOLIDAIRES !

Notre vigilance reste entière. Pour être informés, n'hésitez pas à nous contacter et rejoignez-nous : plus nombreux, plus forts !



Fédération Syndicale Unitaire



BULLETIN CONTACT

Je désire : - Rencontrer un représentant du SDUCLIAS FSU 84
- Adhérer - Avoir des informations

Nom.....

Prénom.....

Tél. :

A renvoyer à : Syndicat SDUCLIAS FSU 84 -Conseil Général-116 rue Carreterie-84000 AVIGNON-
Local : Conseil Général -6, bd Limbert-84000 AVIGNON-04 90 16 18 74-06 85 45 30 24-06 78 86 67 29