



Sduclias 72 FSU  
4 rue d'Arcole – étage 3 – porte 33  
72000 LE MANS  
Tél : 02-43-23-92-65  
06-81-82-28-71  
Mail : sdu.clias72@laposte.net



## **EDITO**

Un nouveau président a été élu le 6 mai avec une majorité de gauche aux élections législatives.

### ***Nous avons des exigences***

Nous savons qu'il faudra du temps et surtout une toute autre politique économique et sociale pour revenir sur toutes les régressions sociales subies pendant 5 ans. Pour autant, le FSU a des exigences. La FSU apprécie l'annonce d'une première mesure immédiate sur les retraites et intervient pour que les modalités en soient les plus larges possible. Dans les négociations annoncées pour l'été, La FSU réaffirmera ses revendications (retraite à 60 ans, 75%, 37,5 annuités, socle des pensions...).

### ***Il faut aussi revaloriser le point d'indice***

Nous revendiquons aussi la fin du gel des traitements des agents de la fonction publique et leur revalorisation notamment par une mesure immédiate sur le point d'indice ainsi que l'ouverture de négociations et la requalification des emplois.

### ***Une politique ambitieuse pour les services publics et la fonction publique***

La fonction publique doit être considérée comme un investissement d'avenir, une richesse pour le pays. Le Président s'est engagé à mettre fin à la RGPP. La FSU en prend acte avec satisfaction et demande que le gouvernement renonce aux suppressions d'emplois prévues dans la fonction publique.

Les agents de la fonction publique attendent maintenant d'être reconnus et respectés, que soit mis fin au « nouveau management public » (notamment en abrogeant les textes sur l'évaluation individuelle et la rémunération à la performance).

Les agents publics attendent que leurs missions soient valorisées et que soient apportées des réponses aux questions qu'ils ont posées ces dernières années sans jamais être entendus : salaires, carrières et pensions, évaluation, journée de carence...

## **SMIC EN TRES LEGERE HAUSSE : CARRIERES BLOQUEES !**

Le coup de pouce sur le SMIC au 1<sup>er</sup> juillet (+2%) est bien limité pour les vacataires, non titulaires, contrats aidés et...fonctionnaires dont le salaire ou le traitement de base ne dépassent pas ce niveau de rémunération. On peut craindre, par ailleurs, que cette hausse ne soit qu'un à valoir sur la hausse légale du mois de janvier.

Pourtant, en l'absence de révision des grilles indiciaires, elle contribuera à l'écrasement des carrières qui, pour des milliers d'agents, se contentent de suivre la hausse du smic pendant des années.

Un agent à l'échelle 3 gagne, avant la hausse, 18 euros de plus en 10 ans et encore, sur la base de l'avancement minimum. Il faudra maintenant 16 ans pour un agent recruté à l'échelle 3 pour obtenir moins de 40 euros et 10 ans à l'échelle 4 pour une vingtaine d'euros. Quant au premier échelon de la catégorie B, il est à nouveau rejoint par la SMIC.

La révision des grilles indiciaires est une urgence pour que la notion de carrière dans la fonction publique ait encore un sens !

## **JOURNEE DE CARENCE**

Attention !!!!L'administration dit être prête début octobre pour mettre en œuvre la journée de carence (en gros, non paiement du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie). Nos Elus doivent nous dire pourquoi cette accélération avant le sommet social des 9 et 10 juillet.

Mobilisation envisagée en septembre.

## **ELARGISSEMENT DE LE MANS METROPOLE**

**Sur proposition de la FSU, les Organisations syndicales CGT – FSU – CFDT – FO**

**demandent la tenue d'un CTP**

Les élus représentant le personnel de Le Mans Métropole en CTP demandent l'organisation d'un CTP début septembre au cours duquel leur seraient exposés les choix retenus pour l'organisation des services communautaires suite à l'élargissement de Le Mans Métropole

- périmètre des compétences (modifié ou pas ?)
- transfert de personnel (forme/nombre/quelle affectation ?)
- organisation du travail des agents (prise en compte de l'agrandissement géographique)
- transfert de patrimoine (incidence sur le volume des travaux à prendre en charge)
- réalisation des prestations (réorganisation de nos régies ? adaptation de nos contrats externalisant les missions ?)

Manifestement les discussions avancent avec les mairies et responsables concernés. Il est plus que temps que les représentants du personnel soient informés et impliqués sur les réorganisations. Le CTP doit émettre un avis sur les principes d'organisation retenus et non pas être consulté pour la forme 15 jours avant la mise en œuvre des dispositifs. Il y va de la réussite de ce renforcement important de la coopération intercommunale.

### **Entretien professionnel**

Au cours des réunions paritaires concernant le projet d'expérimentation de l'entretien professionnel, il a été clairement acté que l'expérimentation concernerait uniquement les agents relevant des catégories A et B ainsi que les agents de catégorie C en position d'encadrement (de fait, essentiellement les agents de maîtrise encadrants).

Cet engagement a été pris via le rapport en CTP et via les débats en CTP (cf. le relevé de conclusions). Il se traduisait par l'établissement d'une grille unique A/B/encadrant pour mener l'entretien. Le projet de grille C a été retiré car inadapté et prématuré.

Or, la DRIM et la DRH n'ont jamais informé clairement les services que l'expérimentation ne devait pas, à ce stade, toucher les catégories C. Jamais il n'a été vérifié que les A ou B à former ne devaient mener leurs entretiens qu'avec des A/B ou C encadrants. Cette règle n'a pas été signifiée aux encadrants dans leur cycle de formation si bien qu'aujourd'hui, alors même qu'aucun bilan d'étape n'a eu lieu avec les délégués du personnel, alors même qu'aucune adaptation des modalités d'entretien n'a pu être prise en compte, beaucoup d'agents C se voient impliqués dans une évaluation les concernant.

Ces expérimentations se font par ailleurs dans des conditions de confidentialité pas toujours respectées (frappe dans les secrétariats...) et sans que les agents soient informés des conséquences de cette évaluation ou des modalités de recours.

Même si les agents de catégorie C peuvent être demandeurs d'entretiens personnalisés avec leur cadre sur les conditions d'exercice de leurs missions, il est totalement anormal que l'engagement de la direction et des Elus ne soit pas respecté. Il est également anormal de prendre appui sur le besoin d'agents C d'avoir un entretien posé avec leur cadre pour leur imposer, de fait, une évaluation professionnelle aux contours mal définis.

Par ailleurs, les objectifs assignés aux services ne sont toujours pas formalisés de façon transparente....ce qui n'empêche pas la fixation d'objectifs déclinés jusqu'au niveau de la catégorie C.

Les élus FSU ont donc demandé à l'administration de donner des explications sur cette situation : Réponse : « notre contrat avec le prestataire chargé de la formation a été organisé comme cela » « finalement cela va aller plus vite que prévu » !!!!

## INSTANCES PARITAIRES

### **CAP additive du 29 juin 2012**

Seules les CAP C Ville du Mans et Le Mans Métropole étaient convoquées.

Avancement de grade à Adjoint Technique Principal 2<sup>e</sup> classe : 1 possibilité en Le Mans Métropole qui a conduit à la nomination d'un agent.

En Ville du Mans, on ne peut que s'étonner qu'un seul agent ait été proposé par son service alors que 5 remplissaient les conditions et qu'il y avait 4 possibilités de nomination !

Concernant l'échelon spécial de l'échelle 6, la FSU était intervenue auprès des Elus afin que ce dossier soit présenté à la CAP de juin et que tous les agents remplissant les conditions soient proposés par leurs services.

C'est chose faite ! En dehors des agents ayant eu une baisse de note, tous ceux qui avaient au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 6 sont passés à l'échelon 8.

### **COMITE PREALABLE PROTECTION SOCIALE**

Le bulletin de salaire du mois de juin est accompagné d'un questionnaire sur la protection sociale complémentaire. Cela fait suite au comité préalable du 30 mai 2012 sur la participation des collectivités au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Au sein de nos collectivités, 3 mutuelles sont actuellement partenaires (contrats collectifs risques santé) et perçoivent donc des subventions dont bénéficient 2040 agents.

Un nouveau dispositif du 8 novembre 2011 avec un décret du 25 mai 2012 donne la possibilité aux employeurs publics de contribuer au financement de la protection sociale complémentaire.

L'adhésion à une protection complémentaire est facultative pour l'agent.

Deux risques peuvent être couverts : santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès et complément de salaire lors d'un demi traitement).

2 possibilités de mise en œuvre existent :

- contrat de labellisation
- convention de participation

Pour la protection santé, la FSU s'est prononcée pour le contrat de labellisation qui permet la liberté de choix pour l'agent et la démarche individuelle. De plus, cela offre la possibilité de conserver sa mutuelle actuelle si cette dernière est labellisée ainsi que la portabilité de la mutuelle en cas de mobilité de l'agent. La FSU s'interroge sur la hauteur de la participation des collectivités pour la protection sociale de ses agents, notamment en cas de hausse de bénéficiaires (labellisation). Pour la protection prévoyance, des discussions auront lieu à une autre échéance

### **COMITE PREALABLE SERVICE EHL**

Lors de la réunion du 27 juin dernier, le projet de nouvelle charte de l'agent chargé de l'entretien a été présenté à l'ensemble des organisations syndicales.

Le point essentiel portait sur l'expérimentation du travail en journée. Celle-ci sera mise en œuvre dès la rentrée de septembre sur les services de l'hôtel de ville, population, relations extérieures, pilier rouge et DEVAC pour s'étendre aux services administratifs (condorcet, maine2000) début 2013, le but étant, à terme, de passer l'entretien de l'ensemble des bâtiments administratifs en journée. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette nouvelle organisation moins difficile à gérer au quotidien pour les agents concernés.

La FSU est cependant intervenue en précisant qu'une réorganisation de la journée de travail ne réglerait pas « tout » et que seuls des moyens suffisants de fonctionnement (personnel, matériel) permettraient de respecter les engagements de qualité du service rendu.

### **PETITE ENFANCE**

Une assemblée générale du personnel des structures d'accueil petite enfance s'est tenue le 19 juin à l'initiative des organisations syndicales CGT-FSU et CFDT.

Sur certaines structures, le manque de personnel se fait cruellement ressentir et ne permet plus d'accomplir dans de bonnes conditions, les missions confiées aux agents (notamment dans les structures multi accueil). La contrainte du « remplissage » accentue le malaise des personnels qui le vit comme une dévalorisation et une véritable « perte d'identité » du métier.

Concernant les assistantes maternelles, il devient difficile de recruter, trop peu de candidatures : quelle image renvoie-t-on de ce métier, y-a-t-il suffisamment de relais de la part de l'administration ?

Un véritable questionnement se pose sur le devenir des structures petite enfance. A l'issue de cette assemblée générale, il a été décidé de faire une demande de CTP sur ce dossier

## **REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE DES CATEGORIES B**

Rédacteurs, Animateurs, Educateurs des APS, Educatrices de jeunes enfants, Assistants de Conservation du Patrimoine, Assistants Socio-éducatifs et Assistants d'Enseignement Artistiques se sont réunis mardi 19 juin afin d'échanger sur la revalorisation du régime indemnitaire des catégories B. Etaient également associés à cette réunion les adjoints administratifs, lauréats de l'examen professionnel de rédacteur, en attente de nomination.

Les organisations syndicales à l'initiative de l'assemblée générale, ont été mandatées par le Personnel afin de mener les négociations avec les Elus sur des bases identiques à celles négociées par les Techniciens, à savoir :

- un seul régime indemnitaire par grade,
- refus d'associer la question de la NBI dans le débat sur le régime indemnitaire.

L'alignement de tous les régimes indemnitaires sur celui des techniciens repose sur la base du principe de l'équité et ce avec les compétences de tous. (à l'heure actuelle, il existe un écart de 120 à 180 euros selon le grade).

Un service technique pourrait-il fonctionner sans des administratifs (Gestion administrative, financière, du personnel) ? Chacun a son rôle à jouer dans le bon fonctionnement des services publics.

Hommes et femmes doivent être traités de façon égale quelle que soit leur filière.

Les catégories B (hors filière technique) représentent environ 300 agents. Un effectif à ne pas sous-estimer.

**Il est temps de se mobiliser et de se battre pour que toutes filières confondues, les agents soient traités sur des bases d'équité et d'égalité de traitement.**

Pour rappel, la mission essentielle pour une organisation syndicale est de se mettre au service des agents. Cela demande beaucoup d'implication, beaucoup de temps et de capacité d'écoute....mais c'est cela l'engagement syndical et c'est pour cela que nous sommes élus.

A l'attention de la CFDT : mettre plus d'énergie à informer, négocier, défendre les droits des agents et un peu moins à « casser du sucre » sur les autres organisations syndicales, ce serait plus sain et tout le monde s'y retrouverait.

Arrêtons de polémiquer et mettons nous au travail !!!

### PAROLES D'AGENTS

*Le compte Epargne Temps, c'est bien.....on fait des « cagnottes » individuelles...mais pourquoi ne peut-on pas faire partager exceptionnellement notre temps (congés, CET) avec des collègues en difficulté ? Le temps accordé pour accompagner une personne en fin de vie est par exemple très court.....j'aimerais pouvoir donner 1 journée de congé ...*

***La solidarité entre collègues, c'est important aussi***