



## SYNDICAT SDU 13 FSU DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE FOS-SUR-MER

### REFORME DE L'INTERCOMMUNALITE : QUELS ENJEUX POUR LES PERSONNELS ?

Ce tract utilise abondamment le terme EPCI qu'il convient de bien maîtriser. Les établissements publics de coopération intercommunale sont des structures administratives qui regroupent toutes les formes d'intercommunalité à fiscalité propre ou non.

- Les EPCI à fiscalité propre sont formés des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines, des métropoles, des syndicats d'agglomération nouvelle.
- Les EPCI sans fiscalité propre sont formés des syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU) ou multiples (SIVOM), des syndicats mixtes, dont les pôles métropolitains, nouvel échelon d'intercommunalité issu de la loi du 16 décembre 2010.

#### LA REFORME DES INTERCOMMUNALITES : UN CALENDRIER SERRE

D'ici le 31 décembre 2011, dans le cadre général de la réforme territoriale, chaque Préfet de chaque département doit élaborer un schéma départemental de coopération intercommunale. Un amendement à la loi du député et Président de l'AMF, Jacques PELISARD demande que cette date ne soit retenue que pour les projets consensuels.

En amont sous son égide, il réunit une commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI) qui peut émettre des amendements au projet de nouveau découpage proposé par le préfet, à condition de recueillir

une majorité qualifiée des 2/3 des membres de la commission. La feuille de route des Préfets vise à ce que toutes les communes soient intégrées dans un EPCI, de réduire leur nombre, que tous les EPCI regroupent plus de 5000 habitants...

**Jusqu'au 1er juin 2013**, à partir de ce schéma les Préfets auront des « pouvoirs temporaires et renforcés » pour modifier ou fusionner des intercommunalités, dissoudre des syndicats, intercommunaux, créer de nouveaux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI \*).

Ces modifications vont entraîner des transferts massifs de compétences et de personnels dans tous les sens : des communes ou des syndicats vers les nouvelles intercommunalités, mais aussi d'intercommunalités vers des communes.

#### AGENTS TERRITORIAUX : DES INQUIETUDES LEGITIMES

Pour beaucoup de collègues, c'est l'incertitude. Tel agent travaillant en Réseau d'assistantes maternelles (R.A.M.) pour une communauté de communes pouvant être dissoute se demande quel sera son employeur demain. Tel agent d'un syndicat intercommunal de voirie s'inquiète de l'avenir de son emploi si son syndicat disparaît du fait du transfert de la compétence exercée entre deux communautés de communes différentes : horaires de travail, régime indemnitaire, lieux de travail sont des questions

majeures. Pour les agents non titulaires, très nombreux dans les petites communes l'inquiétude est encore plus grande. La mise en courroux des moyens dans le cadre d'une réduction des moyens financiers des collectivités (réforme de fiscalité locale) fait peser de lourdes menaces sur le niveau d'emploi. C'est d'ailleurs le vœu formulé par le gouvernement qui estime qu'il y a trop d'agents dans les collectivités.

**Il est donc déterminant de connaître les textes concernant les personnel**

## QUE DIT LA LOI ?

1/ Le principe général de la loi N°2010-1563 rappelle que les agents suivent les compétences transférées. Ils bénéficient d'une protection de leur emploi, de leur carrière et de leur rémunération et avantages lorsqu'ils sont transférés d'une collectivité vers un EPCI (Établissement Public de Coopération Intercommunale), d'un EPCI vers un autre EPCI, ou lorsqu'ils sont réaffectés dans une commune.

### 2/ Le cas particulier de dissolution d'un EPCI

Après avis des commissions administratives paritaires, les personnels concernés sont répartis entre les communes membres constituant l'EPCI dissous. Le mode de répartition des emplois n'est pas explicite. Cela signifie que la ventilation des emplois et des agents est soumise à discussion entre les communes. La lucidité impose de rappeler là aussi que la suppression d'emploi est possible mais qu'elle oblige à la consultation du CTP et aux règles en vigueur de protection de l'emploi statutaire.

### 3/ Les cas de fusion EPCI, d'élargissement ou de rétrécissement des EPCI :

Lorsque toutes les compétences exercées par l'EPCI repréentent toutes celles exercées par la structure d'origine, les personnels sont transférés dans les mêmes conditions de statut et d'emploi. Le régime indemnitaire d'origine est considéré comme avantage acquis si l'agent y a intérêt. Attention, il n'en est pas de même pour l'organisation des horaires de travail, droit à congés etc... Les non titulaires de droit public ou de droit privé sont transférés, dans les conditions de leur contrat. Un avis préalable des deux CTP compétents est obligatoire.

### 4/ Situation de transfert partiel des compétences :

4-1/ Cas où des compétences « reviennent » dans une commune

En application du principe émis dans la loi, les moyens et personnels doivent être réaffectés dans la commune

### 4-2/ Cas où les agents ne travaillent que partiellement dans un service ou une partie de service transféré

Il est proposé aux agents, qu'ils soient titulaires ou non, d'exercer leurs fonctions pour partie dans le service transféré. Dans la réalité, si l'agent refuse il sera mis à disposition d'office pour partie de sa fonction dans l'établissement bénéficiaire de la compétence transférée. Il sera alors sous l'autorité fonctionnelle du nouvel employeur. Dans ce cas, le CTP est consulté pour avis sur la convention de mise à disposition, qui doit définir toutes les conditions d'emploi.

### 5/ La mutualisation des services :

#### 5-1 Cas d'une mise à disposition entre une commune et un EPCI

En fonction des missions, les personnels mis à disposition sont alors placés sous l'autorité fonctionnelle de l'employeur concerné. Les règles en vigueur sont celles explicitées dans le cas précédent (4-2)

#### 5-2 Cas de la création de services communs : communes ou groupement de communes avec un EPCI

L'agent est mis à disposition de plein droit pour tout ou partie de son activité auprès de l'EPCI. L'article 66 de la loi du 16 décembre 2010 précise : « En fonction de la mission réalisée, les personnels des services communs sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Maire ou sous celle du Président de l'établissement public ».

Cette situation risque d'être source de bien des difficultés à terme avec des droits très inégaux entre agents issus de collectivités différentes.

## LES RISQUES ET COMMENT REAGIR

Des dizaines de milliers d'agents sont concernés par cette migration imposée pour le meilleur comme pour le pire. Dans un contexte difficile, de décisions plus ou moins autoritaires de l'Etat, nous risquons d'assister à des mariages forcés entre communes ou EPCI. Ceux ci peuvent, à défaut de s'entendre, s'en tenir au minimum en matière de transfert de compétences, et restituer nombre de compétences optionnelles vers les communes. De même des intercommunalités peuvent être affaiblies financièrement par le départ de communes importantes vers de gros EPCI (Agglomération, Communautés urbaines, Métropoles...). Il est alors probable que ces intercommunalités amputées, ou tout du moins à

potentiel fiscal affaibli, rencontrent des difficultés financières pour gérer les services et patrimoines communautaires. Des gros syndicats intercommunaux peuvent également être concernés par la désaffiliation de communes ou d'EPCI vers de gros EPCI, exerçant la même compétence (gestion des ordures ménagères, voirie etc..).

Les droits et acquis des agents vont être soumis à de fortes pressions. Il s'agit pour chacun comme pour les représentants syndicaux d'intervenir le plus tôt possible auprès des employeurs et des centres de gestion pour préserver les services publics locaux et tous les droits des agents titulaires et non titulaires.





# PUZZLE

F.S.U

# SDU/FSU13

SECTION SYNDICALE DES EMPLOYES  
MUNICIPAUX DE FOS SUR MER

En portant notre choix pour une autre politique que celle que nous subissons depuis 2007. Nous avons montrés la volonté de se voir offrir d'autres perspectives. Nous sommes lucides, et avons compris qu'il va falloir « tous ensemble » de nouveau pesé dans le cadre du dialogue social pour faire aboutir nos revendications. A défaut, le mouvement syndical devra en tirer toutes les conséquences et mobiliser pour gagner de nouvelles luttes...syndicales.

Le 26 juillet le SDU13 FSU départemental à été reçu par Madame Marylise Lebranchu, Ministre de la réforme de l'état et de la décentralisation de la Fonction Publique. Les revendications qui ont pu être abordées dans les 20 minutes accordées:

- la revalorisation du point d'indice,
- Le problème des effectifs, les emplois,
- la dégradation des conditions de travail,
- la réforme de la catégorie B, et notre volonté que les assistants socio-éducatifs et les métiers équivalents soient recrutés en catégorie A.

Nous avons été entendu sur nos principales exigences: l'emploi, le pouvoir d'achat, le Service Public, la précarité, la protection sociale, l'amélioration des conditions de travail.

Vu le temps accordé, nous n'avons pas pu aborder d'autres sujets.

Madame le Ministre, nous réponds: concernant le point d'indice: que toutes les grilles indiciaires allaient être refaite pour permettre une augmentation pour les grades de chaque catégorie plus spécifiquement pour les C.

Elle a demandé un rapport sur les privatisations qui, pour elle comme pour nous: « LE SDU 13 FSU » *ne représentent pas l'intérêt du Service Public, des usagers et du personnel.*

Réflexion de notre syndicat sur ce sujet: la Direction nous bourre la tête «SERVICE PUBLIC, SERVICE PUBLIC », et elle fait l'inverse. Les privatisations coûtent plus cher. C'est trop souvent les entreprises privées, qui réalisent certains travaux alors que l'on dispose de personnel compétent.

Pour la protection sociale: on est sur le point obtenir la participation à la Mutuelle Santé, après le chèque restaurant se sera une belle avancée.

Voilà à quoi sert le syndicalisme! « Défendre les droits des salariés ». Plus Plus on est nombreux plus on est représentatifs.

Pour nous rejoindre: lire la dernière page de ce journal.

A, bientôt,  
L'équipe SDU -13- FSU

## « EN BREF »

### POURQUOI TOUTES CES ENTREPRISES PRIVÉES?

Elles sont nombreuses pour effectuer des travaux qui pourraient être réalisés par nos collègues des Services Techniques, avec de meilleurs résultats et moins coûteux.

La compétence, le savoir faire, ils l'ont, la confiance de la hiérarchie pas du tout.....pourquoi?  
« HA HA!, si l'on nous faisait confiance».....

### LES LOCAUX DES SERVICES TECHNIQUES.

Les projets dans le cours terme: du rafistolage encore et encore...des bungalows et ~~re~~ des bungalows de prévus. Les prochains bâtiments vous avez bien compris c'est pas la priorité! Nous avons constaté lors de nos déplacements dans la région PACA, qu'on était une des villes les plus mal lotis (*bravo, on est pas fier!*)

### LES JEUX OLYMPIQUES C'EST PAS FINI.

Nous allons participer aux olympiques des villes riches: des bungalows, pas de climatisation dans certains services, la concentration des agents dans les bureaux, les infiltration d'eau et.c.. (*on est certain de rafler la majorité des médailles d'or*).

Nous aurons l'honneur de remettre ces médailles à Monsieur le Directeur Général des services, lors d'une cérémonie où vous serez tous invités.....

### RESTAURANT DU PERSONNEL MUNICIPAL.

On vous avez énuméré lors d'un précédent journal, le problème de certains collègues qui prennent les repas dans deux structures de la ville. (où ils ne sont pas prioritaires), donc pris en charge après les seniors pour le restaurant des seniors et après les enfants pour l'autre cantine. Ce qui cause des problèmes au niveau des agents pour la reprise du travail dans les services et pour l'organisation du travail en équipe.

Nous avons rencontré le DGS, et proposé des solutions. Il devait nous recontacter.....

Evidemment nos propositions ne lui convenaient pas tout à fait! Mais il n'a pas fait mieux! depuis on est toujours dans l'attente de sa réponse. Une fois de plus on constate le manque de considération du personnel!

### PROTECTION SOCIALE DES FONCTIONNAIRE.

Un décret 2011-1474 du 08.11.2011 autorise les Collectivités à prendre à charge les Mutuelles santé. Nous avons écrit à Monsieur le Maire en lui demandant cette prise en charge. Bonne nouvelle, il nous a répondu favorablement le 12 juillet 2012, qu'il nous sollicitera pour une réunion spécifique à la rentrée.

### PROTECTION SOCIALE bis: les chèques restaurants.

Monsieur le Maire a été convaincu par notre proposition, on s'en réjouit! Ouest Provence l'a mis en application en 3mois, nous, cela fera déjà 9 mois en octobre 2012. on aurait pu faire mieux! . On peut espérer la mise en place en octobre.

### POLICE...«du vent dans les voiles»...POLICE...«du vent dans les voiles»

Que ce passe t'il? En quelques mois quatre départs à la Police Municipale, c'est pas fini, d'autres sont en prévision!.



# RETENUES DE GREVE : MODE D'EMPLOI

## CE QUE DIT LA LOI :

Les prélèvements des heures de grève doivent être proportionnels aux arrêts de travail.

En cas de grève, la retenue sur salaire doit être proportionnelle aux arrêts de travail :

- $1/30^e$  du traitement mensuel pour une journée de grève ;
- $1/60^e$  du traitement mensuel pour une demi-journée de grève ;
- $1/151,67^e$  pour une heure de grève :  $\frac{\text{salaire mensuel}}{151,67}$

Exemple pour un agent dont le salaire est de 1200 euros brut

DUREE DE GREVE	Retenue sur salaire
1 heure	$1200\text{€} / 151,67 = 7,91\text{€}$
2 heures	$1200\text{€} / 151,7 \times 2 = 15,82\text{€}$
Une demi-journée	$1200\text{€} / 60 = 20\text{€}$
Une journée	$1200\text{€} / 30 = 40\text{€}$

Exemple pour un directeur dont le salaire est de 4 500€ brut

DUREE DE GREVE	Retenue sur salaire
1 heure	$4500\text{€} / 151,67 = 29,66\text{€}$
2 heures	$4500\text{€} / 151,7 \times 2 = 59,32\text{€}$
Une demi-journée	$4500\text{€} / 60 = 75\text{€}$
Une journée	$4500\text{€} / 30 = 150\text{€}$

## ATTENTION :

Une grève chevauchant un week-end, un jour férié, un jour de temps partiel peut donner lieu au prélèvement de ces derniers (arrêt du Conseil d'État du 7/07/1978 dit arrêt Omont).

Toutefois, le fait de reprendre le service au moins 1 heure le vendredi ou le lundi rend cette mesure inapplicable par l'administration.

Produits d'entretien, **MIRACLE!** Vous avez été entendu, certains produits médiocres ont été changés. « D'autres problèmes contactez nous ».

**JOURNÉE DE CARENCE**  
On négocie localement un accord...  
On vous tiendra au courant.

N'oubliez pas de nous consulter avant le mois de novembre pour la CAP de décembre 2013!

## LES BREVES

Le journal d'info pour le personnel de la part de la hiérarchie... **en en conclu qu'il n'y a pas la volonté de donner quelconque info au personnel .....**

« Le questionnaire SDU 2010, où vous avez exprimé votre mal être au travail »...  
Conclusion, une démarche axé sur la souffrance au travail à débattée au cours de cette année avec le CHS, enfin! Nous espérons que cela aboutisse.  
« Notre long travail pour l'analyse de ce document à été pris en considération »

### Rédacteurs

Le nouveau cadre emploi des rédacteurs est paru au JO, décret du 2012.924 du 30/07/2012 et s'applique au 01/08/2012

### « MUTUELLE DACH »

UN FART DE GROUPE PROPOSE AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE FOS/MER. VENEZ-VOUS PROCURER LES DOSSIER, ILS SONT A VOTRE DISPOSITION A LA MAISON DES SYNDICATS. (On contactez le 04 42 56 95 55 **MOI DE PASSE** présente vous comme employé de la ville de FOS/MER).

### Echelon spécial de la catégorie C

Décret 2012-552 du 23/04/2012.

Il permet aux fonctionnaires territoriaux « autres (que ceux de la filière technique », classé en échelle 6 d'accéder à l'échelon spécial doté de l'indice brut 499. Les agents Devront justifier d'un mois trois ans d'ancienneté dans le 7ème échelon de l'échelle 6. (Les grades concernés figurent dans le décret, consultez-le)

Je souhaite adhérer au syndicat SDU;  
Ma cotisation correspond à 0,75% du salaire net.  
Je bénéficie des services réservés aux adhérents.

(La moitié de cette cotisation est déductible des impôts)

Adhérer c'est avoir la parole, participer et agir,  
-c'est le choix d'un syndicat proche des salariés,  
-être informé, conseillé, soutenu et défendu,  
-privilégier la négociation au dialogue,  
-mais pour le meilleur d'abord, et le meilleur au mieux de tous les salariés,  
-c'est le choix d'un syndicalisme ambitieux qui profite à chacun.

N'attendez pas d'avoir un conflit pour adhérer.

NOM..... PRENOM..... TEL.....

SYNDICAT SDU-13-PSU MAISON DES SYNDICATS 15 CHEMIN FONTAINE DE GUIGUE  
13270 FOS/MER tel/04 42 05 52 79 mail:sdu.fsu13@orange.fr