



Syndicat INTER 87 F.S.U., 44 rue Rhin et Danube, 87280 LIMOGES.

☎/Répondeur 05.55.33.33.99 ☎/fax 05.55.32.68.34

✉ e-mail : [inter87.fsu@wanadoo.fr](mailto:inter87.fsu@wanadoo.fr)

Permanence tous les jours

# BILAN ANNUEL 2014 - 2015

**A DESTINATION DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES AU  
CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-VIENNE**

DANS CE  
NUMÉRO :

• EDITORIAL	1
• LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.	2
• BILAN DES CAP 2014	
<b>DOSSIER :</b> LA NOTATION DES FONCTIONNAIRES EST REMPLACÉE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015 PAR... L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	3
• ACTUALITÉ JURIDIQUE	4

EDITORIAL



## VOS ELU(E)S FSU SONT A PIED D'ŒUVRE !

**D**epuis notre dernier Bilan Annuel en juin 2014, le syndicat Inter 87 FSU a largement remporté les élections professionnelles du 4 décembre 2014, confortant sa place de 1<sup>ère</sup> organisation dans la Fonction Publique Territoriale en Haute Vienne avec près de 44% des suffrages.

Tant dans les Commissions Administratives Paritaires (CAP) qu'au Comité Technique (CT) du Centre de gestion, dans les communes de St Yrieix, Ambazac, Verneuil, Feytiat, Panazol, Isle, Limoges Habitat, la communauté de communes Vienne Glane, les listes présentées par la FSU ont permis l'élection de dizaines de délégués. Au cours du premier semestre, ces élus ont suivi une formation pour défendre vos droits sociaux et nos services publics.

**Ces résultats sont le fruit de notre engagement depuis 20 ans pour développer le dialogue social auprès de nos employeurs, malgré les difficultés actuelles.**

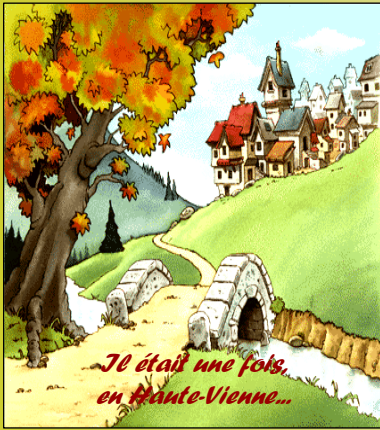
Et la tâche est rude ! Nous devons faire face par exemple, aux conséquences du refus du Centre de gestion de continuer à émettre des avis du CT sur les 5 jours exceptionnels pouvant être accordés aux agents. Cet avis faisait référence. De ce fait plusieurs communes ont profité de ce retrait pour supprimer ou diminuer leur nombre. **Enfin, la baisse des dotations de l'Etat, devient la rengaine à chaque fois que nous demandons titularisation, amélioration des régimes de primes, ou tout simplement avancement de grade.**

Nous refusons que les seuls agents de la Fonction Publique Territoriale soient la variable d'ajustement des budgets des collectivités. **Rappelons que la valeur du point d'indice est gelée depuis 5 années consécutives. Ce n'est donc pas l'augmentation du coût de la masse salariale qui met en péril les budgets communaux.**

Comme d'habitude, vous trouverez dans notre Bilan Annuel, distribué aux 4500 agents, dont la carrière relève des avis des CAP du Centre de gestion, des informations, notamment sur le nouveau dispositif d'évaluation-notation qui se substitue au système de notation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Bien évidemment notre syndicat reste à votre disposition pour toute information complémentaire à nos permanences. Vous pouvez aussi rejoindre notre syndicat et ses 900 adhérents ce qui vous permettra de bénéficier de formation sur vos droits, d'informations statutaires détaillées et d'être conseillé utilement et défendu si cela est nécessaire. A la FSU la solidarité c'est du concret !**

**Daniel CLEREMBAUX**



## LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.

### LES ECOLES DE MUSIQUE, LA FIN DE LA PRECARITE... C'EST POUR QUAND ???

Le 12 mars 2012, une loi de résorption de la précarité est votée permettant sous conditions d'ancienneté d'obtenir un CDI, et/ou de devenir titulaire sous condition d'ancienneté et de sélection professionnelle pour les cadres d'emploi relevant d'un accès par concours.

Enfin, la législation, en contrepartie d'un assouplissement des conditions de recrutement des contractuels (renfort temporaire ou activité saisonnière), est devenue plus explicite sur l'interdiction de maintenir pendant des années des agents non titulaires sur des emplois permanents, qu'ils soient créés au tableau des effectifs ou qu'ils soient de fait considérés comme tels, du fait de leur activité continue depuis plusieurs années.

Toutes les collectivités et établissements sont contraints depuis cette date du 12 mars 2012 de soumettre à leur Comité Technique un plan de mise en œuvre de la loi et de son décret, en recensant de manière détaillée tous les agents concernés par l'attribution d'un CDI ou l'organisation de sélection professionnelle.

**Trois importantes écoles de musique administrées par les Communauté de communes du pays de Saint Yrieix, de Noblat et la commune de Couzeix, n'ont pas organisé de plan de titularisation via les sélections professionnelles pour leurs enseignants non titulaires remplissant les conditions d'accès à l'emploi de titulaire.**

**Parmi ces collègues non titulaires, certains y travaillent parfois depuis plus de 15 ans, en étant rémunérés quelques dizaines d'euros au dessus du SMIC, sans aucune perspective de carrière. Ils occupent de fait des emplois permanents.**

Sollicités individuellement ou collectivement par les agents eux-mêmes, ou par notre syndicat, les employeurs concernés font « la sourde oreille » à ce qui n'est aujourd'hui que justice et surtout l'application de la loi. La date butoir de validité du 1er trimestre 2016 des plans de titularisation a été supprimée, donc y compris toute l'année 2016 des sélections professionnelles peuvent être mises en œuvre (\*). **Pourquoi l'Etat, qui en a les moyens, ne contraint-il pas ces écoles à appliquer la loi ? Pourquoi des élus de la République, qui sont parfois des parlementaires, peuvent voter des lois progressistes et finalement ne pas les appliquer. Il est urgent que ces situations évoluent.**

(\* ) **Il est important de savoir qu'il n'est prévu aucun concours dans aucun centre de gestion pour devenir enseignant (cadre B ou cadre A) dans la filière culturelle.**



## BILAN DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 2014

ANNEES CATEGORIES	Avancements de grades		Promotions Internes		Titularisations		Prorogations de stages		Effectifs totaux
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2014
CAT. A	9	14	19	2	9	8	0	0	176
CAT. B	44	44	45	8	29	34	0	0	430
CAT. C	285	219	10	10	110	143	5	8	3119
TOTAL	338	277	74	20	148	185	5	8	3725

### VOS ELUS F.S.U. AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES :

#### CATEGORIE A :

SOLANGE BUISSON (Mairie Saint-Martin-le-Vieux) HERVE FAURE (Mairie Isle)  
CAROLINE CASTERAN (CCnes Vienne-Glane) SANDRA GIBOUIN (Centre de la mémoire)

#### CATEGORIE B :

DIDIER MAZAUDON (Mairie Saint-Yrieix-La-Perche) BERNARD BUISSON (Mairie Saint-Yrieix-La-Perche) FRANÇOISE MERLIN (Mairie Condat-sur-Vienne) CECILE FAURE (centre de la mémoire) PIERRE BLANCHARD (Mairie Feytiat) DIDIER AGOT (EHPAD Ladignac-le-Long)

#### CATEGORIE C :

LAURENT ALBOUY (centre de la mémoire) VANINA PRABONNAUD (Mairie Feytiat) RICHARD CHAMBORD (Mairie Isle) CORINNE GERAUDIE-LAVIALLE (CIAS Cussac) BERNADETTE RAVEAU (Mairie Cieux) AURELIE CHAGNE (Mairie Compreignac) BERNARD JEANNET (Mairie Nexon) ZEYNEP KAMBER (SDIS 87)

### VOS ELUS F.S.U. AU COMITE TECHNIQUE DU CDG :

LAURENT ALBOUY (centre de la mémoire) SOLANGE BUISSON (Mairie Saint-Martin-le-Vieux) FLORENCE CAUQUIL (Mairie Compreignac) MARIA CERQUEIRA (CCAS Cussac) SANDRA GIBOUIN (centre de la mémoire) MIREILLE GUILLOTEAU (SIAEP Vienne-Briance-Gorre) BERNARD JEANNET (Mairie Nexon) JEANNOT LASCAUX (Mairie Veyrac) FABIENNE MARTIN (Mairie Nexon) BERNADETTE RAVEAU (Mairie Cieux).

## **LA NOTATION DES FONCTIONNAIRES EST REMPLACÉE...PAR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL !**

Afin que chacun connaisse bien ses droits face au nouveau dispositif d'évaluation qui remplace le système de notation pour tous les fonctionnaires de la fonction publique territoriale, nous vous présentons le nouveau décret qui est en vigueur. **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**, l'entretien professionnel est appliqué à tous les fonctionnaires. **Cela signifie en clair que tout dispositif de notation est supprimé (Décret N° 2014-1526 du 16 décembre 2014).**

**Quels sont les agents concernés (article 1) ?**  
Tous les fonctionnaires (sauf les stagiaires), mêmes ceux qui n'étaient pas notés auparavant : les médecins, psychologues etc...

**Qui conduit l'entretien professionnel (article 2) ?**  
L'évaluateur, il s'agit du supérieur hiérarchique

direct ; lui seul a cette qualité reconnue par la loi pour mener l'entretien.

**A quel moment l'entretien doit-il se dérouler (article 2) ?**

Par principe en fin d'année, en prenant en compte le calendrier de la Commission Administrative Paritaire pour que toutes les garanties statutaires soient respectées.

Le délai franc se calcule en ajoutant une unité à la date de réception du compte rendu. En retour, l'autorité territoriale doit répondre dans un délai de 15 jours à toute demande de révision émise par un agent. L'absence de réponse au delà de ce délai est considérée comme un refus. Dès cette étape en cas de refus, le fonctionnaire peut poursuivre l'autorité territoriale devant la juridiction administrative.

**La saisine de la commission administrative paritaire (article 7-2) :**

Le fonctionnaire peut également en cas de refus de révision du compte rendu, saisir la CAP compétente en écrivant à son Président. Le fonctionnaire possède un délai d'un mois pour faire appel à la CAP à la date de refus explicite de sa demande de révision, ou à la date implicite de refus ; c'est à dire après 15 jours sans réponse

### **La préparation de l'entretien professionnel :**

La collectivité territoriale ou l'établissement doit préparer en amont les documents supports à l'entretien qui sont au nombre de 2 :

- le document support de l'entretien professionnel avec la grille des critères à partir de laquelle la valeur professionnelle est appréciée,
- une fiche de poste pour chaque fonctionnaire qui est rendue ainsi obligatoire.

**Les délais et le contenu de la convocation (article 6) :**  
Elle est envoyée au moins 8 jours avant l'entretien. Elle doit comprendre obligatoirement la fiche de poste du fonctionnaire, la fiche d'entretien pré remplie (état civil, situation statutaire) et dans laquelle sont déclinés les objectifs individuels à atteindre pour l'année suivante et l'analyse des résultats de l'année qui s'achève. Cette seconde partie est obligatoirement remplie par l'évaluateur.

### **Le déroulement de l'entretien professionnel (article 3, 4 et 5) :**

L'entretien doit porter principalement sur les thèmes suivants : résultats obtenus, objectifs, manière de servir, acquis de l'expérience professionnelle, capacité d'encadrement, besoins de formation, perspectives d'évolutions en terme de carrière et de mobilité... L'évaluateur doit évaluer par écrit à partir des critères vus au Comité Technique la valeur professionnelle de l'agent. Le compte rendu de cet entretien, en fonction de la discussion doit être complété, y compris en faisant état des points d'accord ou de désaccord. Le compte rendu contient l'appréciation générale littérale synthétique portée sur l'agent. Le tout est rédigé et signé par l'évaluateur.

### **Notification du compte rendu (article 6) :**

Il est notifié à l'agent dans un délai maximum de 15 jours. L'agent le complète éventuellement par des observations personnelles, le signe et le retourne à son supérieur hiérarchique direct. **La signature ne vaut pas accord avec ce compte rendu, elle signifie que l'agent en a pris connaissance.** Il est ensuite visé par l'autorité territoriale et versé au dossier individuel de l'agent. **Le compte rendu doit impérativement mentionner les voies et délais de recours contentieux devant la justice administrative.**

### **Le recours préalable contre le compte rendu (article 7-1) :**

L'agent peut saisir par écrit sous forme de recours l'autorité territoriale pour obtenir la révision du compte rendu. Cette demande doit être adressée dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu de l'entretien. **Ce recours est un préalable obligatoire** à toute saisine de la commission administrative paritaire compétente.

### **La portée des avis de la CAP et leur suite :**

S'il est souhaitable dans l'intérêt du fonctionnaire demandeur que la CAP émette un avis favorable à sa demande de révision, celle-ci n'est qu'un avis. Donc « in fine » c'est l'autorité territoriale qui doit notifier le compte rendu définitif de l'entretien professionnel de l'agent après la réunion de la CAP. En cas de contestation, l'agent possède alors un délai de deux mois pour saisir la justice administrative à la date de réception de la décision de l'autorité territoriale.

### **Les conséquences de l'entretien professionnel (article 8) :**

Comme le précise **l'article 76-1 de la loi du 6 janvier 1984**, les possibilités de promotion interne, d'avancements d'échelon et de grade sont liées au contenu de l'entretien professionnel, ce qui était déjà le cas avec le système de notation. Nombre de critères d'attribution de primes intègrent dans leur montant la manière de servir de l'agent. Autant dire que ce nouveau dispositif plus complexe reposant sur l'interprétation d'écrits peut mettre en difficulté des systèmes plus clairs (pas forcément plus justes) en vigueur dans nombre de collectivités. La note était alors un critère déterminant pour prétendre à un avancement d'échelon à la durée minimum ou encore un changement de grade...

### **Quelques éléments d'analyse du syndicat Inter 87FSU :**

***Le syndicat Inter 87 FSU ne pense pas que ce nouveau dispositif soit meilleur que le précédent. Nous pensons que toute difficulté (incompréhension dans le travail) doit être réglée sans attendre un rendez annuel de fin d'année. Par ailleurs, ce dispositif pose la question de la formation des évaluateurs et l'harmonisation des pratiques d'évaluation au travers des diverses collectivités afin de garantir une égalité de traitement entre tous les agents. Deux points positifs malgré tout, la fiche de poste est obligatoire et le calendrier nettement plus détaillé du nouveau système contraint à une évaluation annuelle plus rigoureuse. Attention, tout agent qui envisage de solliciter l'avis de la CAP doit préalablement sous un délai de 15 jours à la date de réception du compte rendu, formuler une première révision auprès de son employeur. C'est seulement après un refus explicite ou implicite, que l'agent peut alors saisir la CAP par écrit auprès de son Président(e). Si vous souhaitez plus de précisions vous pouvez nous contacter au numéro de téléphone suivant : 05.55.33.33.99.***



**ACTUALITE JURIDIQUE****PETITS RAPPELS :**

- ◆ **La valeur brute du point est au 01/02/2014 de 4,6303 Euros.**
  - ◆ **La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est fixée à 5556,35 Euros.**
  - ◆ **La valeur annuelle du point d'indice majoré est égale à 55,5635 Euros.**
- Pour info : Au 1er janvier 2015, l'ensemble des échelons des échelles 3 à 6 sont revalorisés de 5 points d'indice majoré.**

**INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS DU FAIT DE LA MALADIE**

La gestion des congés annuels des agents de la fonction publique, qui découle des dispositions réglementaires (**Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985** pour les agents publics de la FPT) connaît des bouleversements avec de nombreuses décisions de la CJUE (Cour de Justice Européenne). Ces décisions doivent être prises en compte par les employeurs, dans l'attente des dispositions réglementaires. C'est ainsi qu'ont été reconnus :

- **Le principe du report des congés annuels non pris en tout ou partie du fait de la maladie dans la limite de 15 mois,**
- **Le principe de l'interruption automatique et obligatoire des congés annuels par la maladie (décision CJUE C-78/11 du 21 juin 2012 qui met fin à une décision du Conseil d'Etat).**

**Reconnaissance d'un droit à indemnisation :**

Ces principes issus de jurisprudence européennes de 2009 et 2012, sont complétés par la reconnaissance du droit, pour un fonctionnaire mis à la retraite sans avoir pu prendre ses congés du fait de la maladie, d'un droit à indemnisation (CJUE C-337/10 du 3 mai 2012).

Ce droit à indemnisation posé par cette décision prime sur le droit national et notamment le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 qui n'organise aucune indemnisation. Désormais, un fonctionnaire territorial qui part à la retraite à l'issue d'un congé pour indisponibilité physique, congé qui ne lui a pas permis de prendre tout ou partie de ses congés reportés et en cours, doit être indemnisé. **Ce droit posé par la jurisprudence européenne précitée, a fait l'objet d'une première application par le Tribunal Administratif d'Orléans (n°1201232 du 21 janvier 2014)**

**DON DE JOUR DE REPOS : C'EST POSSIBLE !**

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un agent public relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours d'ARTT et de congés annuels. Les jours de repos compensateur et jours de congés bonifiés ne peuvent pas faire l'objet d'un don. **(Décret n°2015-580 du 28 mai 2015). Pour plus d'infos, contactez-nous...**

**PRIME EXCEPTIONNELLE : GIPA 2015**

La garantie individuelle du pouvoir d'achat a été reconduite pour 2015. Les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA sont précisés dans un arrêté publié au **Journal officiel du 13 février 2015**. **Le décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015**, modifiant le **décret n° 2008-539 du 6 juin 2008** modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, prolonge pour 2015 l'application de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Il fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité. L'arrêté du 4 février 2015 fixant pour 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA est publié au Journal officiel du 13 février 2015. Ainsi pour la période de référence fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014, le taux de l'inflation à prendre en compte est de 5,16 %, la valeur moyenne du point en 2010 est de 55,4253 et la valeur moyenne du point en 2014 de 55,5635.

**CONTACTEZ-NOUS POUR SAVOIR SI VOUS Y AVEZ DROIT...**

**STAGIAIRE / Licenciement en cours de stage/ suppression d'emploi**

Il incombe à l'administration, avant de pouvoir licencier un fonctionnaire stagiaire dont l'emploi est supprimé, de chercher à le reclasser. La mise en œuvre de ce principe implique que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer cet emploi pour des motifs d'économie, propose à l'intéressé un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi ; l'agent ne peut être licencié que si son reclassement s'avère impossible. **(Cour administrative d'appel de Douai, 30 octobre 2014, Mme B., req. n°13DA00878.)**

**SOYEZ SOLIDAIRE !!! REJOIGNEZ-NOUS !!! ADHEREZ A INTER87 FSU !!!**

NOM : \_\_\_\_\_ PRENOM : \_\_\_\_\_  
 GRADE : \_\_\_\_\_ COLLECTIVITE : \_\_\_\_\_  
 ADRESSE PERSONNELLE : \_\_\_\_\_

*Je souhaite avoir de plus amples renseignements en vue d'une adhésion.*

*La cotisation mensuelle est calculée sur la base de 0.75% du salaire annuel net perçu divisé par 12.  
 66% de votre cotisation se déduit du montant des impôts.*

**A RENVOYER au : Syndicat INTER 87 F.S.U., 44 rue Rhin et Danube, 87280 LIMOGES.**

