



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



Le Grain de Sel

Journal d'information de la FSU TERRITORIAUX LE MANS – LE MANS METROPOLE – CCAS

Edito

Sommaire

P.1

Edito

P.2

*Ri cat B
Retraite*

P.3

Tour des services

P.4

*Concours
Paroles d'agents*

P.5

CTP du 19/02/13

P.6

CTP du 15/03/13

P.7

Spécial CAP

P.8

CAP (possibilités)

Après quatre mois de concertation, la ministre Marylise Lebranchu a proposé aux organisations syndicales de la Fonction publique l'ouverture d'une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Les politiques menées par le précédent gouvernement ont eu des effets catastrophiques. La FSU n'a eu de cesse de les combattre, tant elles allaient à rebours de l'intérêt général.

Depuis trop longtemps les salaires des fonctionnaires sont en baisse et connaissent un déséquilibre croissant lié à l'augmentation toujours accrue de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire. Cela se traduit par une individualisation exacerbée et une mise en concurrence des agents entre eux.

Si la FSU apprécie positivement l'annonce d'ouverture d'un chantier de négociation sur la reconstruction des grilles, l'intégration d'une partie des indemnités dans le salaire et la rénovation des statuts, elle constate que le gouvernement n'entend toujours pas répondre aux urgences en matière de pouvoir d'achat par l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice pour l'ensemble des fonctionnaires.

La FSU se félicite de l'abrogation du jour de carence, mesure injuste et inefficace contre laquelle elle s'est battue et qui tourne une page des politiques néfastes menées jusqu'ici. Mais c'est encore très insuffisant! D'autant que nos collectivités n'ont toujours pas annoncé de suspension

du dispositif, alors que nos élus l'estimaient eux-aussi injuste au départ !!!

Dès 2013, il faut augmenter significativement la valeur du point d'indice gelée depuis 2010.

Enfin, il est urgent de renouer avec la création d'emplois publics, d'en finir avec l'austérité budgétaire, tant la Fonction publique et les services publics sont d'abord un vecteur de croissance et d'amélioration des conditions d'existence pour tous et toutes.

REVALORISATION DES PENSIONS : UNE ARNAQUE ?

La FSU prend acte de la mesure de revalorisation de 1,3% des pensions au 1^{er} avril 2013 comprenant une mesure de rattrapage de 0,1%.

Elle s'interroge sur les manipulations des prévisions d'inflation retenues, différentes pour les retraites complémentaires - + 1,75% - et celle de la commission économique de la nation - 1,2% - qui a été créée uniquement pour la revalorisation des retraites. Cette prévision a comme conséquence de minimiser l'application de la loi. Cette prévision préfigure-t-elle une désindexation des retraites ?

Elle souligne que cette revalorisation sera amputée de 0,3% avec la nouvelle taxe (CASA) qui s'applique à la même date aux retraités imposables. Le pouvoir d'achat des retraités n'est pas maintenu.

La FSU continuera son action afin que les revendications des retraités soient enfin prises en compte.

Lutter contre la grande pauvreté de 10% des retraités, lutter contre les inégalités, notamment hommes - femmes, garantir un niveau de vie des retraités proche de celui des actifs, évoluant positivement comme pour l'ensemble des salariés, devrait être l'objectif d'une société développée comme la nôtre.

REGIME INDEMNITAIRE DES CATEGORIES B

Entamées à l'automne dernier, les négociations sur la revalorisation du régime indemnitaire des catégories B (hors techniciens) n'ont toujours pas permis de compromis.

Pour rappel, suite à la réforme de la catégorie B, les grilles sont désormais identiques quel que soit le cadre d'emploi de cette catégorie. La réforme du cadre d'emploi des techniciens étant parue la première, les négociations sur le régime indemnitaire entamées dès 2011 ont abouti à un compromis en mai 2012.

Sans attendre la sortie de l'ensemble des filières, la FSU avait dès juin 2012 provoqué une première rencontre intersyndicale, réunissant les agents et interpellé les Elus et l'Administration afin que des négociations s'ouvrent rapidement.

Les revendications portées par les agents et relayées par les organisations syndicales portaient sur un rattrapage de l'écart entre les techniciens et les autres filières (entre 121 et 180 euros d'écart avant le début des négociations).

Après plusieurs rencontres entre les organisations syndicales et les Elus et une forte mobilisation des agents lors de diverses actions, une première étape de revalorisation de 45 euros au 1^{er} décembre 2012 a été validée, ainsi qu'une seconde étape d'un montant de 15 euros (30 euros pour le grade terminal) au 1^{er} juillet 2013 et l'engagement d'une dernière étape dont le montant serait discuté à l'automne avec une mise en place au 1^{er} janvier au plus tard.

Nous sommes loin d'atteindre les montants accordés à la filière technique, malgré une augmentation qui atteindra en janvier 2014 + 75 euros pour les 2 premiers grades et + 90 euros pour le grade terminal.

A nouveau réunis en assemblée générale le 2 avril, les agents ont réaffirmé leur volonté de voir évoluer la deuxième étape de revalorisation et ont décidé d'une action « piscine gratuite » avec distribution de tract aux usagers le mardi 16 avril. Il semble important d'informer les usagers de la disparité de traitement dans le régime indemnitaire entre la filière technique et les autres filières. En parallèle, les organisations syndicales ont renvoyé un courrier aux Elus pour demander la poursuite des négociations.

TOUR DES SERVICES

SLAM Logistique/Fêtes

Les agents du service SLAM Logistique/Fêtes réunis en assemblée générale le jeudi 28 mars en intersyndicale ont exprimé leurs revendications sur les points suivants :

- Manque de personnel suite à différents mouvements (nécessité de recruter 6 agents techniques dont 2 avec le permis poids lourds)
- Dégradation des conditions de travail en lien avec les problèmes d'effectifs
- Reclassements sur des postes aménagés des agents atteints de pathologies à caractère professionnel
- Reconnaissance de la pénibilité
- Remplacement des matériels usagés, dégradés ou obsolètes
- Investissement dans des matériels de levage et de manutention
- Installation de l'aire de lavage

Une nouvelle assemblée générale des agents s'est tenue lundi 8 avril. Lors de cet échange, le constat a été fait que l'administration n'avait apporté aucune réponse malgré des courriers de l'intersyndicale, les agents ont donc décidé de ne plus travailler le week-end.

Suite à cette décision, une rencontre avec l'administration a eu lieu mardi 9 avril afin d'échanger sur les revendications des agents. Lors de cette réunion, pas d'avancée significative sur les différents points évoqués à part une information sur le calendrier de la mise en œuvre de l'aire de lavage (déjà annoncée par le passé mais jamais mis en œuvre) !

Les agents attendent des réponses concrètes à leurs revendications.

A suivre.....

DRH : Les agents du service ont participé à une assemblée générale organisée par la FSU le 9 avril.

Au cours de cette rencontre (précédée d'une AG organisée par la CGT), les collègues ont essentiellement exprimé :

- le souhait d'être regroupés sur un seul plateau (3^{ème} étage de Maine 2000), au lieu de 3 plateaux actuellement ! Cela suppose une installation de la DSU ailleurs... (entresol ?). Une visite des locaux par le CHS sera demandée (secteur formation en particulier).
- Un malaise face à une évolution de la DRH qui gère de la « ressource » et non des « humains » (faire moins de social, aller vite à l'essentiel, ne pas finir correctement son travail...)
- Leur désarroi (voire même écœurement) face à la liquidation « larvée » de la section « gestion financière » qui entrainera une charge plus accrue des autres secteurs (GOP), secteurs déjà à bloc depuis la mutualisation avec le CCAS.
- Une absence de lisibilité des évolutions de l'organisation et donc de l'organigramme (contour des postes changeants, niveaux des grades à géométrie variable, positionnement de faisant fonction sans avis...). Les agents demandent de la clarté sur l'organigramme que souhaite mettre en place le chef de service.

Un rendez-vous est programmé avec l'équipe de direction de la DRH mardi 16 avril (avec la CGT) : nous vous tiendrons informés des suites données.

ATSEM

Ce ne sont pas loin de 70 ATSEM qui se sont retrouvées lors de l'assemblée générale organisée par la FSU mercredi 10 avril. Un échange très constructif, notamment grâce à une forte participation des agents et la présence de 2 enseignants du SNUIPP FSU.

Les débats ont essentiellement porté sur la réforme des rythmes scolaires.

A été évoqué le projet de l'accueil des enfants entre 2 et 3 ans dès la prochaine rentrée sur certaines écoles. L'impact sur les personnels territoriaux travaillant dans les écoles mais également les conséquences sur le rythme de l'enfant sont au cœur des préoccupations.

Quels moyens seront mis en œuvre, tant en personnel qu'au niveau matériel et locaux ?

La problématique de la propreté chez les tous petits a également été évoquée, le rôle d'une ATSEM n'est pas de changer des couches ! S'agira-t-il d'un accueil à la journée avec restauration scolaire ?

Qu'en sera-t-il des missions confiées aux ATSEM qui s'inquiètent de responsabilités supplémentaires ?

Concernant la réforme des rythmes scolaires de 2014, sur quel jour (mercredi ou samedi matin) la municipalité portera-t-elle son choix ?

Autant de questions que la FSU relaiera lors des prochaines réunions de travail sur ce dossier.

CONCOURS ET EXAMENS

Assistant de conservation principal 2^e classe :

Retrait des dossiers du 07/05 au 05/06

Début des épreuves : 13 novembre 2013

Assistant de conservation :

Retrait des dossiers du 07/05 au 05/06

Début des épreuves : 13 novembre 2013

Animateur principal 2^e classe :

Retrait des dossiers du 14/05 au 05/06

Début des épreuves : 19 septembre 2013

Animateur :

Retrait des dossiers du 14/05 au 05/06

Début des épreuves : 19 septembre 2013

Auxiliaire de soins 1^e classe :

Retrait des dossiers du 28/05 au 19/06

Début des épreuves : 16 octobre 2013

Rédacteur principal 2^e classe :

Retrait des dossiers du 26/03 au 17/04

Début des épreuves : 25 septembre 2013

Rédacteur :

Retrait des dossiers du 26/03 au 17/04

Début des épreuves : 25 septembre 2013

Administrateur :

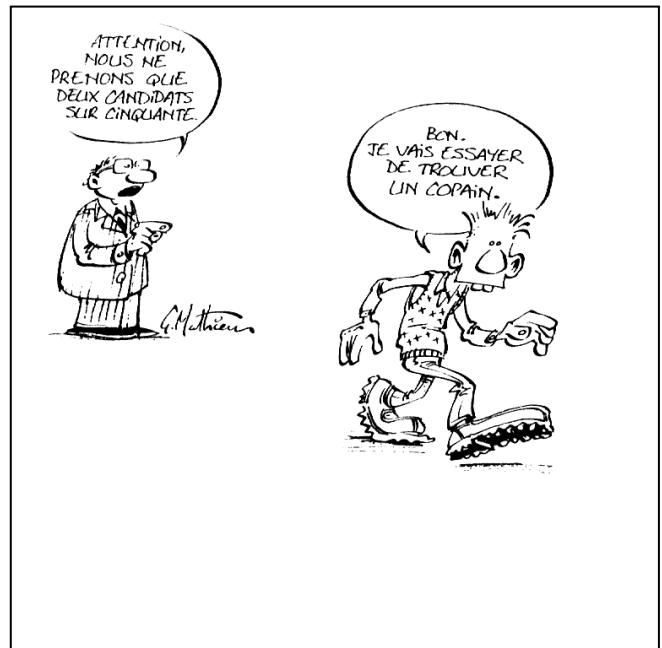
Retrait des dossiers du 29/04 au 24/05

Début des épreuves : 16 septembre 2013

Conservateur du patrimoine :

Retrait des dossiers du 01/04 au 30/04

Début des épreuves : 26 août 2013



PAROLES D'AGENTS

8 mars, journée internationale de la femme créée pour mettre en évidence les différences de traitement entre les hommes et les femmes. Mais, dans nos collectivités, les femmes ne sont pas égales devant la grossesse. En effet, à partir du 3^{ème} mois de grossesse, elles ont droit à 1 heure par jour de repos compensateur.

Une collègue enceinte qui est à horaires fixes sur la base de 7h47 travaille donc 6h47 par jour et par conséquent effectue 2 jours d'ARTT par cycle. Une collègue à horaires variables sur une base de 7h travaille 6h par jour mais n'a pas la possibilité d'effectuer d'ARTT puisque cela nécessiterait de travailler au-delà des 7 h et perdre ainsi l'heure de repos compensateur.

Gestor ne permettrait pas de pouvoir régler ce problème alors qu'il permet la prise d'heures supplémentaires à la minute ?

COMITES TECHNIQUES PARITAIRES

Compte-rendu du CTP du 19 février 2013
Ville du Mans – Le Mans Métropole – CCAS

Regroupement Cuisine Centrale/UFR CCAS

Après 5 comités préalables, le dossier concernant le regroupement de la cuisine centrale et de l'UFR CCAS a été proposé en CTP.

Objectifs des Elus :

Permettre à travers ce regroupement de réorganiser le fonctionnement en s'appuyant sur les compétences des équipes en place.

Volonté de rationaliser la production des repas afin de réduire le prix de revient.

Qualité des prestations maintenue, voire améliorée

Le nouveau fonctionnement devrait être mis en place en novembre 2013.

Bilan des entretiens avec le personnel de la cuisine centrale et du CCAS :

Tous les agents ayant fait le choix de rester au CCAS ou d'intégrer la cuisine centrale ont obtenu satisfaction, aucun agent ne sera contraint à une mobilité interne.

La FSU a interrogé le CCAS sur le devenir des agents en CDD au CCAS. 2 agents vont être stagiaires, les 5 autres seront maintenus en CDD.

Au vu du travail effectué par les différents services et aux avancées suite aux remarques formulées lors des comités préalables, la FSU s'est prononcée pour la fusion cuisine centrale/UFR CCAS.

La FSU restera attentive aux recrutements nécessaires à la cuisine centrale

Critères de promotions et avancements de grade :

La FSU a été à l'initiative d'une réécriture du protocole interne devenu illisible.

Ce nouveau protocole a été validé à l'unanimité, le dernier datant de 2007.

Restera à travailler rapidement sur les annexes du protocole avancements déclinant les règles par filière et catégorie.

La FSU a interpellé la DRH sur le respect du dispositif interdisant le positionnement de faisant fonction par les chefs de service sans avis d'appel à candidatures préalable.

Ce nouveau protocole fera référence pour la prochaine CAP du mois de mai.

Plan de formation :

4 points ont été présentés :

- Modification du règlement formation
- Bilan de l'activité formation 2011/2012
- Plan de formation 2012/2014
- Sécurité au travail

La FSU regrette le retard pris dans le plan de formation 2012/2014 présenté seulement en 2013.

La FSU a également constaté que les formations étaient très « axées » sur le management ; les services eux, ont surtout demandé des formations en lien avec le maintien des compétences et expertises. Sur ce point, les formations réalisées en intra ont consisté essentiellement en la mise en œuvre de formations classiques déjà inscrites au catalogue du CNFPT. Des formations plus

pointues nécessitant une implication plus lourde du CNFPT, n'ont pas été toujours prises en compte. Exemple cité / les formations techniques sur les nouvelles normes environnementales.

Un plan de formation plus en réaction qu'en action !

La FSU a été la seule organisation syndicale à s'abstenir sur le plan de formation. Insuffisant et interrogation sur les moyens qui sont donnés aux collègues de la section formation pour mener à bien leurs missions sachant qu'il est question d'un agent supplémentaire ...mais qui sera très occupé par les formations à venir des contrats avenir !

Schéma de fonctionnement de l'arche de la nature

Un nouveau schéma de fonctionnement du service a été présenté afin de permettre l'ouverture de la maison de la forêt.

L'ouverture se fera sans moyens supplémentaires mais nécessite une réorganisation de l'équipe en place.

Un renfort par le biais de recrutements temporaires est également prévu :

2 cavaliers en renfort du 1^{er} juin au 30 septembre

1 étudiant les mercredis et dimanches de mars à novembre

1 étudiant supplémentaire l'été.

La FSU a demandé qu'un nouveau point sur l'organisation du service ait lieu à l'automne dans le cadre d'un comité de suivi. La FSU a également souligné le fait que ce dossier avait été mené en concertation avec les agents du service.

Vote pour de la FSU-dossier adopté

Schéma de fonctionnement en cas d'évènement exceptionnel ou imprévisible

Ce dossier concerne plusieurs services qui interviennent en cas de :

Chutes de neige ou verglas, inondations

Tempêtes, manifestations sur la voie publique non programmées, ou tout autre évènement non programmé nécessitant l'intervention immédiate des agents municipaux et communautaires en dehors de leurs horaires habituels de travail.

Le schéma précise le temps de travail, de repas et harmonise le fonctionnement des différents services concernés.

La FSU déplore la période trop courte entre le comité préalable et le CTP qui n'a pas permis la consultation des agents dans les services et souligne qu'en tant que représentants du

personnel, il est impossible d'être porte parole des agents concernés dans de telles conditions.

Le Président du CTP souhaitait renvoyer ce dossier, ce qui démontre bien que cela méritait d'être finalisé !

Le dossier a finalement été mis au vote suite à l'intervention de l'administration qui souhaitait que ce soit validé afin d'enregistrer les horaires des agents qui sont intervenus dernièrement.

Le vote a donc eu lieu, après l'accord des Elus sur la revalorisation à 25% au lieu de 14% pour le temps effectué entre 5h et 6h, demande portée par les organisations syndicales.

Abstention de la FSU - Dossier adopté

Résorption de la précarité

La loi du 12 mars 2012 sur la résorption de la précarité et le décret paru en novembre 2012 oblige les collectivités à présenter un plan pluriannuel sur 3 ans.

Un état des lieux d'une première étape a été présenté :

Sont déjà passés en CDI :

Pour la Ville du Mans : 3 A, 14 B et 3 C

Pour Le Mans Métropole : Pas de cédés car 3 agents ont été

stagiaires avant que le CDI ne soit proposé (1 B et 2 C).

La FSU a demandé que tous les agents soient informés, y compris ceux qui pourraient être proches de la retraite, accord des Elus et de l'administration.

Une quarantaine d'agents Ville et Le Mans Métropole sont concernés pour les 3 ans à venir

Vote pour de la FSU – dossier adopté

Indemnité de départ volontaire

Le décret N°2009-1594 du 18 décembre 2009 offre la possibilité aux collectivités de verser une indemnité de départ volontaire aux agents qui quittent définitivement la Fonction Publique Territoriale.

La FSU souhaite une véritable politique de mobilité dans la FPT plutôt qu'un décret

qui, à l'origine, permettait de réduire les effectifs de fonctionnaires !

Point positif : nos collectivités ont exclu du dispositif les agents concernés par des restructurations de service et souhaitent poursuivre l'accompagnement des agents et la réaffectation en interne.

Abstention de la FSU - dossier adopté

Emplois d'avenir :

L'administration a communiqué une première liste des fiches d'emplois adressées à la mission locale, pôle emploi et cap emploi.

SPECIAL CAP

La prochaine CAP avancements et promotions internes se tiendra le **14 mai 2013**

Qui siège à la CAP ?

Les représentants élus des organisations syndicales
Les représentants du conseil municipal et communautaire
L'administration

Qu'est ce qu'un avancement de grade ?

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois (ex : adjoint administratif 2^e classe à adjoint administratif 1^e classe).

Pour bénéficier d'un avancement de grade, il est nécessaire de remplir une ou plusieurs conditions selon le grade d'avancement (ancienneté dans le cadre d'emploi, examen professionnel...). Par ailleurs, les agents proposés à l'avancement doivent avoir été notés à 18 et ne pas avoir fait l'objet de sanctions les 2 dernières années.

Pour les premiers grades de la catégorie C, l'avancement est considéré comme un déroulement de carrière et n'est donc pas soumis à des critères autres que l'ancienneté.

Pour le grade terminal de catégorie C et l'ensemble des grades de catégorie B et A, des critères fonctionnels, de technicité ou de valeur professionnelle sont requis.

Qu'est ce qu'une promotion interne.

La promotion interne permet l'accès au cadre d'emplois supérieur (ex : agent de maîtrise à technicien) à l'agent ayant réussi un examen professionnel ou remplissant certaines conditions d'ancienneté et/ou d'âge. La promotion interne nécessite une aptitude de l'agent à exercer une fonction supérieure et nécessite une mobilité vers un autre service ou au sein du service sur un poste plus qualifié (sauf pour l'agent qui se trouve déjà en position de « faisant fonction » si possible après avis d'appel à candidature).

La proposition de promotion interne par un chef de service doit être accompagnée d'une fiche de poste et de l'organigramme du service.

Les agents proposés doivent avoir été notés à 18 les 2 dernières années et le maréchalat ne peut être invoqué pour une promotion interne.

Pour tout renseignement, n'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués FSU

Vous pouvez également nous joindre au 0243239265 ou 0681822871

VOS ELUS CAP FSU :

Ville du Mans :

Cat A :

Foulard Damien, Médiathèque
Richet Bruno, Centre social Pâtis St Lazare

Cat B :

Fabienne Tremblais, Urbanisme/foncier
Damien Letellier, Sports (piscine atlantides)
Sophie Fournier, Médiathèque
Thomas Pataux, MLC Saulnières

Le Mans Métropole :

Cat A :

Béatrice Paumier, Archi/Patrimoine bâti
Catherine Simon, Urbanisme/foncier
Anne Marie Leduc, DSI

Cat B :

Françoise Salaün, Archi/patrimoine bâti
Jacques Gallienne, Voirie/EDEP

Cat C :

Cyril Pinot, Voirie/EDEP
Jean Luc Marquentin, Voirie/EDEP

POSSIBILITES DE POSTES A LA CAP DU 14 MAI 2013 :

Ville du Mans

Avancements de grades :

Directeur : 1
Attaché principal : 1
Ingénieur chef classe exceptionnelle : 1
Ingénieur chef classe normale : 1
Ingénieur principal : 1
Professeur enseignement artistique hors classe : 2
Conservateur patrimoine en chef : 1
Puéricultrice classe supérieure : 1

Animateur principal de 1^{ère} classe : 1
Technicien principal de 2^{ème} classe : 1
Assistant conservation principal 2^{ème} classe : 1

Adjoint administratif principal 1^{ère} classe : 5
Adjoint administratif principal 2^{ème} classe : 8
Adjoint animation principal 1^{ère} classe : 1

Adjoint animation principal 2^{ème} classe : 1
Adjoint animation 1^{ère} cl : 2 exam + 2 au choix
Agent de maîtrise principal : 2
Adjoint technique principal 1^{ère} classe : 21
Adjoint technique principal 2^{ème} classe : 37
Adjoint technique 1^{ère} cl : 15 exam +15 au choix
Adjoint patrimoine principal 1^{ère} classe : 1
Adjoint patrimoine 1^{ère} cl : 3 exam + 1 au choix
ATSEM principal 1^{ère} classe : 1
ATSEM principal 2^{ème} classe : 15
Auxiliaire de puériculture principal 1^{ère} classe : 2
Auxiliaire de puériculture principal 2^{ème} classe : 3

Promotion interne :

Ingénieur : 1
Rédacteur : 3
Technicien : 4
Agent de maîtrise : 3

Le Mans Métropole :

Avancements de grades :

Directeur : 4
Attaché principal : 2 exam+ 3 au choix
Ingénieur chef cl exceptionnelle : 1
Ingénieur chef cl normale : 5
Ingénieur principal : 2

Adjoint administratif principal 1^{ère} cl : 5
Adjoint administratif principal 2^{ème} cl : 12
Agent de maîtrise principal : 8

Adjoint technique principal 1^{ère} cl : 27
Adjoint technique principal 2^{ème} cl : 34
Adjoint technique 1^{ère} cl : 15 exam+15 au choix

Promotion interne :

Attaché : 1
Rédacteur : 5
Technicien principal 2^{ème} cl : 3 avec exam
Technicien : 2
Agent de maîtrise : 11

CCAS :

Avancements de grades :

Directeur : 1
Attaché principal : 1

Assistant socio-éducatif : 1

Adjoint administratif principal 1^{ère} cl : 1
Adjoint administratif principal 2^{ème} cl : 4
Adjoint technique principal 1^{ère} cl : 3

Adjoint technique principal 2^{ème} cl : 8
Adjoint technique 1^{ère} cl : 4 exam+4 au choix
Agent social principal 2^{ème} cl : 7
Auxiliaire de soins principal 1^{ère} cl : 7
Auxiliaire de soins principal 2^{ème} cl : 6

Promotion interne :

Rédacteur : 1