

LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°55 – décembre 2012

Bulletin des communaux FSU de Montreuil

Pour nous, Le pouvoir d'achat C'est urgent !

Même s'il est encore trop tôt pour dresser un bilan de l'action gouvernementale, plusieurs signes nous inquiètent.

Sous couvert de compétitivité, et pour faire face au problème majeur que serait le « coût du travail », le Gouvernement accorde 20 milliards aux entreprises privées sous forme de crédit sur l'impôt sur les sociétés, sans contreparties, ni contrôles.

Dans le même temps, le 1er ministre n'entend pas l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publiques, dont la FSU, qui l'interpellent dans un communiqué commun pour demander l'abrogation de la journée de carence.

Répétons-le cette disposition législative du gouvernement Sarkozy-Fillon est stigmatisant et injuste.

80 % des salariés du secteur privé ne sont amputés d'aucun jour de carence !

Faute d'abrogation, la municipalité

nous a informés que si rien ne changeait avant la fin de l'année, elle appliquerait le jour de carence à compter de janvier 2013.

Nous regrettons cette décision qui va pénaliser les agents qui vont subir une baisse de leur salaire comme s'ils étaient coupables d'être malades.

Certes, le gouvernement Ayrault-Hollande ne peut pas effacer d'un coup de baguette magique 5 ans d'une politique menée par le précédent gouvernement.

Pour autant, il est important qu'il donne vite des signes forts d'un changement.

L'abrogation du jour de carence en est un parce qu'il touche à la santé et au pouvoir d'achat.

Pour notre syndicat FSU, cette question du salaire et du pouvoir d'achat, sous toutes ses formes, est primordiale.

C'est pourquoi, nous sommes favorables à une mobilisation nationale intersyndicale pour une mesure d'urgence en points d'indices.

C'est aussi pourquoi, nous nous sommes mobilisés par une pétition signée par 576 agents pour revendiquer un avancement de grade à 100%

(voir en-dessous).

C'est aussi pourquoi, nous avons soutenu la mise en place de titres-restaurants qui va permettre, à partir de janvier 2013, aux 2000 agents travaillant dans les crèches, les écoles, les centres de loisirs, la propreté, etc...de bénéficier d'une aide financière pour la restauration alors qu'ils n'avaient rien !!

Cette attribution doit s'accompagner de l'aménagement de salles, de convivialité dans les temps.

Notre syndicat FSU qui avait obtenu que cela soit mentionné dans le document soumis au CTP de juin 2012 reste mobilisé pour l'aménagement de salles, tout particulièrement en centre-ville.

Le changement...

... C'est lentement !



L'AVANCEMENT DE GRADE À 100 % C'EST POURDEMAIN ?

Après plusieurs mois d'attente et avoir recueilli 576 signatures d'agents de Montreuil sur notre pétition revendiquant un avancement de grade à 100 %, notre syndicat FSU a été enfin reçu par Mme Dominique Voynet le 2 octobre 2012.

Nous avons rappelé à la Maire que depuis 2007, les collectivités fixent le taux d'avancement de grade de leurs agents (ne pas confondre avec

la promotion interne). En 2007, ce taux a été fixé ainsi : 40 % sur le 1er grade d'avancement, 20 % sur les grades d'avancement suivants.

Il n'y a qu'en cas de réussite à un examen professionnel que ce taux est porté à 100 %.

De tels taux, ajoutés à des mécanismes réglementaires qui lient l'avancement à l'ancienneté à l'avancement après examen pro ont pour conséquence que chaque année, **plus de 60 % des agents promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions d'ancienneté pour avancer, ne sont pas promus.** Malgré nos

SDU CLIAS 93 - FSU

24 rue de Paris

93100 Montreuil

☎ 01 48 70 00 48

📠 01 49 88 06 17

Mel : sduclias93@montreuil.fr

www : <http://fsu-clias-montreuil.fr/>

demandes l'ancienne municipalité n'a pas voulu augmenter ces taux. Avant son élection, en 2008, Mme Dominique Voynet considérait que ces taux de promotion étaient insuffisants.

La maire nous a informé que la DRH avait chiffré un avancement à 100 % et qu'il était impossible de le satisfaire pour des raisons budgétaires mais qu'elle donnait son accord pour que des négociations s'engagent avec une échéance à la mi 2013 pour que ces taux augmentent.

Nous prenons acte de ce bougé, pour autant, nous regrettons qu'une augmentation du taux d'avancement des 2èmes grades et suivants à 40% au lieu de 20% ne soit pas d'ores et déjà mise en œuvre et seront vigilants dans la suite des négociations afin que les demandes des agents soient bien prises en compte.

100 % POUR L'ÉCHELON SPÉCIAL UN PLUS POUR LA CATÉGORIE C

Pour la première fois en 2012, les collectivités territoriales ont la possibilité de faire avancer les fonctionnaires de catégorie C classés à l'échelle 6, et bloqués au 7ème échelon sur l'indice majoré 416, d'accéder à l'échelon spécial sur l'indice majoré 430.

Cet avancement d'échelon, jusque là réservé aux adjoints techniques principaux de 1ère classe est étendu maintenant aux agents des autres filières : adjoint administratif principal de 1ère classe, adjoint d'animation principal de 1ère classe, adjoint du patrimoine principal de 1ère classe, agent social principal de 1ère classe, ATSEM principal de

1ère classe, auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe, auxiliaire de soins principal de 1ère classe.

Mais à la différence de la filière technique où il suffit d'avoir l'ancienneté pour bénéficier de cet échelon spécial, dans les autres filières, cela s'apparente à de l'avancement de grade puisque la collectivité doit fixer un taux de promotion et dresser un tableau d'avancement soumis à la CAP.

Le choix de la municipalité de fixer ce taux à 100 % pour qu'il n'y ait pas d'inégalité est positif et pourrait inspirer les négociations que nous allons avoir sur l'avancement de grade au 1er semestre 2013.

- 13 agents qui remplissent les conditions d'ancienneté ont bénéficié de cet échelon spécial en 2012.
- 8 en bénéficieront de 2013 à 2015.

UNE PERMANENCE DE LA FSU

POUR POSER VOS QUESTIONS

Notre local de section a déménagé et nous vous accueillons dorénavant au 2ème étage d'opale B, Bureau 210 à gauche en sortant de l'ascenseur :

Tous les mardi de 13 h à 14 h (sauf vacances scolaires)



☎ 01 48 70 00 48

GIPA 2012

Si vous remplissez les conditions, c'est sur la fiche de paye de décembre 2012 que vous percevrez l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat.

Elle est versée aux agents rémunérés sur un indice et dont la rémunération a évolué moins vite que l'inflation du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2012.

Ci-dessous, l'adresse mail de notre simulateur de calcul si vous pensez remplir les conditions.

<http://www.snuclias-fsu.fr/spip.php?article959>

ACTIONS SOCIALES Où en est-on ?

Titres-restaurants :

Pour pouvoir bénéficier des titres-restaurants, à compter de janvier 2013, vous devez remplir et signer un formulaire de demande avant le 7 décembre 2012 .

Cette demande est valable pour une année entière et si vous êtes à plein temps, vous recevrez , à domicile, 18 titres-restaurants sur 12 mois, les congés étant lissés sur l'année.

Ces titres-restaurants d'une valeur faciale de 7 euros, avec une participation de l'employeur de 50 %, sauf les 518 traitements bruts les plus faibles qui bénéficieront d'une participation de l'employeur de 60 %, ne sont pas imposables.

Notre syndicat FSU en soutenant, comme FO, les titres-restaurants a fait le choix de la solidarité.

Notre syndicat FSU, en plus de l'aménagement de locaux municipaux, continue à revendiquer que les agents rémunérés à l'heure (dits «vacataires» à tort), les stagiaires, les étudiants sous contrat à la bibliothèque, etc....bénéficient aussi de titres-restaurant, sous conditions, d'autant que la plupart accédaient à Monoprix.



Complémentaire santé :

Après la mise en place d'une aide financière pour l'accès à une protection sociale complémentaire prévoyance/garantie maintien de salaires souscrits par presque 700 agents de la ville et du CCAS, nous venons de finaliser la négociation de la mise en place d'une aide à la complémentaire santé à compter de janvier 2013.

La labellisation : c'est respecter le choix de l'argent !

Dans le Grain de sel de juin, au-delà du montant de l'aide financière, nous indiquions que la ville et le CCAS avaient le choix entre deux procédures :

Soit apporter une aide aux agents dont les contrats sont labellisés.

Cette liste de contrats est sur le site internet de la DGCL et toutes les mutuelles ont des contrats labellisés.

Soit passer une convention de participation avec un opérateur choisi après appel à concurrence ou avec celui retenu par le centre de gestion de la petite couronne.

Dès la première des 3 réunions de négociation, **notre syndicat FSU a fait connaître notre revendication que la ville apporte une aide aux contrats labellisés.**

Pourquoi ?

Pour leur complémentaire santé, plus de 1000 agents de Montreuil sont adhérents de la MNT ou de la MNFCT, et leur cotisation est précomptée sur leur salaire pour une majeure partie.

Ce choix mutualiste où chaque adhérent est sociétaire et est invité à participer aux AG et à voter n'est pas le fruit du hasard.

C'est un engagement sur des valeurs. A supposer que la ville fasse le choix de la convention, beaucoup d'agents conserveraient leur mutuelle quitte à ne pas bénéficier de l'aide financière de la ville.

Dans le document présenté par l'administration, Prevadies, opérateur retenu par le CIG après appel à concurrence, était présenté sous un jour favorable.

Il faut savoir que ni la MNT, ni la MNFCT n'ont présenté d'offres au

centre de gestion parce que lorsqu'ils ont demandé au centre de gestion de quelle manière il allait prendre en compte les retraités conformément au décret, il n'a pas répondu.

Ca veut dire quoi, prendre en compte les retraités, cela veut dire qu'entre la plus basse cotisation et la plus haute cotisation, il doit y avoir un rapport de 1 à 3 seulement et que si un jeune agent paye 20 euros par mois, un retraité ne doit pas payer plus que 60 euros.

Et si Prevadies a pu faire aujourd'hui une offre un peu plus attractive (en particulier sur les lunettes), **elle est en grande partie biaisée.**

Parce que Prevadies n'a pas aujourd'hui, ou peu, de retraités dans sa population couverte (et si les nombreux retraités des collectivités qui choisiraient l'offre du centre de gestion venaient adhérer, Prevadies serait dans l'obligation d'augmenter ses cotisations ou de baisser ses garanties)

Biaisée, parce que la comparaison fournie l'est par Prevadies elle-même qui est donc juge et partie et qu'il s'avère que plusieurs chiffres sont faux.

Pour la FSU, faire le choix de la labellisation, c'est respecter le libre choix de l'agent pour sa mutuelle et qu'il pourrait conserver même s'il quitte la collectivité ; ce que ne permet pas la convention.

Pour les 10 à 15 % d'agents qui ne sont pas aujourd'hui couverts par une complémentaire santé, la MNT

et la MNFCT que nous avons rencontrées avec la CGT et FO, sont prêtes à assurer des permanences pour expliquer l'importance du choix mutualiste.

Lors de la dernière réunion avec la **municipalité, le 7 décembre, celle-ci a confirmé qu'elle se conformait au choix majoritaire des syndicats CGT, FO, FSU et SUD pour la labellisation.**

Nous saluons ce choix.

Notre syndicat FSU s'est positionné pour que l'aide soit mise en œuvre dès janvier selon la proposition ci-jointe, plus importante pour les bas salaires. Nous demandons qu'un bilan soit fait, dès la mi-2013 pour augmenter le montant de l'aide.

| Tranche traitement brut + RI + NBI | aide Mensuelle * | % d'agents concernés |
|------------------------------------|------------------|----------------------|
| ≤ 2000 euros | 20 € | 67 % |
| Entre 2000 et 3000 euros | 15 € | 25 % |
| Plus de 3000 euros | 10 € | 8 |

* plus 5 euros par enfant à charge.

**Pause-Café
Elus CHSCT**

Votre responsable vous adresse constamment des reproches immérités, la machine sur laquelle vous travaillez présente un défaut de sécurité, la température de votre bureau est de 15°.....**Alertez notre syndicat FSU.**

Vous pouvez aussi contacter nos élus FSU au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Vous pouvez aussi les rencontrer avec ceux de la CGT, les mardis, tous les 15 jours, de 13 h à 14 h dans la cour d'Opale, lors d'une pause-café unitaire et conviviale.

Prochaine pause :

Mardi 8 janvier 2013

**SMJ
Un nouvel élan ?**

Suite à l'arrivée d'un nouveau responsable, un projet de service a été mis en chantier.

Plusieurs réunions, en plénière et en groupes de travail ont été nécessaires pour mettre à plat le travail souvent méconnu de nos 53 collègues et a permis de mettre en lumière la difficulté du métier d'animateur et de son évolution :

Travail du mardi au samedi, régulièrement jusqu'à 19 h, horaires décalés, accompagnement de séjours...

Les axes prioritaires :

Elargissement de l'accueil des jeunes dès 11 ans dans les accueils de loisirs sans hébergement et assurer un meilleur suivi des dossiers admi-

nistratifs et des données CAF, consolidation de l'intervention en direction des 16-25 ans, accompagnement de l'usage des outils numériques, soutien au Bureau d'Information Jeunesse...

Ce projet de service, s'appuyant sur un nouvel organigramme, se fait à moyens constants en redéploiement de personnels mais avec un relèvement du RI pour certains postes.

Lors des réunions de concertation, un renforcement de la formation a été validé, c'est d'autant plus nécessaire qu'une partie du personnel est contractuel.

Il a aussi été validé le principe de sujétions indemnitaires pour les animateurs qui ne sont pas directeurs ALSH. C'est pourquoi, nous avons voté favorablement ce projet au CTP du 26 novembre 2012.

Double billetterie au Méliès

La récente arrivée de Mme Hocquart, directrice administrative et technique, en binôme avec le directeur artistique, M. Goudet, devait permettre de faire revenir la sérénité au cinéma Méliès ...

Malheureusement « la vie n'est pas toujours un long fleuve tranquille » puisque notre syndicat a été informé ... de ce qu'il faut bien appeler « une caisse noire » au cinéma Méliès alimentée par un système de double billetterie, c'est-à-dire de vente d'entrées n'entrant pas dans les recettes officielles du cinéma.

Même s'il s'agit de séances non commerciales, toutes les recettes sur les films projetés à l'occasion d'évè-

nements ou festivals doivent figurer dans la comptabilité du cinéma et dans la régie recettes du cinéma, or elles n'y figuraient pas.

En outre, si le fait de soustraire des recettes municipales est avéré cela porte préjudice au service public local et aux agents qui le servent.

Il est évident que les agents du cinéma Méliès n'ont pas tous la même responsabilité dans l'alimentation et dans l'utilisation de cette « caisse noire » depuis qu'elle existe ; qu'ils n'ont pas tous perçu l'illégalité de ce fonctionnement et qu'il devra en être tenu compte.

Conformément à la réglementation, le trésor public a été informé et mène actuellement une enquête pour déterminer les mécanismes de

cette double billetterie et l'étendue du préjudice.

Parallèlement, la ville, représentée par la maire, a porté plainte pour détournements de fonds publics afin de garantir les intérêts de la collectivité (cf. Le Parisien édition Seine-Saint-Denis 6/12/2012).

En outre, la Maire a décidé de suspendre M. Goudet ainsi que le régisseur et le régisseur suppléant de leurs fonctions avec maintien de leur traitement ...

Notre syndicat reste attentif à ce que les droits de ces agents soient respectés comme ceux de l'ensemble du personnel du cinéma, dans ce contexte angoissant et dans le cadre de cette procédure....

Echos du COS

Après un début d'année difficile qui s'est conclue, enfin, par la signature de la convention avec la municipalité, le Conseil d'administration du COS s'est mis au travail avec la volonté d'avancer pour présenter les activités culturelles, sportives et de loisirs que les agents sont en droit d'attendre, malgré la baisse de la subvention municipale, tout en respectant les principes contenus dans la convention.

Principes qui vont d'ailleurs dans le sens que notre syndicat FSU défend depuis longtemps et surtout suite aux dérives que nous avons dénoncées fin 2011.

En septembre 2012, le Conseil d'Administration a mis en place des groupes de travail pour :

- Améliorer la communication par un nouveau site internet plus interactif, il devrait être opérationnel l'année prochaine.

- Réviser nos statuts et le règlement intérieur pour tenir compte des subventions plus réduites mais surtout pour éviter que des agents, bénéficiaires de subventions très importantes au détriment d'autres agents.

Un premier travail a été fait pour l'inscription au séjour d'hiver à Allevard et une prise en compte des semaines de locations/séjours/week-end a été validée au CA extraordinaire de décembre, vous en aurez connaissance au début de l'année prochaine dans le journal du COS.

La diversification des offres et des activités, l'augmentation des bénéficiaires...Non seulement le COS

respecte ces principes contenus dans la convention mais il les revendique :

582 ouvrant-droits (au lieu de 308 en 2011) et 627 ayant-droit ont bénéficié de bons d'activité de 30 euros. **Il faudra l'augmenter en 2013.** Ateliers Lili Bricole, mise en place d'un cours d'Anglais, bons FNAC pour les 17/20 ans.....

Certains d'entre vous ont été en colère suite au peu de délais et aux queues pour s'inscrire pour le cadeau de Noël, le chèque lire...

Un bilan devra être fait au CA de janvier pour améliorer cela.

Il reste beaucoup à faire dans un contexte où la ville réduit sa subvention et où des élus du COS ne s'impliquent pas dans le travail que nous avons collectivement engagé.

Entretien Professionnel Annuel

En décembre 2007, alors que la municipalité d'alors s'apprêtait à lier, en 2008, l'entretien professionnel annuel à l'avancement et à la promotion interne, notre syndicat avait réuni une assemblée générale de 150 agents très remontés contre cette volonté municipale.

Peu de temps après son élection, notre syndicat FSU avait rencontré Mme Voynet et M. Saunier, le maire-adjoint au personnel.

Nous avons rendu compte de cela dans le Grain de Sel de juin 2008 : «Pour Bruno Saunier, adjoint à la

maire, déléguée au personnel, l'évaluation individuelle peut être un outil pervers et a indiqué qu'il ne lierait pas évaluation et déroulement de carrière.

Il veut redonner la parole aux agents et aller vers des évaluations de services qui n'auront pas de conséquence sur la carrière mais permettront d'améliorer l'accueil des usagers et les conditions de travail des agents».

Malheureusement, ce n'est pas ce qui a été mis en œuvre.

Certes, l'EPA d'aujourd'hui n'a pas de conséquences sur l'avancement, la promotion...Mais qu'en sera-t-il

demain ?

L'EPA nous est présenté comme un «moment d'échange et de dialogue» sur la base de la fiche de poste, pour permettre «de faire évoluer les compétences».

Alors que réglementairement, l'expérimentation officielle de l'EPA vient de prendre fin et que seule la notation devrait avoir valeur officielle en 2013, nous sommes très inquiets de son maintien à Montreuil même s'il ne sert pas aujourd'hui pour l'appréciation de la valeur professionnelle.

Pour nous rassurer complètement, nous demandons que soit enlevée l'appréciation globale du N + 1 qui figure dans la fiche d'évaluation.