

LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°59 – février 2014

Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil

Malgré le changement, le service public continue !

Pour la première fois, dans l'histoire de notre collectivité, les agents de la Ville et du CCAS de Montreuil savent, d'ores et déjà, que leur patron va changer suite aux élections municipales des 23 et 30 mars 2014 puisque notre actuelle maire a décidé de ne pas se représenter.

Moment délicat dans la vie d'une collectivité, nous l'avons vu après l'élection de Dominique Voynet en 2008, nous avons souhaité rappeler certains éléments.

Une collectivité comme la mairie de Montreuil n'est pas une « entreprise » comme les autres puisque notre employeur est élu par la population.

Et les salariés que nous sommes sont d'abord des agents publics au service du public et dont le statut de fonctionnaires, pour une large majorité, nous donne des obligations mais aussi des droits.

Droit syndical, liberté d'opinion... Et même si nous avons un devoir d'obéissance, nous pouvons désobéir « dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

Ce service public que nous exerçons s'appuie sur plusieurs principes qui ont valeur constitutionnelle, tel celui de continuité.

C'est-à-dire que tout service public doit fonctionner de manière continue et régulière pour répondre à l'intérêt général et qu'au-

delà des changements à la tête de la collectivité, nous travaillons de manière impartiale pour répondre aux besoins des usagers. Quelle que soit l'équipe municipale future, notre syndicat sera vigilant pour que les droits des agents soient respectés et qu'aucune « chasse aux sorcières » ne soit menée.

Salaires Catégorie C

Lors de notre réunion d'information du 16 décembre 2013, nous avons distribué un tract avec les nouvelles grilles qui rentreront en vigueur au 1er février 2014, pour la première phase et au 1er janvier 2015 pour la deuxième phase.

Tract que vous pouvez télécharger sur <http://www.snuclias-fsu.fr/spip.php?article1343>

Vous trouverez aussi ces grilles dans notre guide des carrières, p 34 et 35, qui a été diffusé aux agents.

Par ailleurs, comme le SMIC a augmenté de 1,1 % au 1er janvier 2014, les agents actuellement rémunérés jusqu'à l'indice majoré 312 bénéficient d'une indem-

nité différentielle sur la paye de janvier.

Guide des Carrières

Si vous n'avez pas encore reçu notre Guide des Carrières 2013/2014, présentant l'ensemble des grilles de salaires de toutes les catégories, il n'est pas trop tard pour passer au siège de notre syndicat pour en retirer un ou le demander à un de nos militants.

Et pourquoi pas en profiter pour se syndiquer.

La cotisation mensuelle à la FSU (0,6 % du salaire net) est très faible surtout si l'on tient compte de la réduction fiscale à laquelle on a droit.

Régime indemnitaire

Dans le dernier Grain de Sel, nous vous informions de deux mesures prévues, l'une pour l'entrée de grille de la catégorie C, pour 2013, et qui se retrouve sur la paye de janvier 2014 pour les 240 agents concernés, dont 12 du CCAS, l'autre pour les catégories B et A.

2 nouvelles réunions avec la municipalité ont permis d'améliorer la mesure en direction des catégories B et A.

A partir du moment, où comme nous l'écrivions dans Grain de Sel, il ne s'agit pas « de rattraper en totalité le régime d'indemnitaire d'Est-Ensemble totalement disproportionné pour les cadres supérieurs » nous avons apprécié positivement une nouvelle proposition municipale de ne réduire





que de 5 % l'écart avec Est-Ensemble pour les A + et de réduire de 15 % les écarts minimums constatés pour les agents de catégorie B.

A la demande du syndicat CGT (qui dans ses propositions initiales ne proposait qu'un jour de récupération pour les A et B !) et de notre syndicat FSU, la municipalité a accepté d'élargir la mesure aux rédacteurs, techniciens et animateurs du 1er grade qui ne devaient rien avoir du fait que leur régime indemnitaire est supérieur à celui perçu par les agents sur les mêmes grades à Est-Ensemble.

Pour ces derniers, même si la mesure est symbolique : + 10 euros bruts, elle a le mérite comme les autres mesures en direction des A et B de «commencer à construire un régime indemnitaire hiérarchisé de grade, a contrario du régime de responsabilité/fonctions d'aujourd'hui où la place sur un organigramme l'emporte sur la qualification détenue.

Les agents sur les cadres d'emplois des Attachés, des Ingénieurs, Ingénieurs en Chef vont percevoir 30 euros bruts en plus par mois (au lieu de 50 € initialement prévus) et les agents sur le cadre d'emploi des Administrateurs vont percevoir 70 euros bruts en plus par mois (au lieu des 80 € prévus).

Cet élargissement a nécessité que la municipalité augmente l'enveloppe à hauteur de 155 000 euros (au lieu de 140 000 euros).

Soit au total estimé à 295 000 euros qui va concerner 480 agents, 230 de

cat A, 250 de cat B.

Les 2 mesures ont été votées favorablement par tous les élus CGT et FSU au CTP du 6 décembre et par le Conseil Municipal du 14 décembre 2013.

Le SYNDICAT-DICO

C

Comme Communication du Dossier Individuel

Beaucoup d'agents ne le savent pas, mais ils peuvent, en dehors de toute procédure disciplinaire, demander communication de leur dossier individuel.

À Montreuil, il suffit de prendre rendez-vous avec l'agent en charge de votre dossier au service de gestion administrative du personnel (SGAP).

Si vous rencontrez certaines difficultés, contactez-nous et adressez une demande écrite.

Cette demande de communication n'a pas à être motivée.

Depuis la loi du 4 mars 2002, les documents médicaux concernant l'agent peuvent lui être communiqués, selon son choix, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne.

En cas de procédure disciplinaire, La collectivité doit informer l'agent de son droit à communication et lui en préciser les modalités pratiques d'exercice.

L'autorité territoriale est tenue de constituer un dossier pour chaque fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) et agent non titulaire.

Nous rappelons que le dossier du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

COS

Un avenir en pointillés

Par un courrier du 6 décembre 2013, la maire a enfin accepté de verser la part conditionnelle de la subvention au COS de 0,20 % pour un montant de 142 679,52 euros. Mais le CCAS n'a toujours pas versé la sienne...

Suite à un premier refus de la municipalité en juillet 2013, notre syndicat FSU s'est particulièrement démené de septembre jusqu'à ce courrier pour que cette part conditionnelle soit versée :

Nos élus FSU au COS sont intervenus pour que la Présidente relance la maire, tandis que notre syndicat l'interpellait également pour qu'elle respecte la convention signée.

Voir : <http://fsu-clias-montreuil.fr/apres-le-rapport-de-la-crc-quel-avenir-pour-le-cos-de-montreuil/>

Si nous nous félicitons de ce versement, que de temps et d'énergie perdus pour un montant versé très tardivement.

C'est pourquoi, nous revendiquons :

- la fin de la part conditionnelle et le versement en une seule fois de la subvention au COS, si les objectifs de la convention sont respectés.
- L'augmentation de la subvention à hauteur de 1,5 % comme nous le revendiquons dans un tract de mars 2012 au lieu de 1 + 0,2 % aujourd'hui.

En 2014, le Conseil d'Administration du COS doit être renouvelé.

Vous avez des idées sur les propositions que le COS pourrait faire ou vous partagez nos revendications, telle que l'attribution de chèques vacances ?

Nous vous invitons à nous contacter pour être candidats sur la liste FSU que nous souhaiterions présenter

ARCHIVES MUNICIPALES : QUOI DE NEUF ?

Le but de ces lignes n'est pas de refaire l'historique des interventions de la FSU, qu'elles concernent la sécurité ou le manque criant d'agents nécessaires au fonctionnement d'un service dont **les 3 principales missions, sont l'accueil du public, l'accueil des services et une mission de valorisation culturelle du patrimoine.**

Exemple de cette dernière mission : l'exposition, en fin d'année 2013, présentant les colonies de vacances de Montreuil à travers les photos et documents des Archives Municipales.

Rappelons que nous avons régulièrement interpellé l'administration et l'élue au personnel sur la situation critique de ce service, relayant ainsi le constat des élus au CHS notamment en **avril 2012 et juin 2013.**

Une **visite des élus du personnel (CHSCT) s'est déroulée le 17 juin 2013.**

Le compte rendu de cette visite, étayé de photos édifiantes pointe de gros problèmes de sécurité : passerelles électriques surchargées, canalisations d'eaux usées, inondations récurrentes, abondantes traces de salpêtre, présence massive de champignons, odeurs des gaz d'échappement sur Opale...sans compter la présence de mobilier digne du Moyen-âge.

Les conclusions de cette visite, effectuée en présence du responsable du service Environnement social du travail tire le signal d'alarme sur un **environnement de travail indécemment et insalubre** et réclame impérativement une réhabilitation complète des locaux, au plus tôt afin de **préserver la santé des agents.**

Si le transfert des locaux administratifs dans les anciens locaux du SRP, à côté du PIC, fin 2013, a permis d'augmenter la surface d'accueil au public et de travail des agents, il n'en reste pas moins

que la sécurité de nos collègues n'est pas assurée puisque la conformité du bâtiment et des locaux utilisés ne répond pas aux normes.

Ainsi, le 25 janvier 2014, un extincteur incendie qui n'avait pas été contrôlé depuis des lustres a été changé...Aucune issue de secours pour un agent qui se verrait coincé en sous-sol par un incendie...Mais peut-être que la réponse est dans la quasi absence d'agents dans ce service.

Pas d'agent = risque zéro !

En effet, depuis le départ en retraite de l'ancienne responsable, ce service a d'abord reposé pendant 14 mois sur les épaules d'un seul agent de catégorie C tenant un service à bout de bras sans aucune reconnaissance professionnelle, le menant jusqu'à l'épuisement.

Le recrutement en mai 2013 d'une nouvelle responsable de service, historienne, professionnelle reconnue des archives pouvait laisser espérer de nouveaux moyens en personnels pour **redresser une situation qui dure depuis 30 ans !**

On est loin du compte puisqu'elle se retrouve également seule à gérer ce service depuis mai 2013.

A titre de comparaison, sachez que **l'effectif moyen d'un service d'archives, pour des communes de taille égale à Montreuil, à missions égales, est de 7 agents** (source du service interministériel des Archives de France - SIAF).

Nous sommes, par conséquent, pour notre collectivité, très loin du compte derrière des villes de moindre taille comme Champigny (7 agents), Saint-Ouen (6 agents), Drancy, Noisy-le-Grand, Tremblay ou Vincennes qui emploient 5 agents à temps plein.

Le **24 janvier 2014**, la rencontre que nous avons eue avec la municipalité n'a malheureusement pas porté ses fruits :

- Un renfort (catégorie C) annoncé depuis plus de 2 mois

vient juste d'arriver le 3 février.

- La validation du transfert d'un poste vacant d'assistant de conservation (catégorie B) existant au sein des cadres d'emplois de la Ville de Montreuil, aurait du être validé le 25 janvier selon les dires de madame Zeidenberg.

L'affectation de ce poste au service des archives municipales n'a tout simplement pas été examinée lors du comité RH.

Il va sans dire que nous serons plus que vigilants lors de la passation de ce dossier dans le cadre de la mise en place de la prochaine mandature.

Prévoyance- Garantie Maintien de Salaire la cotisation augmente de 30 % !

Dans un communiqué de 2010, nous vous informions que nous avons voté favorablement au CTP la mise en place d'une aide financière de la ville pour que les agents puissent bénéficier d'une garantie maintien de salaire mais nous dénonçons aussi le choix d'un prestataire privé qui n'apportait aucune garantie sur l'évolution de la cotisation.

Nous écrivions alors *«Dexia Ingénierie Sociale n'apporte aucune garantie que les tarifs n'augmenteront pas fortement »*

3 ans après, les faits nous donnent malheureusement raison puisque CollectTEAM qui a racheté Dexia Ingénierie Sociale vient d'informer, par courrier du 5 décembre 2013, les 703 agents qui ont souscrit un contrat Prévoyance Garantie Maintien de salaire que leur cotisation augmenterait à compter du 1^{er} janvier 2014 et que s'ils souhaitaient résilier leur contrat ou changer de niveau de garantie, ils devaient le faire avant le 15 janvier 2014.

Pour justifier cette hausse de 30%, CollecTEAM invoque une augmentation de la sinistralité, c'est-à-dire du nombre d'agents indemnisés par cette société pour compléter leur mi-temps statutaire (au de-là de 3 mois en maladie ordinaire, 1 ans en longue maladie...).
Mais qui contrôle cela ?

Nous avons écrit à la municipalité dès le 19 décembre 2013 pour demander que la municipalité dénonce le contrat avec CollecTEAM, tout en garantissant les droits des agents et lance une nouvelle procédure respectant la réglementation.

En effet, le contrat aurait dû être conclu pour 6 ans au lieu de 7, le montant de l'aide aux agents aurait dû être en euros (comme pour l'aide à la complémentaire santé) et non en pourcentage pour respecter la réglementation.

La Municipalité, dans un courrier du 3 janvier 2014 et lorsque nous l'avons rencontrée le 20 janvier 2014, nous a indiqué l'impossibilité de dénoncer le contrat actuel et que «*les nouveaux taux de cotisation (de CollecTEAM) restent encore très favorables* » par comparaison avec ceux pratiqués, y compris ceux du prestataire retenu par le centre de gestion de la petite couronne dans le cadre d'une convention réglementaire.

Nous ne sommes pas satisfaits par cette réponse et demandons que si convention il y a, elle respecte la réglementation.

RÈGLEMENT DES CONGÉS ATTENTION !

Après avoir été récemment interpellés par un agent au sujet du droit d'absence liée à la grossesse, la lecture du règlement intérieur nous a plongés dans la plus grande perplexité.
En effet la page 21 du règlement intérieur consultable sur Albatros

ne mentionne que les examens du 6^{ème} et du 8^{ème} mois comme ouvrant droit à des autorisations d'absence comptabilisées dans le temps de travail.

Or le décret n° 2003-462 du code de la santé publique art R 2122-1 prévoit que **ces autorisations d'absences correspondant à des examens obligatoires sont au nombre de sept à partir du 3^{ème} mois de grossesse et qu'elles doivent être accordées de droit et comptabilisées dans le temps de travail sur présentation du certificat médical précisant le jour et l'heure du rendez-vous.**

Dans ces conditions les agents et les responsables de service qui se réfèrent au règlement des congés se trouvent induits en erreur au préjudice des agents.

Cette anecdote met en lumière et illustre le fait que le règlement des congés qui est à disposition des agents sur "Albatros" se révèle partiellement erroné ou du moins insuffisamment à jour et risque d'entraîner une perte de droits inacceptable pour les agents.

Cette discordance jette le doute sur la totalité du document, ce qui implique de procéder dans les meilleurs délais à une vérification et une mise à jour de ce règlement, voire d'en suspendre la publication électronique tant que celui-ci restera sujet à caution.

Notre syndicat a d'ores et déjà interpellé la DRH en ce sens.

Avancements de grade 2013

Premier bilan

Notre syndicat FSU s'honore d'avoir obtenu en 2013, l'augmentation des taux d'avancement qui sont passés de 40 à 60 % pour les premiers grades et de 20 % à 40 % pour les grades suivants.

174 agents ont été promus contre 107 en 2012, dont beaucoup de catégorie C.

Mais en pourcentage, la progression des promus n'est que de 10%. Plusieurs explications.

Plusieurs agents n'ont pas été promus en raison d'un avis du chef de service et cet avis n'a pas toujours été communiqué à l'agent. Comme nous l'avons écrit à la municipalité le 2 décembre 2013 : «*il nous semblait qu'en dehors de l'existence d'une sanction disciplinaire ou une insuffisance professionnelle dûment motivée, un agent éligible ne pouvait se voir refuser un avancement surtout lorsque toutes les possibilités n'ont pas été utilisées* ».

S'il est important de porter les taux à 100 % comme nous le revendiquons dans notre pétition, il est aussi important que des critères objectifs soient définis en 2014.

Par ailleurs, pour plusieurs grades, des avancements à l'ancienneté (au choix) ne sont possibles réglementairement que si des agents réussissent l'examen professionnel.

Exemple : aucun adjoint administratif de 2^{ème} classe n'ayant passé et réussi l'examen professionnel d'accès au grade de 1^{ère} classe, aucun des 13 adjoints de 2^{ème} classe promouvables n'a été proposé à l'ancienneté.

Si 4 agents avaient réussi l'examen, 8 auraient pu être promus à l'ancienneté.

Nous ne pouvons qu'inciter les agents de cat C à s'inscrire pour passer les examens pro et nous pouvons les y aider...

