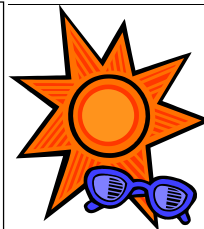


LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°57 – juillet 2013

Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil

Avancement à 100 %, un pas significatif est franchi !

Nous rappelons nos revendications dans le Grain de Sel du mois de mai. Elles ont enfin été satisfaites et confirmées lors des rencontres que nous avons eues avec l'administration et la municipalité les 16 mai et 17 juin.

Dès 2013 : le taux d'avancement sur le 1er grade passera de 40 à 60% et sur les grades suivants de 20 à 40 %.

Bien évidemment, le taux reste à 100 % pour les avancements de grades après examen professionnel (ne pas confondre avec la promotion interne).

Cette augmentation des taux dès 2013, après passage à la Commission Administrative Paritaire d'Octobre et au Conseil Municipal va permettre de porter le nombre d'avancements de 87 à 134, soient 47 agents de plus cette année, dont 44 agents de catégorie C.

C'est le résultat de la ténacité de notre syndicat FSU !

Il faut malheureusement noter que l'avancement de nombreux agents promouvables (14 grades sur 46) dépendent de règles nationales restrictives.

Exemple, pour accéder aux grades classés à l'échelle 4 de rémunération (adjoint administratif, technique, etc..... de 1ère classe), le nombre de nominations prononcées après réussite de l'examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total de nominations prononcées après examen professionnel et au choix par l'employeur.

En conséquence, pour ces grades, si aucun agent ne réussit l'examen professionnel, aucun avancement n'est possible à l'ancienneté.

Comme l'illustrent les documents fournis par la DRH, le coût annuel supplémentaire généré par cette augmentation du taux d'avancement de grade reste limité puisqu'il n'est que de 31 000 euros.

En conséquence, une augmentation des taux aurait pu être mise en œuvre bien plus tôt quand nous la revendiquions dans une pétition signée par 576 agents.

Maintenant, il faut les 100 % !

La municipalité est prête à s'y engager à partir de 2014 ... Mais graduellement jusqu'en 2017.

Doit-on comprendre que ce serait 10% par an sur le 1er grade d'avancement et 15 % par an sur les grades suivants ?

Cette lenteur n'est pas acceptable !

La municipalité veut aussi définir des critères «pour tenir compte de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle» comme le précisent les textes réglementaires.

Notre syndicat FSU l'a indiqué le 17 juin, des critères d'appréciation existent déjà aujourd'hui, et depuis longtemps : avis du chef de service, être sur des fonctions de direction (pour certains grades en cat A), absence maladie, n'occupe pas les fonctions, sanction disciplinaire....

Nous ne sommes pas opposés à négocier de nouveaux critères objectifs mais pas pour une augmentation de taux ridicule et en faisant le bilan de ceux aujourd'hui en vigueur.

Le SYNDICAT-DICO

A

Comme Avancement de grade

L'avancement de grade permet le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois.

Chaque statut particulier définit les conditions à remplir par le fonctionnaire (ancienneté, service effectif, formations, examen professionnel...) et les conditions particulières à la collectivité (limite de création liée à certains grades et du taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante).

Le tableau annuel d'avancement de grade est élaboré et communiqué par la collectivité à la commission administrative paritaire (CAP) qui rend son avis qui n'est que consultatif.

La nomination est subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement et les avancements ont lieu dans l'ordre d'inscription au tableau.

Régime indemnitaire Bilan d'étape

Lors de notre rencontre du 17 juin avec la municipalité, un premier bilan du régime indemnitaire en vigueur à Montreuil nous a été communiqué ainsi qu'un comparatif avec celui en vigueur à Est-Ensemble.

Pour plus de transparence et que tous les agents soient informés, nous avons mis en ligne ce document sur notre site internet ainsi que celui sur l'état des négociations sociales au 17 juin.

La refondation et l'augmentation du régime indemnitaire est aussi un dossier qui nous tient à cœur.

198 agents de la ville bénéficient actuellement d'un régime indemnitaire qui tient compte de leur métier (petite enfance, professions médicales, police...) et ne sont pas concernés par les niveaux de RI.

Pour les 2316 autres agents, leur régime indemnitaire est composé d'un RI de grade qui est le même pour tous de 133 euros, sauf pour

les A et B de la filière technique où il est hiérarchisé.

Il faut y ajouter un RI fonctions, mis en place en 2003, qui est modulé selon son niveau de responsabilités occupés de 6 à 1, soit de **19 à 839 euros bruts**.

Puis s'y ajoutent des éventuelles sujétions indemnitaires (**32,70 euros bruts par sujétion**) qui, à force de dérives, sont aujourd'hui au nombre de 16 !

Parce que la «course aux niveaux de responsabilités» divise les agents, nous revendiquons un régime indemnitaire hiérarchisé de grade, car chaque agent est censé, statutairement, occuper des fonctions correspondant à son grade.

Régime indemnitaire qui, pour nous, doit être modulé selon des critères fonctionnels à négocier, comme à Est-Ensemble, mais prenant en compte plus de situations.

Il y a sans doute un juste milieu à trouver entre les 2 ou 3 critères d'Est-Ensemble et les 16 sujétions actuelles de Montreuil...

Actuellement, 86,92 % des agents de catégorie C concernés sont classés sur un niveau de responsabilités 6 ou 5.

236 agents, soient 12,7 % des agents de catégorie C, sont classés niveau 6 sans sujétions et bénéficient d'un RI de seulement 152,62 euros bruts par mois.

Si un effort doit être fait en 2013 comme s'y est engagée la municipalité, il faut déjà au moins classer au niveau 5 ces 236 agents.

En 2014, comme l'illustre le comparatif avec Est-Ensemble, il est important que le régime indemnitaire des agents de catégorie A et B, soit aussi augmenté en particulier dans la filière administrative.

Comment comprendre qu'un rédacteur, sur des fonctions de base, perçoive 81 euros de plus par mois à la CAEE, 204 euros de plus pour un rédacteur principal ?

Comment comprendre qu'un attaché perçoive 303 euros de plus ?

La reconnaissance du travail des cadres titulaires ne peut pas être que symbolique, elle passe aussi par le pécuniaire alors que beaucoup ne disposent pas de secrétariat, ni d'adjoint et font pléthore d'heures supplémentaires que ne compensent pas les jours supplémentaires attribués.

Brutalités à l'encontre d'un journaliste et fautes graves du directeur de la tranquillité publique

C'est le service public qui est mis à mal !

Dans la nuit du 19 au 20 mai, sur des missions ne correspondant vers 2 heures du matin, à la sortie d'un festival techno à la Halle Dufriche de Montreuil, un journaliste a été brutalisé et insulté par le directeur de la tranquillité publique accompagné de plusieurs agents de la tranquillité publique.

Le fait de brutaliser un citoyen, de le menacer en termes insultants et orduriers constitue une faute grave et porte préjudice au service public local ainsi qu'aux agents qui le servent.

La Maire a décidé, dans un communiqué du 3 juin 2013, de maintenir la suspension de fonctions prise dès le 22 mai à l'encontre du directeur de la tranquillité publique.

Elle y réaffirme sa «volonté de sanctionner ce dérapage et au-delà de mettre un terme aux irrégularités mises en évidence».

Au regard de la rapide enquête menée en interne, seuls le port illégal de bombes lacrymogènes et la soustraction du téléphone de la personne qui se trouvait être un journaliste ont été relevés.

Quelles auraient été les conséquences, en l'absence de diffusion audiovisuelle de ce «dérapage», alors que le 30 mai, lors d'une rencontre avec les syndicats, une sanction «légère» et la réintégration du directeur de la tranquillité publique à compter du 3 juin 2013, nous avait été annoncée ?

Notre syndicat FSU considère que cette «dérive», prend sa source dans la création en 2010 d'un groupe mobile d'ASVP (Agent de Surveillance de la Voie Publique), fonctionnant sept jours sur sept,

en rien à celles du métier d'ASVP telles que définies par le CNFPT.

Nous affirmons que la municipalité porte en conséquence une part de responsabilité.

Ce groupe mobile d'ASVP, mis en place sur la base du volontariat en 2010, a fait l'objet d'une expérimentation de plusieurs mois, sans que le Comité Technique Paritaire ait pu donner un avis.

Et lorsqu'il a été saisi le 18 mai 2010, le CTP a refusé, par **15 voix contre 5**, que cette expérience soit poursuivie. La municipalité n'a pas voulu suivre cet avis.

Déjà, lors de ce CTP, un de nos représentants FSU déclarait : «*On voit bien que sur certaines missions, il y a un risque de dérapage, un cadre d'emploi de policier municipal pour certaines des missions indiquées est plus approprié*»

À plusieurs reprises, il apparaît que ce groupe est intervenu sur des missions qui effectivement ne correspondent pas aux fonctions d'ASVP.

La Maire, dans son récent communiqué, déclare qu'elle entend «*revoir en profondeur les missions et les modalités d'interventions de nos agents, qui ne doivent en aucun cas, y compris quand celle-ci est défailtante, se substituer à la police nationale*».

Nous souscrivons à ces propos, attendons des propositions concrètes et resterons vigilants afin que des collègues ne puissent plus être pris dans un fonctionnement pernicieux.

Montreuil le 17 juin 2013

Est-Ensemble

Le 6 juin dernier, la FSU a été reçue par le DRH d'Est-Ensemble au siège de la CAEE, avec les représentants de la section que nous venons d'y déclarer.

Nous avons listé les revendications prioritaires que nous mettrons en avant lors des premières élections professionnelles, le 22 octobre 2013 : Augmentation du régime indemnitaire des agents de catégorie C, attribution de titres restaurants en choix alternatif.....

C.R.C.

La municipalité de Montreuil a rendu public, le 7 juin 2013, le rapport d'observations définitives transmis par La Chambre Régionale des Comptes d'Ile-de-France le 8 mars 2013.

Si la synthèse pointe une situation financière en voie de redressement depuis 2008, la CRC questionne sur des choix de gestion coûteux en matière de ressources humaines.

Ainsi, elle observe que l'augmentation des effectifs pourvus s'explique principalement par le doublement du nombre des emplois de non titulaires.

Cette part a doublé entre 2006 et 2012 (405 agents en 2012), quid de la résorption de la précarité ?

Pourquoi recourir à des contractuels alors que des agents titulaires, demandeurs de mobilité, postulent et sont motivés pour se former et répondre aux exigences des postes proposés ?

La CRC demande à ce que le bien fondé du recrutement d'un contractuel sur la base de l'article 3 du décret du 15 février 1988 soit indiqué de manière précise.

Elle note et cite, par ailleurs, des exemples de délais insuffisants de publicité de vacance de postes pour les emplois de direction.

De notre côté, nous retiendrons également, les heures supplémentaires versées qui représentent plus d'1 M€ par an alors même que dans de nombreux services des postes sont vacants.

Est-il réellement plus «économique» humainement et financièrement parlant de ne pas remplacer les départs en retraite, les départs pour mutation ou disponibilité, les congés de maternité ou de longue maladie en reportant les missions non effectuées sur la charge de travail des collègues ?

Enfin, il nous faudra rester vigilant sur une recommandation de La CRC

qui préconise l'abandon d'une notation sans lien avec les avancements d'échelon et ne permettant pas de favoriser les talents et mérites individuels.

La Ville a indiqué qu'elle partageait ce constat et qu'elle allait mettre en œuvre cette recommandation afin de mieux valoriser les qualités professionnelles des agents.

Concernant l'avancement d'échelon, notre syndicat FSU est opposé à une remise en cause de la procédure, en vigueur à Montreuil, d'avancement au temps minimum, dit au choix.

Vous pouvez consulter le rapport à l'adresse suivante : <http://www.montreuil.fr/no-cache/outils/actualites/article/la-chambre-regionale-des-comptes-note-le-redressement-des-finances-de-la-ville/retour/333/> ainsi que les réponses apportées par Madame Voynet et Monsieur Brard.

Où en est le COS ?

Comme l'illustre le rapport d'activité 2012 qui sert de convocation à l'assemblée générale annuelle qui s'est tenue le 27 juin 2013 (cet article ayant été écrit bien avant), le COS dispose de crédits plus réduits du fait d'une baisse de la subvention municipale qui s'est poursuivie et accentuée en 2013 même si le nombre d'ouvrants-droits diminue au fur et à mesure des transferts à Est-Ensemble.

En 2013, La situation a été aussi périlleuse du fait que les subventions ont été versées tardivement. Ceci a créé beaucoup d'incertitudes et perturbé la programmation.

L'insistance du CA du COS a conduit la municipalité à s'engager à payer les subventions de façon régulière y compris la part conditionnelle.

L'aide aux vacances des agents constitue toujours un axe important même s'il a fallu revoir les barèmes.

la FSU souhaite des changements au niveau :

- des objectifs : aider davantage les collègues en difficulté.

- des moyens : se doter d'outils de travail télématiques modernes et opérationnels favorisant l'interactivité.

- de l'organisation : améliorer les règles de base, les statuts pour un fonctionnement plus démocratique.

Ces souhaits partagés par une partie du conseil d'administration commencent à aboutir.

Une implication de l'ensemble des élus CGT, permettrait d'avancer plus rapidement.

D'ores et déjà, le COS a proposé et mis en place, dans une optique moins consumériste, des activités sur le temps de déjeuner, après questionnaire aux agents, comme les cours d'anglais, des loisirs de qualité non coûteux (ex : archéologie).

Les bons de loisirs ANCV élargis aux collègues n'habitant pas Montreuil rencontrent déjà un vrai succès auprès des collègues.

Le COS favorise aussi le local (ex : activités sur la proche banlieue, week-ends à proximité de Paris), la participation des agents (expositions) les activités solidaires ou plus responsables (ex : voyager autrement).

RETRAITES

La présentation, il y a une quinzaine de jours, des pistes travaillées par la Commission pour l'Avenir des Retraites inquiète les salariés.

De très nombreuses mesures ont en effet été évaluées pour leur seul effet financier et visent à réduire les pensions déjà liquidées comme les droits des futurs retraités.

La commission envisage une durée de cotisation portée à 44 ans quand la durée de la vie professionnelle est plus proche des 35 années.

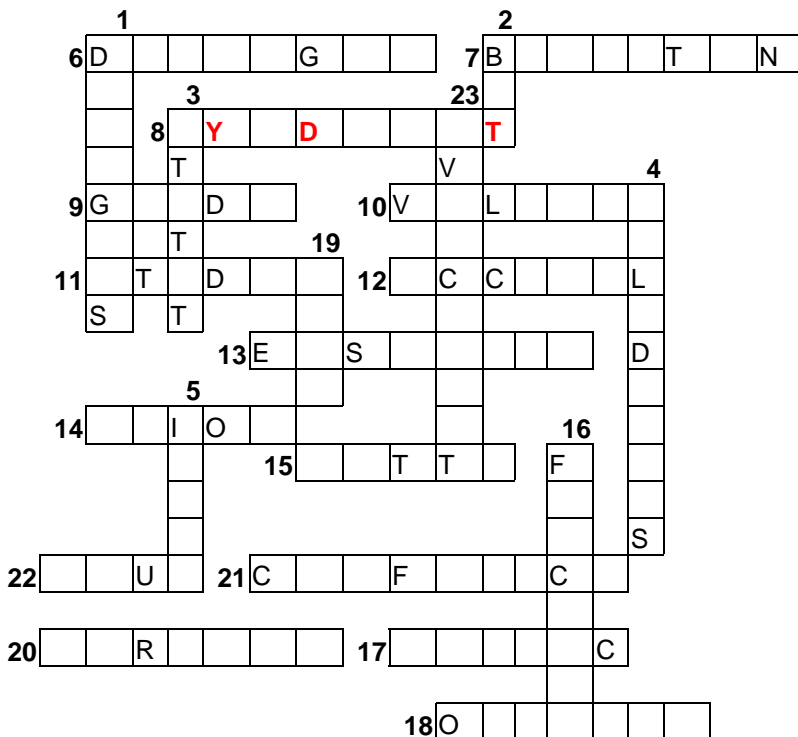
Cette approche porte le risque majeur de décrédibiliser encore un peu plus les régimes de retraite publics et d'inciter ceux qui le peuvent à se tourner vers des compléments privés.

la commission propose de bouleverser le mode de calcul des pensions. Notre boussole reste les 37,5 annuités et la calcul de la pension sur la base de l'indice détenu les 6 derniers mois.

La FSU n'acceptera pas de nouvelles régressions pour les salarié-es et les retraité-es sur l'ensemble de ce dossier.

Il appartient au gouvernement d'indiquer très vite les orientations de la réforme qu'il entend proposer à la négociation.

Mots croisés : solution sur notre site à partir du 12 juillet



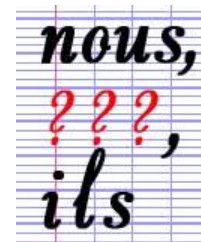
définitions :

- 1/ Représentants
- 2/ Cible
- 3/ Cadre légal
- 4/ Font cause commune
- 5/ Représentations
- 6/ Echange
- 7/ Accompagne le salaire
- 8/ Association syndicale
- 9/ L'habit ne fait pas le moine
- 10/ Ce qui nous rassemble
- 11/ Elles nous proposent des données
- 12/ Première impression
- 13/ Les uns avec les autres
- 14/ Elle fait la force
- 15/ Combat
- 16/ Rôle
- 17/ Usager
- 18/ Avis
- 19/ Perception
- 20/ Expressions orales
- 21/ sentiment de sécurité
- 22/ Résultent d'un vote
- 23/ Promotion

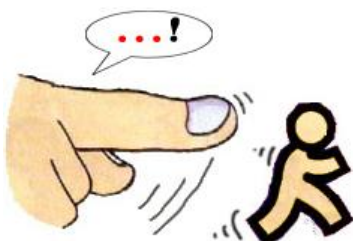
R É B U S



1 2



t' 2



!

Le Grain de Sel vous souhaite de bonnes vacances !