



**Les coordonnées de notre local syndical :**

**Adresse : hôtel de ville**

**2 avenue Youri Gagarine**

**Zone jaune / Niveau – 1/ Porte n°26**

**Téléphone : 01 46 82 80 77**

**Mail : [fsuvitrysurseine@gmail.com](mailto:fsuvitrysurseine@gmail.com)**

**Facebook : FSU section ville de Vitry Sur Seine**

**Permanence le jeudi de 14h00 à 17h00**

**Sans rendez-vous**



## « *le Grain de Sel n°4* »

### **LA CHASSE AUX FONCTIONNAIRES EST OUVERTE !**

Ca y est ! Il n'aura suffi que de quelques semaines pour voir la politique d'austérité de Macron se mettre en place contre les fonctionnaires !

Après avoir annoncé à nouveau le gel du point d'indice dès 2018, puis la fin des 4 jours et demi de scolarité pour toutes les communes qui le souhaitent, voici le retour de la mise en place du jour de carence à chaque arrêt maladie pour les agents de la fonction publique.

Instaurée par le gouvernement Sarkozy en 2012 puis supprimée sous Hollande en 2014, l'idée de faire des économies budgétaires sur le dos des agents malades refait surface à nouveau.

Cette mesure, injuste et ciblée, est prise soi-disant pour éviter l'absentéisme de courte durée dans la fonction publique. Comme si les fonctionnaires étaient victimes de maladies imaginaires et que le corps médical était complice d'une fraude organisée et reconnue...

#### **Pourquoi cette mesure est injuste ?**

Pour justifier un jour de carence dans la fonction publique, le Gouvernement met en avant une prétendue égalité avec le secteur privé qui retient trois jours en cas de maladie aux salariés arrêtés. Or, pour plus de 65% de ces salariés du privé, des accords de branche gomment cette différence en remboursant le manque à gagner.



## ***L'absentéisme dans notre collectivité, cela mérite réflexion... voire, une implication commune de tous les acteurs d'une collectivité : des dirigeants... aux agents.***

Notre collectivité a mis en place un groupe de travail, afin d'établir un diagnostic sur l'absentéisme.

Au niveau national, en s'appuyant sur les études de SOFAXIS, actuel leader des courtiers en assurances pour la fonction publique territoriale, on constate une hausse des absences pour raisons de santé en 2015.

À Vitry, nous connaissons cette hausse. Au vu des chiffres du dernier bilan social, nous constatons que le nombre de jours d'absences par agent (toutes absences confondues : maladie ordinaire, accident de travail et trajets, congés de longue maladie ou de longue durée, maternité et paternité, maladies professionnelles) est de 39 jours.

A titre d'exemple, la ville de Montpellier est à 39 jours, Tours 28 jours et Besançon 14 jours. D'ailleurs, l'étude de l'IFRAP fait ressortir pour l'année 2011 un chiffre moyen de 26 jours d'absences par agent pour les villes interrogées.

***Pour la FSU, il faut privilégier « l'être et la santé au travail » et chercher avant tout les raisons de ces absences. Il y a très souvent un lien direct entre les absences pour raison de santé et les conditions de travail.***

Les métiers les plus touchés par l'absentéisme sont l'action sociale et l'entretien. Deux catégories professionnelles qui ont des contraintes physiques ou psychologiques très fortes, et qui sont très largement représentées dans notre collectivité.

Les causes de l'absentéisme peuvent être classées en deux catégories distinctes :

- une part, incompressible, liée à l'état de santé des agents,
- une part compressible qui peut être réduite par une prévention suffisamment précoce de la dégradation des conditions de travail.

L'absentéisme combine plusieurs causes : les conditions de travail, qui peuvent favoriser les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques, et les caractéristiques des agents : l'âge, l'usure professionnelle, les problèmes de santé ou de qualification. Le manque d'avenir professionnel est aussi un facteur aggravant.

On peut ajouter les contraintes spécifiques à certains métiers, l'existence de pics d'activité, et les manques d'effectifs, qui augmentent les charges de travail et accroissent la pénibilité.

***Pour la FSU, la gestion des ressources humaines doit favoriser :***

- ***L'implication des agents dans les projets de la collectivité et des services,***
- ***La possibilité de s'exprimer et d'être entendu,***
- ***La capacité à innover, à proposer des solutions, à faire évoluer favorablement les modes d'organisation de travail.***

Pour nous, la collectivité doit permettre la reconnaissance au travail et la justice, soutenir les parcours professionnels des agents, porter une attention toute particulière à la prévention des risques professionnels et tendre une oreille attentive aux attentes et contraintes professionnelles et personnelles.

***Les personnels doivent être valorisés dans leur attachement à leurs métiers et au service public. Faire en sorte que leur travail ait du sens et défendre la qualité avant la productivité.***

Nous sommes un collectif qui doit défendre une cohésion, cela passe par l'entraide des collègues et de l'encadrement.

Nous restons persuadés de la nécessité d'instaurer de nouveaux espaces de discussion pour rénover le dialogue social.

## **Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel ou RIFSEEP : Attention Danger !**

Rappelons d'abord que le régime indemnitaire, défini comme un complément de rémunération, est facultatif (article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Les primes et indemnités sont règlementées par des textes officiels et versées dans la limite de celles des agents de l'Etat.

Dernier arrivé, le RIFSEEP est prévu pour :

- s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret,
- être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

### **Composition :**

Le RIFSEEP comprend deux parties :

- **l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée par rapport aux responsabilités et aux missions de chaque agent (place dans l'organigramme et fiche de poste),**
- **le CIA, Complément Indemnitaire annuel, est une part facultative et variable qui dépend du résultat de l'entretien d'évaluation professionnel.**

### **Procédure :**

Après un travail d'état des lieux et d'élaboration dans la concertation, la collectivité saisit le Comité Technique pour avis des représentants du personnel, préalablement au vote de la délibération.

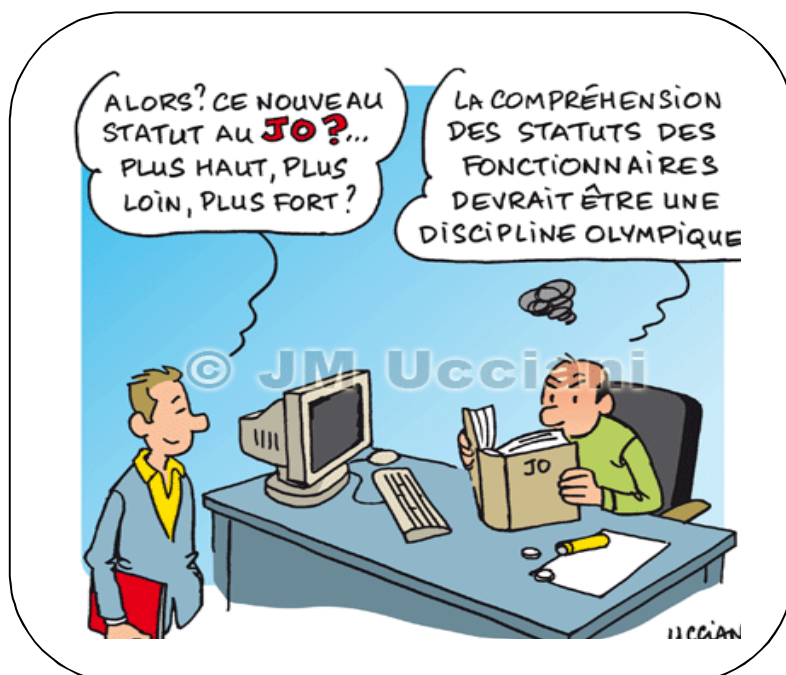
Ensuite, par délibération, le conseil municipal détermine l'enveloppe budgétaire et les catégories de bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution.

Enfin, l'autorité territoriale, par arrêté individuel, attribue à chaque agent son régime indemnitaire en respectant le cadre prévu par la délibération.

Pour nous, ce RIFSEEP ouvre la porte aux salaires individualisés et au risque d'arbitraire.

Rappelons que le régime indemnitaire ne compte pas pour la retraite.

Nous revendiquons plutôt la poursuite de la revalorisation du point d'indice et des grilles de salaires, et des mesures facilitant les avancements de grade, afin d'offrir à chaque agent un véritable déroulement de carrière.



La section FSU des communaux de Vitry sur Seine est toujours prête à vous recevoir dans ses locaux, à l'hôtel de ville, zone jaune niveau -1, pour vous renseigner et vous conseiller sur votre carrière, le fonctionnement de la collectivité, notre statut de fonctionnaire territorial et vous accompagner si besoin.

Nous sommes aussi un soutien pour tous les collègues en difficultés sur leur poste de travail, pour rechercher les moyens d'améliorer leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, il vous est possible de nous rencontrer sur vos heures de travail, comme prévu dans la charte du dialogue social, après avoir pris rendez-vous et prévenu votre hiérarchie.

Utilisez ce nouveau droit, car le syndicat FSU est votre partenaire solide et indépendant dont le principal but est le progrès social au travail.

Appelez-nous, ou laissez-nous un message sur notre répondeur au 01.46.82.80.77

## **Avis de recherche...Ou sont passés les tickets restaurant ?**

Ils sont peut-être bien restés au congélateur. Les tickets restaurant ont été mis sur la table par notre syndicat. Il faut dire que les couverts n'avaient pas été mis par la DRH.

En entrée nous avons un nombre important de collègues n'ayant pas d'accès aux selfs du personnel. En plat de résistance, un blocage du point d'indice qui fait que la ceinture va se serrer de plus en plus. Pour le fromage nous avons bien l'impression que nous n'aurons que les croûtes.

Enfin pour le dessert, la direction générale a demandé une étude. Mais cela fait déjà 2 ans que l'on parle de ces tickets restaurants.

Notre section ne lâche pas le morceau car nous ne voulons pas nous retrouver au pain sec et à l'eau ! Notre syndicat a demandé des nouvelles des tickets restaurant dans le cadre d'une rencontre avec l'autorité territoriale, nous avons appris qu'ils étaient toujours au congélateur. Il est temps de les passer aux micro-ondes !!!

## **Auxiliaire de puériculture...ce n'est pas du gâteau... alors il vaut mieux prévenir que guérir.**

De nombreuses collègues, agents de la petite enfance, rencontrent des difficultés grandissantes à l'exercice de leur métier. Voilà pourquoi la collectivité est confrontée à une très forte demande de reclassement. Les pathologies les plus courantes concernent les troubles musculo-squelettiques mais aussi les troubles psycho-sociaux. C'est ce qui ressort des études menées par la MNT, mais aussi par l'observation menée par les syndicats dans le cadre de l'écoute auprès des collègues.

### **Les facteurs de troubles musculo-squelettiques**

Il est très difficile dans ce métier d'appliquer la pratique des bonnes postures puisque beaucoup de gestes sont pratiqués dans l'urgence pour la sécurité de l'enfant. De plus, il est également vrai que les locaux et l'ameublement peuvent être inadaptés à la taille des adultes, les obligeant à se plier et s'agenouiller, ce qui, ajouté au port des enfants, dégrade les conditions de travail des agents.



### **Les facteurs de troubles psycho-sociaux**

Ils peuvent être d'origine interne ou externe au lieu de travail. Au niveau interne, les facteurs prépondérants sont le poids de l'affectif induit par la relation avec les enfants. Mais aussi les relations interpersonnelles et la prise en compte des agents dans le projet d'établissement.

### **Pour les facteurs externes**

Il y a une nette dégradation des relations avec les parents qui posent un niveau d'exigences de plus en plus élevé, et sont plus nombreux à adopter une attitude méfiante et consumériste, centrée uniquement sur leur enfant, aux dépens du personnel et des autres enfants. Bien sûr, d'autres causes plus générales comme le bruit des enfants, le management, le manque de sens au travail, aggravent plus particulièrement les conditions de travail, entraînant des arrêts de travail en cascade. Nous savons par ailleurs que les possibilités d'évolution de carrière et la variété des métiers sont restreintes dans le secteur de la petite enfance, ce qui compromet grandement les chances pour un reclassement professionnel. Il est donc primordial d'agir pour la prévention de tous ces risques professionnels. Les auxiliaires de puériculture vont exercer leur métier plus longtemps à l'avenir avec l'allongement des carrières. Ceci doit amener les collectivités à se pencher sérieusement sur les actions à mener pour le faire dans des conditions adaptées à l'âge et l'aptitude physique.

Rythmes scolaires et consultation des personnels