



LE GRAIN DE SEL - Novembre 2023

Journal d'information FSU Territoriaux : Ville du Mans-CCAS-Le Mans Métropole

Des agents fatigués, lassés, lessivés, le début de la faim !

Le quotidien devient chaque mois plus difficile pour une grande majorité des Français, comment faire le plein de la voiture ? Comment remplir le caddie alors que le bulletin de paie ne change pas vraiment ? L'augmentation de 1,5% du point d'indice est une insulte à tous les agents des services publics.

Les dépenses incompressibles galopent et nos salaires stagnent.

Aujourd'hui avec une inflation totale à 5% (11% pour l'alimentation), la précarité des agents s'amplifie.

L'obligation gouvernementale de l'application du RIFSEEP est laissée au bon vouloir des collectivités.

L'individualisation des primes pour la catégorie C avec 2 groupes différenciés et une non reconnaissance des filières les plus féminisées que nous retrouvons dans le groupe le plus bas (filière sociale, culturelle, administrative...)

Que dire des catégories B et A qui pour certains auront une augmentation de 1€, par exemple :

- Le grade de rédacteur principal de 1ère classe dans le groupe 7.
- Les futurs techniciens ou les ingénieurs ne pourront jamais atteindre le montant du régime indemnitaire négocié en 2016 et 2017.

Travailler plus en gagnant moins : voilà ce qui nous attend !

Nouveau règlement du temps de travail rétrograde.

Le survol des sujétions particulières pose la question de l'accompagnement des agents notamment avec la reconnaissance moindre du travail du dimanche et en horaires décalés.

Quelle qualité de vie au travail, alors que nous devons travailler plus de jours dans l'année et plus de trimestres pour atteindre la retraite ?

La Fonction Publique Territoriale méprisée.

On ne peut pas laisser la fonction publique territoriale devenir la sous-catégorie des trois fonctions publiques.

L'exemple de la prime pouvoir d'achat obligatoirement versée aux agents de l'Etat et de l'hospitalière est laissée au bon vouloir de l'employeur pour la territoriale... Alors que, ne l'oublions pas, les 1607 heures s'appliquent aux 3 versants de la Fonction Publique :

deux poids, deux mesures.

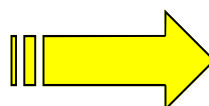
SLD TER FSU 72

29, Place d'Alger - 72000 Le Mans

02.43.23.92.65 / 06.38.15.78.55 / 07.87.32.01.78

fsu@lemans.fr

Nous rejoindre



Savez-vous ce qu'il va vous arriver au 1er janvier 2024 ?

Pour rappel :

La loi de la transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 permet à la collectivité de supprimer 4 jours de congés par agent (2 ponts et 2 casu).

La suppression de ces jours extra-légaux représente, pour nos 3 collectivités, entre 16 000 et 18 000 jours de travail supplémentaires, ce qui équivaut à 70/80 postes à temps plein.

Elle permet également la suppression des « jours de médailles » (2 jours, 5 jours ou 10 jours) qui reconnaissaient la valeur de notre engagement envers le service public et la collectivité.

Comment rester motivé(es) avec si peu de reconnaissance ?

A partir du 1er janvier 2024, la dénomination ATTCOM n'existera plus et nous parlerons de RTT. A savoir que la journée de solidarité sera retirée d'office de nos RTT.

5 possibilités de schéma de service (aménagement horaire de votre temps de travail dans le cadre de vos missions) peuvent être proposées par les chefs de services.

Ces schémas de service définissent des horaires de travail (variables, fixes, forfaits jours cadres, horaires en journée), et une durée hebdomadaire de travail (35h, 35h30, 36h, 37h et 39h).

L'appartenance à une sujétion ne signifie pas que vous y gagnerez !!

Les sujétions particulières prévues par la réforme reconnaissent les contraintes ou la pénibilité.

Nos collectivités ne retiennent que 5 sujétions liées aux horaires atypiques et 2 sujétions pour la pénibilité.

Pour exemple : un agent de ménage du service EHL bénéficiera d'une sujétion particulière "horaires décalés", soit 2 jours de repos supplémentaires. Auparavant, la collectivité reconnaissait une pénibilité à hauteur de 10% (entre 6h30 et 8h00), soit 9 minutes, et cela sur 228 jours, ce qui permettait d'avoir 5 jours de compensation.

Dorénavant, l'agent subit une perte qui au total représente 7 jours de repos (soit 2 ponts, 2 casu et 3 jours de compensation en moins).

Les agents qui travailleront le dimanche seront fortement pénalisés par rapport à la réglementation actuelle du protocole 35h de 2001.

Un forfait de 6 jours est attribué pour au moins 12 dimanches travaillés, rien pour un agent qui travaille 11 dimanches et pas plus de reconnaissance pour un agent qui en fait 20.

La FSU regrette que dans le règlement « temps de travail », il n'ait pas été possible de discuter des sujétions particulières concernant la pénibilité pourtant prévues dans le décret.

La FSU avait des propositions à faire.

Inquiétudes pour la mise en place dans les services.

Ce choix doit être arrêté pour le 1er janvier 2024, soyez vigilant à ce qui va vous être proposé.

Pas de schéma de service sans concertation !!!

Une concertation avec les agents est obligatoire. Elle a été demandée par la FSU, et rajoutée dans le projet de règlement.

Faites entendre votre voix !

La FSU a voté contre ce projet lors du CST du 9 octobre, ainsi que l'ensemble des autres organisations syndicales.

Si vous faites face à des questionnements sur la mise en place de votre temps de travail, contactez-nous.

RIFSEEP ou quand les primes dépriment

Des revendications, des avancées, mais...

Début juillet les organisations syndicales ont enfin pris connaissance de l'enveloppe budgétaire et de sa répartition dans les différents groupes de fonction.

A partir de là, la FSU a analysé en profondeur la répartition proposée par la collectivité et a choisi d'en informer les agents à travers un "grain de sel" spécial courant du mois d'août.

Un premier point d'alerte portait sur l'écrêtement pénalisant fortement certains agents. L'action de la FSU a permis dès fin août **l'abandon de l'écrêtement par la collectivité.**

A l'initiative de la FSU, en lien avec les autres organisations syndicales, des temps d'échanges ont été proposés en Assemblées Générales du personnel, le mardi 5 septembre.

Votre présence en nombre a ouvert de nouveaux temps de travail avec l'administration.

Cependant les réponses insuffisantes, y compris celle du Maire-Président nous ont amené à vous mobiliser au Comité Social Territorial du 13 septembre.

Cette mobilisation a permis les avancées suivantes :

Groupe de fonction N°11 : passage de 246€ à 260€ (incluant 3€ de CIA mensualisé, plus 11 €)

Groupe de fonction N°10 : passage de 275€ à 280€

Groupe de fonction N°9 : 9A à 450€ et création d'un groupe 9B à 400€ (sinon 280€)

Groupe de fonction N°8 : passage de 480€ à 495€

Groupe de fonction N°6 : 6A à 600€ et le 6B passe de 500€ à 540€

Si nous pouvons reconnaître une augmentation du budget dédié au régime indemnitaire (passé de 1,9M€ à environ 2,3ME), il reste que pour certains futurs embauchés, les primes n'atteindront jamais celles de leurs prédécesseurs.

La FSU n'a eu de cesse de dénoncer l'injuste répartition de ce budget dans les 3 catégories (A,B et C).

Comment expliquer une augmentation de 33% pour certains groupes de fonction et 4,23% pour la catégorie C, sans évoquer celles et ceux qui gagneront 0%...

Quelques exemples :

En catégorie C, 70% des agents percevront environ 1/3 du budget.

Diviser une grande partie des collègues de catégorie C en 2 groupes 10 et 11 est incohérent si l'on se réfère à la soi-disant technicité (agents sociaux, agents des médiathèques et archives, agents administratifs,...)

Une IFSE rattachée à un groupe de fonction mettra un frein à la mobilité interne et impactera les reclassements.

La suppression de l'IFSE particulière pour les nouveaux embauchés (ASVP, médiateurs, brigade verte, placiers..) n'est pas acceptable.

Est-ce cohérent et responsable, d'opposer les collègues entre eux à travers ce new management dit opérationnel ?

Pour toutes ces raisons, la FSU a voté contre le dossier RIFSEEP au Comité Social Territorial du 19 septembre, ainsi que l'ensemble des autres organisations syndicales.

Des Cases qui enferment, individualisent, déshumanisent

Prime pouvoir d'achat

Plus qu'un besoin, une nécessité

Le 11 septembre, la FSU a porté la voix des collègues demandant à percevoir la prime « pouvoir d'achat »
Réponse de M.le Maire-Président : on verra ! Sans oublier de nous apostropher sur cette prime décidée par le gouvernement. Réponse de la FSU : peu importe la source de rémunération, des collègues sont étranglés financièrement et ont besoin de pouvoir faire face à cette hausse du coût de la vie. C'est dit !
La FSU réaffirme la nécessité d'augmenter la valeur du point d'indice.

« Sous-catégorie » il n'y a pas de différence entre les 3 versants de la Fonction Publique

Mercredi 1er novembre, le décret sur la prime exceptionnelle aux agents des collectivités locales a été promulgué au Journal Officiel.

Le 14 novembre, et en lien avec les autres organisations syndicales, la FSU a de nouveau interpellé M.le Maire-Président sur la demande d'attribution de cette prime.

Retraite progressive dans la FPT, une avancée en trompe l'œil

Cette nouvelle disposition qui a pris effet au 1er septembre 2023 permet aux fonctionnaires de pouvoir, sous certaines conditions, de travailler à temps partiel sur la fin de leur carrière.

Sous réserve d'avoir cotisé 150 trimestres, d'être à 2 ans avant son départ légal en retraite et surtout d'être autorisé par son employeur à bénéficier de ce temps partiel.

La FSU revendique que la retraite progressive soit un droit pour les agent-es, non soumis au bon vouloir de l'employeur.

Petite Enfance - Pas de bébé à la consigne

Une nouvelle mobilisation a eu lieu le vendredi 20 octobre en lien avec le mouvement du collectif « Pas de bébé à la consigne ». Cette journée a réuni plusieurs dizaines de collègues. Créé en 2009 ce collectif défend une qualité d'accueil du jeune enfant. Nul doute quant à la détermination de nos collègues de poursuivre ce mouvement fort et légitime.

Petite Enfance - Crèches collectives, la classe Mannequin ?

Depuis quelques mois une réflexion est menée par nos responsables quant à la tenue vestimentaire des professionnelles des structures Petite Enfance. Si nous pouvons comprendre le fait de devoir porter une tenue adaptée, pour autant le retour à la blouse n'est pas la solution. L'urgence ne serait-elle pas plutôt, la qualité d'accueil des jeunes enfants en lien avec le bien-être des professionnelles du secteur.

La nécessité d'échanger et de concerter l'ensemble des professionnelles doit être la priorité.

Alerte EHPAD Joliot-Curie et Jean Jaurès

Plusieurs Assemblées Générales ont permis d'entendre nos collègues de l'EHPAD du CCAS.

Objectif de polyvalence, de devoir travailler sur les 2 sites Joliot-Curie et Jean Jaurès.

L'intersyndicale a demandé le report du dossier à l'ordre du jour du CST du 13 novembre, le refus de l'administration et des élus a entraîné de fait un report au 22 novembre prochain.

Le personnel, les représentants des familles de résidents, les organisations syndicales se sont toutes exprimées défavorablement sur la mise en place de ce projet qui amène à dégrader les conditions de travail des agents et par extension le bien être des résidents. C'est bien le manque de personnel qui pose problème, et ce n'est pas sur lui que doit peser cette problématique. Les menaces de fermeture de lit ou de site ne font qu'aggraver des relations déjà difficiles.

Moi, JE et NOUS Ensemble !