



Syndicat INTER 87 F.S.U., 44 rue Rhin et Danube, 87280 LIMOGES.

☎/Répondeur 05.55.33.33.99 ☎/fax 05.55.32.68.34

✉ e-mail : inter87.fsu@wanadoo.fr

Le journal aux adhérents

NUMERO 57 MARS 2013

La stratégie du clédier : l'enfumage !!

DANS CE NUMÉRO :

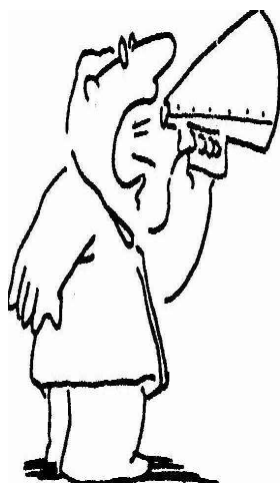
EDITORIAL 1

LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T. 2 à 5

CATÉGORIE C : GRILLES INDICIAIRES AU 01/01/2013 6

ACTUALITÉ JURIDIQUE 7 à 8

EDITORIAL



Peut être parmi nous, les plus anciens se rappellent comment fonctionnait le séchoir à châtaignes : « **le clédier** », comme on dit en Limousin. Ce bâtiment implanté parfois un peu à l'écart du village où, pendant plusieurs jours, les châtaignes, récoltées patiemment, sont entassées sur des claies par centaines de kilos et enfumées pendant deux à trois semaines. Puis, une fois bien sèches, les châtaignes sont...pelées et broyées !!

Voilà notre sort aujourd'hui : l'enfumage avant la pelade. Enfumés pour que nous n'y voyions plus clairs. Enfumés pour que nous acceptions l'inacceptable, enfumés pour être dépouillés des conquêtes sociales qui ont permis le développement de notre pays.

Enfumés par de nombreuses collectivités de la Haute-Vienne qui refusent d'appliquer la loi du 12 mars 2012 sur l'accès à la titularisation pour les centaines de précaires qui occupent des emplois permanents. Le 24 février 2013, dans tous les CTP, rapports et plans devaient être présentés de manière détaillée. Sur les 270 collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion, **seules 8 collectivités ont réalisé un véritable plan pour un total de 13 agents** ! Quelques unes annoncent qu'elles ont bien des agents non titulaires sur des emplois permanents, mais que « la conjoncture » etc.... Au Conseil général, 19 agents seraient concernés. Aucun rapport détaillé, juste 3 titularisations pour 2013, pas de plan sur 4 ans comme l'impose la loi.... Objection de la FSU en CTP sur l'illégalité du document Et in fine, les conseillers généraux présents qui votent pour celui-ci à l'unanimité. Tout de même un CTP exceptionnel sera arraché pour le 14 mars.

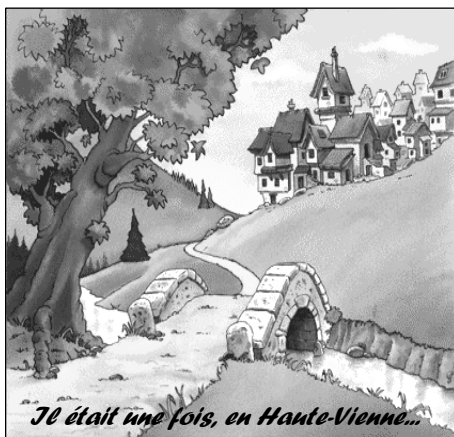
Mais si nous n'avons même pas pour valeur commune : le respect des statuts qui protègent, des lois qui fixent les règles de fonctionnement dans les collectivités, alors que reste-t-il des mots République, de l'égalité des droits.

Enfumés par le gouvernement : gel des salaires 2011, 2012, 2013, 2014 ?... Ce qui était dénoncé hier quand ils étaient dans l'opposition est appliqué avec le même zèle par les membres du nouveau gouvernement. Pourquoi ce qui était intolérable sous N. Sarkozy, serait acceptable sous F. Hollande ? Celui-ci dénonçait hier les gels de salaires, la réforme des retraites de 2010 etc... Nous sommes en droit d'exiger une autre politique du gouvernement. **Certes le jour de carence sera supprimé, dans le prochain budget, c'est juste.** Mais cette décision ne change pas la donne.

Nous n'avons pas la mémoire d'un poisson rouge. Les mêmes politiques mènent aux mêmes impasses. Faute de pouvoir d'achat, l'économie s'effondre peu à peu. Mais la vie n'est pas la même pour tous. Les hauts revenus continuent de flamber. La réforme fiscale qui devait redistribuer les richesses, défaire les niches fiscales qui permettent aux multinationales de payer moins d'impôts est toujours attendue.

OUI du changement, nous en avons besoin !

Daniel CLEREMBAUX



LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.

RIFI AU COLLEGE DE SAINT LEONARD DE NOBLAT...

Une partie du personnel de la cité scolaire de St Léonard de Noblat est dans la tourmente. En juin 2012, deux agents du collège de St Léonard font une demande d'un temps partiel à 80 % pour bénéficier de leurs mercredis. Il est émis un avis défavorable sous réserve de l'attribution d'une compensation à hauteur de 40%. Le collège est largement compensé puisqu'il obtient 1 demi poste de compensation.

A la rentrée scolaire en septembre 2012, ces deux agents ont pris connaissance de l'organisation de leur temps de travail. Non seulement ils ne bénéficiaient que d'un mercredi sur deux alterné avec un vendredi, mais il leur est aussi demandé de revenir plusieurs mercredis après midi non travaillés de 18h00 à 19h30. De plus, on va déduire à ces deux mêmes agents 10 minutes sur le temps de travail journalier de manière à ce qu'ils effectuent leurs permanences à temps complet.

Une des deux agents a tenté de négocier l'application de son temps partiel auprès de l'administration de son collège en se faisant accompagner par un représentant du personnel FSU. Pour toute réponse, l'agent concerné et le représentant du personnel ont vu leur note baisser de deux points. L'une pour difficulté d'application du temps partiel, le deuxième entre autres « de prises d'initiatives parfois intempestives pouvant mettre en péril la sécurité des élèves ». Un troisième agent cuisinier a également été sanctionné d'une baisse de note.

Suite à cela, face à une administration qui fait la sourde oreille, en intersyndicale avec la CGT, nous déposons un préavis de grève pour le 17 janvier 2013 où nous demandons le relèvement des trois notes ainsi qu'un poste de plus en cuisine.

Nous obtenons la promesse du poste supplémentaire et à la CAP du 30 janvier 2013 la révision de la note de deux des trois agents. Le sort du troisième, le représentant du personnel FSU, est mis au vote. Lors du scrutin les élus au nombre de 5 ont voté contre l'agent, 4 FSU et 1 CGT ont voté pour l'agent, il restait 1 UNSA qui par son abstention a privé les représentants du personnel de la majorité. Depuis nous sommes toujours en attente d'être reçu par la direction des collèges du Conseil général de manière à ce que cet agent puisse plaider sa cause. Nous ne lâcherons pas cette affaire, nous nous réservons la possibilité d'aller jusqu'au TA pour la notation et certainement plus loin pour les accusations injustifiées portées à l'encontre de notre collègue...

CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-VIENNE : LOI DE TITULARISATION... LES COLLECTIVITES FONT LA SOURDE OREILLE !!

Lors du dernier CTP de centre de gestion, nous avons exprimé un point de désaccord important concernant la mise en place de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire. En effet, cette loi permet aux agents qui remplissent les conditions de pouvoir rentrer dans un processus de titularisation. Or, le Centre de Gestion de la Haute-Vienne **interprète** la loi au détriment des agents concernés. Les collectivités appliquent les préconisations du CDG avec beaucoup de zèle cherchant à tout prix le moyen de ne pas titulariser les agents !!

Ainsi, les collectivités doivent impérativement présenter pour avis en CTP un rapport sur le nombre d'agents remplissant les conditions, la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ainsi que l'ancienneté acquise en tant que contractuel

Elles doivent également présenter un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire qui, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, ainsi que **des besoins de la collectivité** détermine les cadres d'emploi ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts aux recrutements et leur répartition (**article 17 de la loi**).

Ce qui veut dire qu'elles ont obligation de présenter ces 2 rapports en CTP et surtout que tout agent remplissant les conditions pour être titulariser (c'est-à-dire **recruté sur un emploi permanent pour faire face aux besoins de la collectivité** !) doit l'être dans le respect de la procédure.

Or, de nombreuses collectivités de la Haute-Vienne estiment n'avoir aucun besoin alors même que des agents non titulaires occupent des emplois permanents dans leurs services depuis de nombreuses années !

A aucun moment n'est dit qu'une collectivité peut s'affranchir de titulariser des agents au nom de raisons budgétaires, de conjoncture, de nombre d'habitants ! Pire plusieurs collectivités se sont dites non concernées par cette loi. Tout cela sans éléments transparents et vérifiables.

C'est clairement une position politique et un non respect évident de la loi.

Rappelons également qu'une collectivité peut donner à un agent la qualité de fonctionnaire, après nomination **dans un emploi permanent*** et période probatoire (**art. 2 et 46 loi n°84-53 du 26 janv. 1984**).

***Les emplois permanents peuvent être à temps complet ou à temps non complet.**

Ils correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités.

Ils sont normalement pourvus par des fonctionnaires.

Cependant, il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents non titulaires, ainsi que l'avait établi la jurisprudence (**CE 12 juin 1996 n°167514**).

A ce jour donc, seulement 8 collectivités ont répondu favorablement pour 13 de leurs agents, sur les 262 collectivités affiliées au Centre de Gestion, alors que le délai du 24 février 2013 était prévu pour ces mesures. 51 collectivités se sont dites non concernées par ce dispositif !!! Un effet pervers de la mise en application de cette loi par certaines collectivités, est, que certains agents remplissant les conditions vont être déplacés d'office pour ne pas occuper d'emploi permanent...

Un prochain CTP sur cette question doit bientôt avoir lieu, nous allons rester très vigilants...



Quelles conditions faut-il remplir pour être éligible ?

- **Premier cas d'éligibilité** : être ou avoir été en fonction à la date du 31 mars 2011*, occuper un emploi permanent, travailler au moins pour l'équivalent d'un mi-temps et posséder 48 mois d'ancienneté depuis le 31 mars 2005.
- **Second cas d'éligibilité** : avoir bénéficié d'un CDI dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, travailler au moins à 1/2 temps et occuper un emploi permanent.
- **Troisième cas d'éligibilité** : posséder un CDI à la date du 31 mars 2011.
- **Quatrième cas d'éligibilité qui est une dérogation du premier cas** : avoir été en fonction à la date du 31 mars 2011, occuper un emploi permanent, travailler au moins un 1/2 temps, posséder au moins 24 mois d'ancienneté au 31/03/2011 et posséder 48 mois d'ancienneté le jour de la sélection professionnelle.

* la date du 31 mars 2011 sert de date de référence pour établir le rapport qui liste l'ensemble des agents éligibles à l'accès au Plan de titularisation.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations...

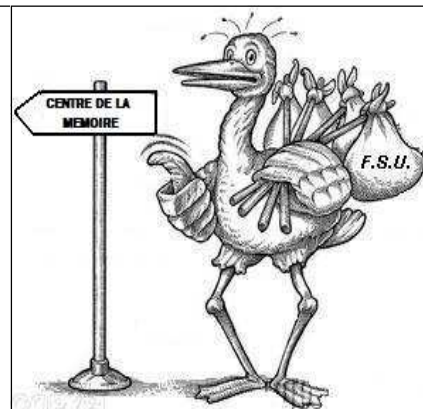
NOUVELLE SECTION INTER 87 FSU AU CENTRE DE LA MÉMOIRE D'ORADOUR SUR GLANE...

La nouvelle section des personnels du centre de la mémoire d'Oradour sur Glane est officiellement née le 14 février 2013. Cette création de section fait suite à la volonté de nombreux agents de vouloir s'engager syndicalement afin de défendre non seulement le respect du dialogue social au sein de cet établissement, mais aussi d'entamer une démarche collective de défense des droits des agents.

Le bureau de la section est composé de :

Cécile FAURE : Secrétaire,
Sylvie RAMOND : Secrétaire Adjointe,
Sandra COMBEAU : Secrétaire Adjointe,
Sandra GIBOUIN : Secrétaire Adjointe.

Et le soutien technique de **Laurent ALBOUY...**



Une première rencontre a donc eu lieu, le 14 mars 2013, avec les membres de la section syndicale et l'Autorité Territoriale. Il a été fait état du respect du dialogue social au sein de notre établissement, mais aussi de l'organisation du travail, ainsi que de la protection sociale complémentaire et de la journée de carence. Nous avons eu une écoute plutôt positive de la Direction, qui s'est engagée à faire des efforts et à nous apporter des réponses, sur un certain nombre de points. Nous espérons tous que ce début de dialogue entre la section syndicale et le Directeur puisse perdurer dans le temps, permettant ainsi aux personnels d'exercer leur missions dans un climat de travail enfin serein et apaisé...

SECTION OPH LIMOGES METROPOLE : BILAN DES ACCORDS 2012

- **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** : Nous avons obtenu 2% d'augmentation de la masse salariale pour le personnel de statut OPH.
- **Négociations sur les Autorisations Spéciales d'Absences pour raisons familiales** : Cette négociation a eu pour but de transposer les dispositions de la Fonction Publique Territoriale en matière d'ASA familiales de façon telles soient appliquées aux salariés. Nous avons demandé et obtenu que le nombre de jour passe de 3 à 5 en cas de décès du conjoint ou d'un enfant.
- **Accord sur le Compte Epargne temps** : Nous avons négocié la mise en place d'un CET à l'Office. Cet accord a pris effet au 1^{er} janvier 2013. Il reprend les principes prévus dans les textes.
- **Accord sur le temps de travail** : Nous avons signé cet accord qui permet d'appliquer aux salariés les mêmes dispositions que celles appliquées aux agents FPT. (29 jours de congés au lieu de 25 prévus par le Code du Travail, jours d'assiduité...)
- **Accord sur la Prévoyance** : Les principes retenus, labellisation pour les fonctionnaires, convention de participation pour les salariés, prise en charge de 50% par l'Office du montant de la cotisation pour les salariés. Pour les fonctionnaires, le principe de prise en charge est le versement d'une somme à déterminer. Pour les salariés OPH, nous avons obtenu l'extension de garantie à 100% jusqu'à l'invalidité et 100% en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3. A ce contrat prévoyance, sera rajoutée une option sur la couverture dépendance.

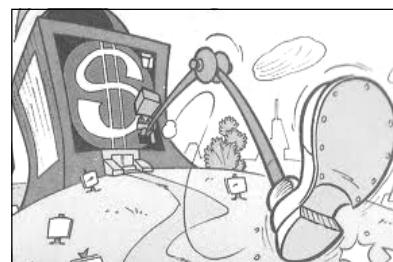
INFORMATION COTISATIONS SYNDICALES : PRELEVEMENTS BANCAIRES !!!

Le Crédit Mutuel facture désormais au syndicat INTER87 FSU des frais à hauteur de 7,63 € pour chaque rejet bancaire... Cela veut dire, que lorsque vous changez de banque sans nous en informer suffisamment tôt, ou bien si vous ne disposez pas d'assez de provision sur votre compte, votre banque rejetant le prélèvement de vos cotisations, la somme de 7,63 € sera systématiquement prélevée sur le compte du syndicat.

Nous avons déjà négocié à plusieurs reprises des délais de mise en application de cette mesure **qui est devenue maintenant inévitable.**

Nous vous informons donc que nous nous verrons contraints de demander, soit tout, soit en partie, le remboursement de ces frais de rejet bancaire.

Pour éviter de se trouver confrontés à cette situation désagréable pour tous, nous vous invitons de vous mettre rapidement en relation avec le syndicat pour tout changement de banque ou de compte bancaire ou pour tout problème financier que chacun d'entre vous pourrait éventuellement rencontrer. Téléphonnez-nous au 05 55 33 33 99 ou écrivez-nous au 44, rue Rhin et Danube, 87280 Limoges.



VILLE DE LIMOGES : LES DERNIERES BREVES...**Au Comité Technique Paritaire : la FSU, est la seule organisation syndicale à voter contre des suppressions de postes !!**

Sous prétexte de modernisation du système de verbalisation des stationnements qui verra les PV centralisés directement à Rennes au lieu d'être préalablement traités localement, 3 des 4 postes consacrés à ces traitements seront supprimés dès cette année. Les agents affectés actuellement au sein des services de la Police Municipale seront réaffectés dans d'autres services.

De plus, les nouveaux outils de travail des agents de la Surveillance du Domaine Public seront bientôt dotés d'un système de géo-localisation permettant de savoir en temps et en heure l'endroit où le PV sera dressé. Un système pernicieux qui a déjà été installé sur les véhicules de services de l'Office Public de l'Habitat Limoges Métropole et qui provoque le mécontentement des agents. Modernisation et suspicion font parfois bon ménage... A suivre !

Le temps d'habillage, de déshabillage, de douche, c'est du temps de travail !

Certaines catégories d'agents publics sont contraintes de porter une tenue vestimentaire particulière pour exercer leurs fonctions (agents de police, personnel infirmier, agents d'entretien,...). Parfois, des douches sont mises à disposition sur le lieu de travail. Le temps passé à ces activités doit être pris en compte comme du temps de travail, ou donne lieu à des contreparties, sous forme de repos ou d'indemnités. Ainsi le prévoit la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 !

Or, lors d'un précédent CTP, la FSU est intervenue pour que cette loi soit respectée dans les maisons de retraites ou EHPAD de la Ville, où des tenues vestimentaires particulières sont obligatoires, par soucis soit d'hygiène, soit de visibilité par les résidents et leurs familles. La FSU, qui demandait compensation pour ces agents, s'est vu opposé un refus de la directrice du CCAS !

Un courrier va donc être adressé par la FSU au Maire-Président pour protester contre cette position et demander l'application de la loi dans ce service, mais aussi dans les crèches où, là encore, ces textes ne seraient pas plus appliqués.

Commissions Administratives Paritaires : il y a des agents heureux et des agents déçus...!

Le rôle des représentants syndicaux est de faire en sorte que les heureux et les déçus aient une explication claire des décisions de la CAP sur leur nomination (ou pas) au grade supérieur. Cela nécessite que les nominations et les promotions se déroulent avec la plus grande transparence et le moins d'injustice possible...

C'est pourquoi la FSU réitère aujourd'hui sa demande auprès du maire/président de l'établissement de critères admis par tous. Les décisions de promotions par les CAP ne doivent pas s'appuyer uniquement sur les propositions des chefs de services mais prendre aussi en compte l'ensemble de la carrière d'un agent où l'âge, l'ancienneté dans le grade et dans la Fonction Publique, la notation, l'admissibilité à un concours ou l'obtention d'un examen ou encore les stages et formations professionnelles sont des éléments pouvant servir de base pour déterminer les nominations.

Il en est ainsi dans d'autres administrations territoriales, là où les promotions ne souffrent d'aucune contestation. Pourquoi, dans un même service de notre collectivité, un agent exerçant dans la FP depuis 1987 avec une note de 17.60 n'est pas promu alors qu'un autre agent avec une note et une ancienneté inférieures est lui retenu pour une avancée de grade ? Pourquoi ce qui se fait et qui fonctionne ailleurs ne serait pas mis en place à la Ville et à Limoges Métropole ?

Sans règles précises, applicables et appliquées, les CAP auront toujours un goût amer avec pour corollaire la suspicion et la démotivation du personnel.

Journée de carence à la ville de Limoges, Nous demandons la non application...!

La journée de mobilisation du 31 janvier, organisée par les syndicats FSU, CGT et Solidaires, a permis l'abrogation du jour de carence imposé par le gouvernement Fillon.

L'annonce le soir même par le premier ministre de cette suppression, dès la fin de l'année 2013, a été vécue par nos syndicats comme une victoire contre une évidente politique destructrice des services publics et des statuts de leurs agents, engagée depuis des années par les différents gouvernements précédents.

Bien sûr, beaucoup d'autres points n'ont pas connu le même résultat, mais cette victoire nous permet d'espérer qu'il y en aura d'autres, si la solidarité entre les agents et leurs organisations syndicales sont de mise.

Ainsi, ce n'est pas en « vantant » une pétition de quelques milliers de signatures, (opération néanmoins louable), à l'en-tête d'une seule organisation syndicale (qui n'était par ailleurs pas partie prenante dans la journée du 31 janvier dernier), mais bien en **oeuvrant la main dans la main** que les victoires se dessinent. Cette journée de mobilisation intersyndicale l'a prouvé...

Localement, la FSU vient d'adresser un courrier au Maire de Limoges réclamant la **suspension immédiate de tout prélèvement sur la rémunération, en cas de maladie d'un agent**. Pour info, plusieurs collectivités de notre département et de notre région ont, dès le départ, refusé de mettre en place ce jour de carence, comme la ville de... Tulle, par exemple ! Limoges pourrait ainsi être précurseur et citée en exemple si elle accédait à cette demande. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la suite donnée à notre courrier...



FONCTION PUBLIQUE : LA JOURNÉE DE CARENCE ENFIN ABROGÉE !

Communiqué de presse FSU

La FSU prend acte avec satisfaction de la décision de la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique d'abroger la journée de carence dans la Fonction publique. Cette décision était attendue de tous les agents de la Fonction publique, fonctionnaires et contractuels. Il est certain que leurs détermination et mobilisation ont compté dans cette décision.

Cette journée avait été dénoncée par toutes les organisations syndicales et était encore au cœur des revendications de la journée de grève du 31 janvier dernier. Cette mesure était injuste et le gouvernement précédent qui l'avait instaurée avait surtout cherché à stigmatiser un peu plus les agents de la Fonction publique.

Mais elle était aussi pénalisante car constituait de fait une nouvelle baisse de pouvoir d'achat en prélevant de facto 1/30ème de salaire pour chaque arrêt maladie. Elle faisait subir une double peine aux personnels contractuels relevant du régime général de la Sécurité Sociale. Cette mesure était aussi économiquement sans effet et inefficace face à l'absence des agents pour raison de maladie nécessairement prescrite par un médecin. Elle pénalisait plus particulièrement les jeunes femmes et les personnels exerçant dans les zones difficiles.

La FSU demande que l'on continue d'agir sur les conditions de travail et le renforcement de la médecine préventive notamment dans le cadre des CHSCT. La FSU veut voir à travers cette décision une reconnaissance du rôle que jouent aujourd'hui les agents de la Fonction publique dans notre pays. Elle souhaite qu'il s'agisse d'un premier pas vers d'autres mesures attendues.



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA MINISTRE

Nos Réf. : FP/2013/13731

Paris, le 20 FEV. 2013

Madame la Secrétaire générale,

Vous avez appelé mon attention à plusieurs reprises sur l'application de la journée de carence dans la fonction publique mise en place par le précédent gouvernement dans le cadre de la loi de finances pour 2012.

Je vous informe que le Gouvernement a décidé d'abroger ce dispositif. Celui-ci place en effet les fonctionnaires, en particulier ceux des catégories les plus modestes, dans une situation défavorable par rapport à la très grande majorité des salariés qui sont couverts par leur employeur ou par un régime de protection sociale complémentaire obligatoire.

Cette décision sera traduite par une mesure législative qui sera proposée dans le prochain projet de loi de finances présenté au Parlement.

La nécessaire recherche de l'équité entre fonctionnaires et salariés implique cependant que les arrêts maladie soient soumis, dans tous les cas, à un régime de contrôle identique et à un renforcement des mesures contre les arrêts abusifs. A cet effet, je proposerai la généralisation d'un dispositif de contrôle des arrêts médicaux de moins de six mois.

Par ailleurs, l'obligation de transmission, dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, du certificat ouvrant droit aux congés maladie sera strictement contrôlée et renforcée. Le non-respect de cette obligation entraînera une retenue sur salaire.

Je souhaite, enfin, que nous poursuivions le travail que nous avons commencé ensemble dans le cadre de la concertation sur l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il est en effet indispensable que nous renforçons la prévention des arrêts de travail liés à l'exposition aux risques professionnels et aux conditions de travail des agents publics.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, à l'assurance de ma considération distinguée.

Marylise LEBRANCHU

Madame Bernadette GROISON
Secrétaire générale
Fédération Syndicale Unitaire - FSU
104, rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

80 rue de Lille
BP 10445 - 75327 Paris Cedex 07

**CATEGORIE C : GRILLES INDICIAIRES AU 1er JANVIER 2013 :
PAS DE COUP DE POUCE POUR LES SALAIRES !**

L'augmentation du SMIC au 1er janvier 2013 porte le salaire minimum à 1430,76 € brut par mois, soit l'indice majoré 309 et 4,63 € d'augmentation (décret n°2013-33 du 10/01/2013).

Cette augmentation impacte en catégorie C :

- **Echelle 3** jusqu'au 6ème échelon inclus,
- **Echelle 4** jusqu'au 4ème échelon inclus,
- **Echelle 5** jusqu'au 3ème échelon inclus,
- **Echelle 6** inchangée

N.B : Au 1er janvier 2013, la valeur du point d'indice de la fonction publique reste à 4,6303€. Cette valeur du point multipliée par votre indice majoré vous donnera votre traitement brut.

Avec une augmentation dérisoire d'un point d'indice, c'est l'idée même de carrière qui est remise en cause. Cette mesure concerne 20% des agents de la Fonction publique. Cela démontre les effets négatifs du gel du point d'indice intervenu depuis juillet 2010 et le tassement de la grille de rémunération. Les fonctionnaires titulaires recrutés au niveau du bac, en catégorie B, seront désormais rémunérés à moins de 1% au-dessus de ce minimum.

Une réunion sur les salaires dans la Fonction publique se déroulera le 7 février avec le gouvernement. Des mesures urgentes de revalorisation des grilles et de la valeur du point s'imposent !

| CATEGORIE C | | | | | | | |
|-------------|--------------|----------------------------------------|--------------|----------------------------------------|--------------|----------------------------------------|------------------------------|
| Echelons | ECHELLE 3 | Nouveaux indices majorés au 01/01/2013 | ECHELLE 4 | Nouveaux indices majorés au 01/01/2013 | ECHELLE 5 | Nouveaux indices majorés au 01/01/2013 | Durée minimum dans l'échelon |
| | Brut | | Brut | | Brut | | |
| 1 | 297 | 309 | 298 | 310 | 299 | 311 | 1 an |
| 2 | 298 | 310 | 299 | 311 | 302 | 312 | 1 an 6 mois |
| 3 | 299 | 311 | 303 | 312 | 307 | 313 | 1 an 6 mois |
| 4 | 303 | 312 | 310 | 313 | 322 | 314 | 2 ans |
| 5 | 310 | 313 | 323 | 314 | 336 | 318 | 2 ans |
| 6 | 318 | 314 | 333 | 316 | 351 | 328 | 2 ans |
| 7 | 328 | 315 | 347 | 325 | 364 | 338 | 3 ans |
| 8 | 337 | 319 | 360 | 335 | 380 | 350 | 3 ans |
| 9 | 348 | 326 | 374 | 345 | 398 | 362 | 3 ans |
| 10 | 364 | 338 | 389 | 356 | 427 | 379 | 3 ans |
| 11 | 388 | 355 | 413 | 369 | 446 | 392 | - |

COMMUNIQUE DE PRESSE FSU DU 8 février 2013

Après quatre mois de concertation, la ministre Marilyse Lebranchu a proposé aux organisations syndicales de la Fonction publique l'ouverture d'une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Les politiques menées par le précédent gouvernement ont eu des effets catastrophiques. La FSU n'a eu de cesse de les combattre, tant elles allaient à rebours de l'intérêt général.

Depuis trop longtemps les salaires des fonctionnaires sont en baisse et connaissent un déséquilibre croissant lié à l'augmentation toujours accrue de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire. Cela se traduit par une individualisation exacerbée et une mise en concurrence des agents entre eux.

Si la FSU apprécie positivement l'annonce d'ouverture d'un chantier de négociation sur la reconstruction des grilles, l'intégration d'une partie des indemnités dans le salaire et la rénovation des statuts, elle constate que le gouvernement n'entend toujours pas répondre aux urgences en matière de pouvoir d'achat par l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice pour l'ensemble des fonctionnaires. En effet, la seule mesure annoncée est le décontingement du 8^e échelon du dernier grade de la catégorie C : c'est un premier pas compte-tenu de la situation des agents aux salaires les plus bas, mais si la FSU s'en félicite, c'est encore très insuffisant.

Dès 2013, il faut augmenter significativement la valeur du point d'indice gelée depuis 2010.

Ces revendications sont largement partagées par l'intersyndicale des fédérations de fonctionnaires, réunie le 7 février après-midi. Celle-ci décidera dans les jours à venir des actions et des mobilisations unitaires à construire pour les défendre.

Enfin, il est urgent de renouer avec la création d'emplois publics, d'en finir avec l'austérité budgétaire, tant la Fonction publique et les services publics sont d'abord un vecteur de croissance et d'amélioration des conditions d'existence pour tous et toutes.



ACTUALITÉ JURIDIQUE

POLICE MUNICIPALE - NBI

L'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) pour les agents de Police Municipale est de droit lorsqu'ils exercent leurs fonctions à titre principal, c'est-à-dire plus de la moitié de leur temps de travail, dans les zones urbaines sensibles ou en relation avec la population y habitant. **(Question Ecrite de Yves Deniaud, n°126701, JO de l'Assemblée Nationale du 17 avril 2012.)**



VEHICULES POIDS LOURDS ET DE TRANSPORT EN COMMUN : LES ADJOINTS TECHNIQUES DE 2° CLASSE PEUVENT CONDUIRE DES POIDS LOURDS A TITRE ACCESSOIRE.

Issu des accords signés le 25 janvier 2006, le décret du 22 décembre 2006 réserve la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun nécessitant une formation professionnelle aux adjoints techniques territoriaux titulaires d'un grade d'avancement. Le texte opère pour la conduite de ces véhicules une distinction entre l'activité principale et l'activité accessoire, selon les grades du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Ainsi, les dispositions statutaires qui exigent la détention d'un grade d'avancement pour la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun ne concernent que les agents chargés, à titre principal et de manière permanente, des fonctions de conduite de ces véhicules. Elles ne sont pas opposables aux agents amenés à utiliser ces types de véhicules de manière accessoire. Par conséquent, si les adjoints techniques de 2° classe ne peuvent pas conduire ce type de véhicules à titre principal, même s'ils sont titulaires des permis adéquats, ils peuvent en revanche les conduire à titre accessoire. **(Question écrite d'Eric Straumann, n°34324, JO de l'Assemblée Nationale du 15 mai 2012).**

PROTECTION CONTRE LES ATTAQUES ET MENACES DE TIERS

Lorsqu'elle accorde à l'un de ses agents le bénéfice de la protection fonctionnelle instituée par les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, la collectivité publique dont dépend cet agent est tenue de prendre en charge, le cas échéant, les frais inhérents à cette protection, lesquels peuvent comprendre les honoraires de l'avocat librement choisi par cet agent. En revanche, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à la collectivité de se substituer à l'agent dans le paiement direct et préalable des honoraires réclamés par son conseil, ainsi dans le cas où la collectivité et le conseil de l'agent ne parviennent pas à un accord, notamment par la voie d'une convention, sur le montant de ces honoraires, il appartient alors à l'agent, au fur et à mesure de

leur règlement qu'il effectue auprès de son conseil, d'en demander le remboursement à la collectivité publique dont il dépend. La collectivité peut alors décider, sous le contrôle du juge, de ne rembourser à son agent qu'une partie seulement des frais engagés, lorsque le montant des honoraires réglés



apparaît manifestement excessif au regard, notamment, des pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client ou encore de l'absence de complexité particulière du dossier. En l'espèce, l'autorité administrative a pu, sans méconnaître les dispositions de la loi du 13 juillet 1983, légalement refuser de procéder au règlement

direct et préalable des deux premières notes d'honoraires réclamés par le conseil du requérant en se fondant sur l'absence d'accord sur le montant de ces honoraires. **(Cour administrative d'appel de Paris, 19 juin 2012, M. G., req. n°10PA05964.)**

DROIT DE GREVE

Commentant la décision du 21 juin 2012, Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche (S.N.P.T.E.S.)-UNSA, req. n°1100029, par laquelle le tribunal administratif de Besançon a jugé qu'en l'absence d'une réglementation encadrant le droit de grève, il revient aux chefs de service de fixer eux-mêmes, sous le contrôle du juge en ce qui concerne leurs services, la nature et l'étendue de la limitation à apporter au droit de grève, en l'espèce pour maintenir la continuité du service public, cette chronique rappelle des arrêts et jugements antérieurs par lesquels des injonctions de reprendre le service faites à des agents grévistes ont été jugées légales. (*Lettre d'information juridique, n°170, décembre 2012, pp. 8-9*).

**CONGE DE MALADIE / Certificat médical
SECRET MEDICAL
SECRET PROFESSIONNEL ET DISCRETION
PROFESSIONNELLE
SANCTIONS DISCIPLINAIRES
DROIT PENAL**

Question écrite n°5079 du 25 septembre 2012 de M. Alain Bocquet à Mme la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique. J.O. A.N. (Q), n°51, 25 décembre 2012, pp. 7938-7939.

Il rappelle que les fonctionnaires doivent transmettre à l'administration les volets n°2 et

n°3 des certificats d'arrêt de travail, le volet n°2 précisant simplement si l'arrêt est consécutif à une affection de longue durée.

Le volet n°1 doit être conservé par l'agent et présenté lors d'une requête du médecin agréé.

Les agents ayant connaissance des éléments relatifs au volet n°2 sont soumis à l'obligation de discrétion et de secret professionnels prévue à l'article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et s'exposent, en cas de manquement à cette obligation, à des sanctions disciplinaires (Conseil d'Etat, 6 juin 1953, Demoiselle F., 15 février 1961, Dame M., 12 mai 1997, M. B.) et à une sanction pénale en application de l'article 226-13 du code pénal.

**COTISATIONS SYNDICALES : BONNE NOUVELLE !**

Les cotisations syndicales des adhérents non-imposables sont désormais susceptibles de permettre d'obtenir du crédit d'impôts.

La loi de finances rectificative pour 2012 (n°2012-1510 du 29 décembre 2012, article 23) modifie le code général des impôts (article 199 - quater C) pour transformer la déduction fiscale de 66% des cotisations syndicales en crédit d'impôt sur le revenu.

Ceci permettra au collègues non-imposables d'en bénéficier dès cette année, puisqu'ils pourront alors prétendre à un crédit d'impôt égal à 66% des cotisations versées, qui leur sera remboursé par l'Administration fiscale (à la différence d'une déduction fiscale qui ne s'applique qu'en diminution des impôts à payer), dans la mesure où ils font une déclaration d'impôts bien sûr.

Attention : pour bénéficier du crédit d'impôt, il est indispensable de joindre à la déclaration des revenus le justificatif syndical. En cas de déclaration des revenus par voie électronique, il y a dispense de joindre à la déclaration le justificatif syndical, celui-ci devant être transmis en cas de demande des impôts.

N'hésitez pas à nous contacter au 05 55 33 33 99 pour plus d'infos...

Cour Administrative d'Appel de Douai, 25 septembre 2012, Mme A c/ Commune de Laon, n°11DA01190/11DA01310 :

Dès lors qu'il bénéficie d'appréciations élogieuses, le refus de titularisation d'un agent est illégal, malgré un rapport de stage très défavorable.