

INTER 87



F.S.U.

Syndicat INTER 87 - FSU

44, rue Rhin et Danube
87280 LIMOGES

☎ : 05 55 33 33 99 📧 e-mail : inter87.fsu@wanadoo.fr

Permanence tous les jours sauf le mercredi

<http://www.inter87fsu.fr>

MAG' DES ATELIERS

NUMERO 2 – Mars 2016

**Votre journal d'information pour la filière technique
De la Fonction Publique Territoriale**

Au sommaire :

- Sécurité au travail
- Indemnisation congés non pris-retraite anticipée
- La grève dans la Fonction Publique Territoriale
- Les agents contractuels
- Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat : la GIPA



Les fonctionnaires sont des privilégié(s) !!

Tout le monde le dit ! Amusant...allez raconter cette ineptie aux agents, ils pourront affronter la tempête avec le sourire, c'est déjà ça... Car il ne faut pas se voiler la face, la situation des fonctionnaires territoriaux est dramatique. Malgré le gel du point d'indice depuis plus de cinq ans, le fonctionnaire coûte trop cher à la collectivité, il convient donc de réaliser des économies sur son dos, tant pis pour l'usager qui ne manquera pas de se plaindre de la baisse de qualité des services. Les agents, de plus en plus corvéables, bien souvent contractuels, sont désormais confrontés à des situations

d'insécurité au travail, tant sur le plan de leur intégrité physique qu'au niveau des risques psycho-sociaux. Le redécoupage des régions par le biais de la loi NOTRe ne se fera pas sans son cortège de remaniements des services et de déménagements forcés, voire de licenciements. Alors que cette insécurité augmente, les droits des agents sont mis plus en péril de jour en jour : attaques du code du travail avec la loi EL-KOHMRI, remise en cause des accords RTT et de plus en plus de répression antisyndicale vis-à-vis des représentant(e)s du personnel. Il devient urgent de se regrouper, de s'informer, de se défendre, car, ne l'oublions pas, le seul combat perdu d'avance est celui que l'on n'a pas mené.

Indemnisation des congés annuels non pris suite à un départ à la retraite après congés de maladie

Le décret n° 85-250 du 26 Novembre 1985 reconnaît :

- le principe du report des congés annuels non pris en tout ou partie du fait de la maladie dans la limite de 15 mois
- le principe de l'interruption automatique et obligatoire des congés annuels par la maladie
- Reconnaissance d'un droit à indemnisation

Désormais, un fonctionnaire territorial (mais le principe est également le même pour l'Etat et les hospitaliers), qui part à la retraite à l'issue d'un congé pour indisponibilité physique, congé qui ne lui a pas permis de prendre tout ou partie de ses congés reportés et en cours, doit être indemnisé.

Ce droit à indemnisation s'exerce dans le respect des limites suivantes :

- une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile (et non 25 jours)
- une période de report admissible (pour les congés dus au titre des années écoulées), limitée à 15 mois.

A titre d'exemple, pour un agent mis à la retraite au 1er novembre 2014, suite à un congé de longue maladie ayant débuté en avril 2012, l'indemnisation portera sur :

- les jours des congés annuels non pris au titre de 2014, soit $20 \text{ jours} \times \frac{10}{12} = 16,66$ arrondi à 17 jours
- les jours non pris au titre de 2013 (soit 12 mois) : 20 jours
- les jours non pris au titre de 2012, sur la base de $\frac{3}{12} = 20 \text{ jours} \times \frac{3}{12} = 5 \text{ jours}$

Soit un total de 42 jours correspondant à 17 jours pour l'année 2014 en cours et 25 jours correspondant au report sur la base de 15 mois (12 mois au titre de 2013 et 3 mois au titre 2012).

• Calcul de l'indemnité

- l'agent qui n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel (au titre de l'année), perçoit une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de la rémunération totale brute qu'il a perçue lors de l'année en cours
- cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours dus et non pris, lorsque seule une partie des congés annuels a pu être prise
- cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent **aurait** perçue pendant la période des congés annuels dus et non pris
- cette indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

La rémunération comprend le traitement (indiciaire), le supplément familial de traitement, les primes et indemnités.

Compte tenu du principe qu'un agent en congé annuel perçoit sa rémunération d'activité, la rémunération totale brute à prendre en compte pour l'application de l'article 5 est la rémunération qu'aurait perçue l'agent s'il avait exercé son activité.

A titre d'exemple, le mode de calcul de l'indemnité compensatrice donnerait le montant suivant :

- pour 2012 : (Rémunération totale brute sur la base de la rémunération annuelle normale $\times \frac{1}{10^e}$) $\times \frac{20}{25^e} \times 5 \text{ jours}$,
 - pour 2013 : idem $\times \frac{20}{25}$,
 - pour 2014 : (idem $\times \frac{20}{25}$) $\times 17 \text{ jours}$.
- Soit pour une rémunération totale brute à taux plein de 20 000 euros.
- $((\frac{1}{10^e} \text{ de } 20\,000 \text{ euros}) \times \frac{20}{25^e}) \times 5 \text{ jours}$
 $= (20\,000 \text{ euros} \times \frac{20}{25^e}) \times \frac{5}{20} \text{ jours}$
 $1600 \text{ euros} \times \frac{5}{20^e} = 400 \text{ euros}$
- pour 2013 = 1600 euros
 - pour 2014 = $1600 \text{ euros} \times \frac{17}{20^e} = 1360 \text{ euros}$

Soit un total de 3360 euros pour 42 jours de congés annuels non pris (soit une indemnisation journalière de 80 euros).

Sécurité au travail : CHATEAUPONSAC, ça suffit !!!

Chaque année en France, environ 100 000 accidents du travail avec arrêt sont dus aux chutes de hauteur. Ils totalisent 6 millions de jours d'arrêt. Parmi ces 100 000 accidents graves, 150 causent la mort de l'accidenté.

La réglementation actuelle (Art R. 4323-58 à R. 4323-61 du Code du Travail) indique que les travaux en hauteur doivent être réalisés à partir d'un plan de travail conçu, installé ou équipé de manière à garantir la sécurité des travailleurs et à préserver leur santé.

“ Les échelles, escabeaux et marchepieds ne doivent pas être utilisés comme postes de travail. Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.” (Code du Travail, Article R. 4323-63).

De ce fait, tout travail répétitif (lavage de vitres...), tout travail de longue durée (peinture de plafond, réfection de bâtiment...) ou nécessitant des efforts

importants (perceuse, disqueuse, câblage, manutention, illuminations...) est interdit sur les échelles et escabeaux. De plus, les échelles et escabeaux ne sont utilisés qu'en cas d'absence de dispositifs sécurisés (escaliers, échelle fixe...).

La loi est claire, pas d'échelle aux services techniques, c'est dangereux !!! Au 21ème siècle, on utilise un échafaudage, une nacelle, une plateforme individuelle roulante, une perche d'égamage, etc... les moyens légaux ne manquent pas.

Et pourtant, **malgré des mises en garde répétées du personnel, du Centre de Gestion, du syndicat INTER87-FSU ; la Ville de Chateauponsac refuse d'appliquer la Loi et continue de risquer la vie de ses agents chaque année en période d'égamage ou de leur faire risquer un handicap irréversible.**

Si vous êtes confrontés à ce genre de situations, n'hésitez pas à faire valoir votre droit de retrait (cf « Mag' des ateliers » n°1) auprès de votre employeur. Contactez aussi dès que possible votre service de médecine préventive au Centre de Gestion ainsi que votre syndicat INTER87-FSU.



Dossier spécial : LES AGENTS CONTRACTUELS

Les **agents contractuels** sont des agents publics non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours.

L'engagement des agents contractuels de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse.

Par ailleurs, les agents contractuels sont à distinguer des *salariés de droit privé* qui relèvent du Code du travail. En effet, ces derniers recrutés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont expressément qualifiés de salariés de droit privé par la loi (exemples : contrat unique d'insertion (C.U.I.), C.E.S., C.E.C., apprentis, contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi, ...).

Enfin, la notion d'agent contractuel ne doit pas être confondue avec celle de vacataire. Le *vacataire* désigne la personne recrutée pour accomplir une tâche bien précise ne présentant aucun caractère de continuité. Sa situation s'apparente à celle du prestataire de service engagé et payé pour exécuter un acte déterminé.

Le recours aux agents non titulaires est strictement encadré par la loi. Elle précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, les collectivités peuvent recruter principalement des agents non titulaires sur la base des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 38, 47, 110 et 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Lorsqu'un agent non titulaire recruté sur la base d'une vacance temporaire d'emploi ou sur un emploi permanent, est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, l'autorité territoriale a l'obligation de le nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme de son contrat. Les dispositions visent à faciliter l'accès au contrat à durée indéterminée des agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent.

Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement pour les CDD, 4 mois pour les CDI.

La rémunération doit être en rapport avec l'emploi occupé.

Fixée au cas par cas, elle doit donc prendre en compte principalement la rémunération accordée au fonctionnaire remplacé (lorsqu'il s'agit d'un remplacement) et, accessoirement, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle.

La rémunération des agents contractuels en CDI est obligatoirement réévaluée au minimum tous les trois ans, au vu notamment des résultats de leur entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions.

Les agents non titulaires sont soumis aux mêmes droits et obligations que les fonctionnaires (droit au dossier, L'obligation de réserve et de discrétion professionnels, obéissance hiérarchique)

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3 – alinéa 2	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3 – alinéa 3	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article 3-1	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	1 an renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans	Contrat à durée déterminée
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3 – 1°	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée

(Téléchargez le dossier complet sur notre site <http://www.inter87fsu.fr>)

Grève dans la Fonction Publique Territoriale : Mode d'emploi

La grève est une cessation concertée du travail pour appuyer des revendications professionnelles. Toute grève doit être précédée d'un préavis, durant laquelle les parties sont tenues de négocier.

Rappel : l'obligation de préavis s'applique uniquement dans les régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants, en deçà, les personnels de ces collectivités qui entendraient faire usage du droit de grève ne sont pas astreints à l'obligation de préavis.

Les grèves tournantes par échelonnement successif ou par roulement concerté sont interdites. Cette disposition n'est strictement applicable **que dans les collectivités de plus de 10 000 habitants.**

Service minimum : la loi permet dans certains cas à l'administration d'imposer un service minimum en cas de grève et donc de limiter l'exercice de ce droit. **Elle vise uniquement les services de télévision et de radio et la navigation aérienne.**

Réquisition : dans certaines circonstances, le gouvernement peut empêcher ou restreindre un mouvement de grève dans les services publics en utilisant le droit à réquisition des civils prévu dans le cadre de l'organisation générale de Défense. Elle ne peut être décidée que par décret en conseil des ministres ou par arrêté du représentant de l'Etat dans le département (Préfet). **La réquisition échappe donc, dans son principe, à la compétence des autorités territoriales.** Cette procédure, très lourde, est rarement mise en œuvre.

Les collectivités ont interdiction de recruter des agents de droit privé sous contrat à durée déterminée pour faire face à une grève.

Le fait d'imposer une réponse plusieurs jours avant le début d'une grève, sur la participation éventuelle des agents est un obstacle au droit de grève.

Chaque agent a le droit de décider, à la dernière minute, s'il participera ou non à une grève.



Il appartient en principe à l'administration d'établir le fait de grève imputé à l'agent. Dans certaines collectivités, c'est le chef de service qui dresse le relevé des agents grévistes, sur ordre de l'autorité territoriale.

La collectivité retiendra :

- 1/151,67ème de la rémunération si la grève est d'une heure
- 1/60ème si elle est d'une demi-journée
- 1/30ème pour une grève d'une journée

Même si une ou plusieurs organisations syndicales représentative déposent un préavis de grève de 24 heures, les agents, seuls maîtres de leur temps de grève et donc de leur temps de travail, ont le choix de suivre tout ou partie du préavis légalement déposé.

La retenue sur salaire sera donc proportionnelle au nombre d'heures non travaillées, contrairement, par exemple, aux enseignants qui perdent une journée complète de salaire dès le début de la grève.

(Retrouvez l'intégralité de la législation concernant le droit de grève dans la FPT sur notre site <http://www.inter87fsu.fr>)

Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat : la GIPA

Lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent a évolué moins vite, sur une période de référence de quatre ans, que l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à cette perte de pouvoir d'achat lui est versé.

L'indemnité est versée, sous conditions :

- aux fonctionnaires territoriaux
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDI et rémunérés par référence expresse à un indice
- aux agents publics non titulaires recrutés sur CDD, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application de leur contrat, par référence expresse

Elle sera automatiquement versée à ceux des agents de la Fonction publique, titulaires et non titulaires employés de manière continue sur la période de référence, dont le pouvoir d'achat du traitement a régressé entre le 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

N'hésitez pas à nous contacter pour vous accompagner dans vos calculs et démarches !!



**VOUS APPRECIEZ NOTRE INFORMATION, NOS CONSEILS, NOTRE SOUTIEN
SOYEZ SOLIDAIRE...**

REJOIGNEZ-NOUS !!!

NOM : _____ PRENOM : _____

GRADE : _____ COLLECTIVITE : _____

ADRESSE
PERSONNELLE : _____

Je souhaite avoir de plus amples renseignements en vue d'une adhésion.

La cotisation mensuelle est calculée sur la base de 0,75% du salaire annuel net perçu divisé par 12.

66% de votre cotisation se déduit du montant des impôts. En cas de non imposition, la déduction ouvre droit depuis cette année au crédit d'impôt.

**A RENVOYER A
Syndicat INTER 87 FSU
44, rue Rhin et Danube
87280 LIMOGES**