

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

MAG'PETITE ENFANCE

NUMERO 7 – Mai 2014

2014 : ANNEE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS NOS COLLECTIVITES TERRITORIALES

Au sommaire :

- Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 : un enjeu pour tous les personnels de la petite enfance
- La carrière : changement d'échelon, changement de grade : comment ça marche ?
- Les formations ATSEM et personnels des écoles



**L'INTER87-FSU :
toujours à vos côtés !**

Depuis 2003 sous la bannière de la FSU, nous défendons du mieux possible les droits des agents et nos services, en faisant respecter les lois et décrets régissant la fonction publique territoriale.

Syndicat majoritaire en Haute-Vienne, nous œuvrons avec sérieux et rigueur dans l'intérêt des agents au sein

des instances paritaires en matière de carrière (CAP) et de conditions de travail (CTP). Plus de 770 agents sont adhérents du syndicat, issus de 120 communes et de leurs établissements.

Nous diffusons chaque année notre guide des carrières, un bilan annuel pour les 4500 agents des collectivités affiliées au CDG, sans oublier bien sûr, le MAG Petite Enfance distribué à 900 collègues des écoles, multi accueil et centre de loisirs....

Nous organisons des formations animées par nos militants : le métier d'ATSEM, durée du travail et NBI, initiation au contentieux administratif, les primes...

Nous pouvons faire cela uniquement grâce aux cotisations des adhérents, mais surtout grâce au droit syndical issu des élections. Plus vous voterez FSU, plus nous aurons de droits syndicaux pour continuer et améliorer encore notre travail.

Le 4 décembre 2014, notre syndicat présentera des listes de candidats en CAP, en Comité Technique. Partout, nous veillerons à ce que les personnels de la petite enfance soient enfin représentés comme ceux des autres services dans ces instances.

Toute l'année, vous pouvez compter sur nous, le 4 décembre 2014 nous comptons sur vous !

Vanina PRABONNAUD

Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 : un enjeu pour les personnels de la petite enfance



- **Le droit à la participation : pierre angulaire du fonctionnement de nos instances paritaires**

L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 précitée et l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique

territoriale consacrent la liberté syndicale pour les fonctionnaires.

Il recouvre la liberté de constituer un syndicat, d'y adhérer et d'y exercer des mandats.

Il en découle «un droit à la participation des fonctionnaires» reconnu par l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983. Ce droit s'exerce par l'intermédiaire de délégués siégeant dans les organismes consultatifs. Ils participent ainsi à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à l'examen des décisions individuelles, et à la définition et la gestion de l'action sociale.

- **Les instances paritaires ou organes consultatifs : c'est quoi ?**

La Commission Administrative Paritaire a pour rôle de donner son avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation individuelle et à la carrière des fonctionnaires.

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient titulaires ou stagiaires et quelle que soit leur durée de service.

Elle n'est pas compétente pour les agents non titulaires, sauf pour ceux qui, recrutés par contrat en qualité de travailleur handicapé sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 ont vocation à devenir fonctionnaires.

Elle se prononce notamment sur :

- Le stage : prorogation, refus de titularisation...
- La carrière : notation et entretien professionnel, avancement et promotion interne...
- Les conditions d'exercice des fonctions : demande de temps partiel par exemple...
- Les fins de fonctions : licenciement...

La commission administrative comprend en nombre égal, puisqu'elle est paritaire (art. 1er décret n°89-229 du 17 avril 1989) :

- des représentants du personnel, qui sont élus,
- des représentants des collectivités territoriales ou établissements publics, qui sont désignés.

Le Comité Technique Paritaire est une instance consultative, composée de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part. Son champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif.

Un comité technique est obligatoirement créé (art. 32 loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- dans chaque centre de gestion, pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Les comités techniques sont ainsi consultés sur les questions relatives (art. 33 loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- **à l'organisation des services** : modification de l'organigramme, modification des attributions d'un service, transfert d'un service d'une commune vers un établissement public intercommunal...
- **au fonctionnement des services** : durée du travail, cycles de travail, astreinte, dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée du travail ainsi qu'au repos hebdomadaire, fixation de la date de la journée de solidarité, la gestion du compte épargne-temps, le régime des congés, horaires d'ouverture au public, modalités d'exercice des fonctions à temps partiel...
- **aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences** : suppression et création d'emploi, nouveaux services à la population...
- **aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition** : condition d'attribution et de répartition des primes,
- **à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle,**
- **aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,**
- **aux aides à la protection sociale complémentaire (garantie de salaire en cas de maladie, invalidité, garantie dépendance, complémentaire santé...)** Il s'agit de l'aide financière individuelle que la collectivité territoriale ou l'établissement public veut engager pour encourager les agents à souscrire à une mutuelle.

- **En 2014, qu'est-ce qui change ?**

Les CAP :

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré, dans des conditions qui seront précisées par décret, des « commissions consultatives paritaires », qui connaîtront des questions individuelles pour les agents non titulaires (art. 136 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les CTP deviennent des **Comités Techniques**. Le CT est toujours composé de représentants du personnel et de représentants de la collectivité (élus et/ou administration) mais la **référence à un nombre égal de représentants de ces deux catégories est supprimée**. Toutefois, **les représentants des collectivités et établissements publics ne peuvent pas être plus nombreux** que les représentants des personnels au sein du comité technique.

- **Représentation des personnels de la petite enfance dans les instances : une nécessité !**

Il existe un manque flagrant de représentativité de ces personnels. Pourtant, tous les problèmes liés aux conditions de travail des agents se traitent en comité technique : annualisation du temps de travail (détermination des périodes de congés annuels et des périodes de récupération), calcul du temps de travail (nombreuses erreurs), mise en place de la réforme des rythmes scolaires, ... Leur éclairage et leur expérience sont primordiaux afin de faire prendre conscience aux élus et à l'administration des dysfonctionnements de certaines collectivités.

C'est pourquoi à l'**INTER87-FSU** nous œuvrons par le biais des formations pour que ces agents trop souvent isolés puissent se former et échanger avec les collègues.

Etre élu en Comité Technique ou en Commission paritaire c'est apprendre et comprendre le fonctionnement de la fonction publique territoriale de l'intérieur. Cela permet d'avoir une vue globale et ainsi de mieux appréhender les problématiques auxquelles nous sommes confrontés au quotidien sur notre lieu de travail. **C'est une chance de pouvoir faire entendre sa voix.**

Nous travaillons les dossiers en équipe, nous ne sommes jamais seuls...

Cela vous intéresse, contactez-nous.

La carrière. Changement d'échelon, changement de grade : comment ça marche



Chaque agent de la fonction publique appartient à un cadre d'emplois particulier. En catégorie C, il en existe plusieurs : cadres d'emploi d'ATSEM, cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, cadre d'emploi des adjoints territoriaux

d'animation...Chaque cadre d'emploi se décompose en grade (ou échelle).

Pour la catégorie C, et pour ce qui concerne les cadres d'emplois cités plus-haut, il existe 6 échelles :

- **Echelle 3** : grade de recrutement sans concours,
- **Echelle 4** : grade d'avancement ou de recrutement sur concours (ex : l'accès au cadre d'emplois d'ATSEM se fait directement en échelle 4 : obtention du concours obligatoire),
- **Echelle 5** : grade d'avancement,
- **Echelle 6** : grade d'avancement.

Chaque grade est composé d'échelons d'indices identiques et de durées égales.

1) L'avancement d'échelon :

L'avancement d'échelon fait partie de la progression de carrière **à laquelle a droit** :

- le fonctionnaire titulaire,
- le fonctionnaire stagiaire.

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade, avec une augmentation de traitement indiciaire, et n'a aucune incidence sur les fonctions exercées.

Il est fonction à la fois de critères liés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, et a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il peut avoir lieu selon différentes modalités :

- **à l'ancienneté maximale** : il est **accordé de plein droit** à tout fonctionnaire qui atteint dans son échelon l'ancienneté maximale définie par les dispositions réglementaires ; l'autorité territoriale ne peut alors en aucun cas le priver de l'avancement dû.
- **à l'ancienneté minimale** : il ne constitue pas un droit, et son refus n'a donc pas à être motivé.
- **ou à une ancienneté intermédiaire** : l'autorité territoriale peut prononcer un avancement d'échelon selon n'importe quelle ancienneté comprise entre l'ancienneté minimale et l'ancienneté maximale, selon l'appréciation qu'elle porte sur la valeur professionnelle.

En clair, la décision est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale. C'est ainsi que des agents dont la valeur professionnelle est indéniable changent d'échelon systématiquement à la durée maxi entraînant une stagnation dans leur grade pouvant atteindre **26 ans** ! Et donc une rémunération contenue.



L'INTER87-FSU revendique le changement d'échelon à l'ancienneté minimale pour tous les agents bénéficiant d'une bonne appréciation sur leur qualité professionnelle (celle-ci figurant sur la fiche de notation).

2) L'avancement de grade :

Les fonctionnaires territoriaux ont vocation à l'avancement de grade, correspondant à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emploi et permettant l'accès à un niveau de fonction et d'emploi plus élevé. L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il ne doit pas être confondu avec la promotion interne qui permet d'accéder à un autre cadre d'emplois de niveau supérieur.

Pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade, l'agent doit impérativement remplir une ou plusieurs conditions définies pour chaque grade d'avancement : ancienneté de services dans le grade, dans le cadre d'emploi, ancienneté d'échelon, réussite à un examen professionnel... (Cf. Guide des carrières FSU)

Ensuite, la collectivité a l'obligation de déterminer le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade (ratio promu / promouvables) après avis du CTP. Puis, elle propose les agents à l'avancement de grade pour consultation auprès de la CAP et permet ainsi leur inscription sur un tableau annuel d'avancement. La collectivité prend ensuite les arrêtés individuels d'avancements de grade des agents concernés.

Mais ce n'est pas un droit pour les agents qui remplissent les conditions exigées.

En effet, si la collectivité a l'obligation de mettre en place un ratio « promu/promouvables », il n'en demeure pas moins que l'inscription au tableau annuel d'avancement puis la nomination d'un agent au grade supérieur restent de la compétence (et donc de la seule volonté !) de l'autorité territoriale.



Qu'est-ce que les agents peuvent faire ?

C'est surtout dans les petites communes, et plus particulièrement dans la filière technique que nous retrouvons le plus d'adjoints techniques de 2^{ème} classe depuis parfois 20 ans sans perspective de carrière. Les agents ignorent souvent à quoi ils peuvent prétendre.

Nous pouvons vous aider.

En effet, suivre sa carrière grâce à ses arrêtés et savoir ainsi quand on remplit les conditions pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade change souvent le regard de nos employeurs. **Un agent informé est un agent respecté.**



**L'AVANCEMENT DE GRADE,
C'EST DU POUVOIR D'ACHAT**

**IL FAUT UN TAUX DE RATIO
PROMUS/ PROMOUVABLES
DE 100%!**

Les formations ATSEM et personnels des écoles en Haute-Vienne, Creuse et Dordogne

Plus de 150 agents ont déjà participé à cette formation sur ces 3 départements.

Ils ont pu ainsi avoir une connaissance plus approfondie de leur statut particulier et des missions qui s'y rattachent.

Ils ont également appris comment fonctionnait leur carrière, s'ils pouvaient bénéficier d'un régime de primes et comment l'obtenir...

Nous leur avons appris ce qu'était le temps de travail effectif, comment le calculer, comment déterminer les périodes de congés annuels des périodes de récupération...

Plusieurs agents ont découverts que leur temps de travail effectif (dû à l'employeur) était faux. Des employeurs demandaient à certains de récupérer leurs heures quand ils avaient été en congé maladie ou maternité !! Les périodes de congés annuels n'étaient pas fixées par l'autorité territoriale après consultation des personnels...

Ces rencontres ont ainsi permis de leur donner la réglementation ainsi que des stratégies :

- quand et comment demander un avancement d'échelon, de grade,
- comment négocier un régime de primes et lequel,
- refaire calculer son temps de travail par l'autorité territoriale et obtenir la partie due de la rémunération,
- en matière de double hiérarchie (directeur d'école/mairie), comment faire respecter ses droits, comment ne plus servir de fusible...

Nous avons accompagné individuellement certaines de nos collègues participantes auprès de leur collectivité afin que leurs droits soient rétablis.



**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**