

FSU « le Sifflet »

Section des Communaux de Créteil



Les coordonnées de notre local syndical
Adresse : 180 rue du Général Leclerc
Téléphone : 01 42 07 34 17
Fax : 01 42 07 39 33
Mail : sdu-clias@ville-creteil.fr
Accès par les transports en commun :
Bus RATP 104, 181 et 308

n°1- 2014



Ce journal est réalisé grâce aux cotisations des adhérents à notre section syndicale FSU.

Les salaires dans la fonction publique territoriale

« Pour être nivelé....c'est nivelé ! »

Nous découvrons les nouvelles grilles de rémunération des agents de catégorie C, suite aux « négociations » salariales avec la nouvelle majorité politique.

Faute d'accord, la décision est unilatérale

Le moins que l'on puisse dire de cette « usine à gaz » est qu'elle ne dégèle pas la valeur du point d'indice, bloqué depuis bientôt 4 ans.

De plus, cette seule refonte des grilles de la catégorie C conduit à un tassement général des traitements. Cela se répercute aussi sur les deux premiers échelons de la catégorie B qui sont modifiés pour ne pas être inférieurs aux deux premiers échelons de la catégorie C.

En poussant plus loin on constate également qu'un adjoint technique de 1ère classe au 12ème échelon à un indice majoré 382 alors qu'un ingénieur au 2ème échelon est à 380.

On voit bien aujourd'hui qu'il y a un problème généralisé sur les salaires. Il y a urgence à revoir l'ensemble de ces grilles et nous ne pouvons pas nous contenter du saupoudrage actuel.

À la FSU nous sommes pour des salaires décentés, définis par des grilles indiciaires réévaluées, sans qu'il soit nécessaire d'en passer par un régime indemnitaire souvent non-équitable.

Mesures prenant effet au 1^{er} février 2014 :

Echelle 3: adjoints (administratifs et techniques) de 2ème classe :

Le traitement brut mensuel de la grande majorité de ces agents augmentera de 32,41 €, sauf pour les 7ème et 8ème échelons (+37,04 €), et le 11ème (13,89 €). Mais il faudra toujours 12 ans de carrière pour gagner une dizaine de points d'indice !

Echelle 4: adjoints (administratifs et techniques) de 1ère classe :

L'augmentation sera de 37,04 € bruts mensuels aux 6 premiers échelons et variant entre 4,63 et 32,41 € bruts mensuels pour les autres échelons. Un 12ème échelon est créé, doté de l'indice nouveau majoré (INM) 377. Mais il faudra toujours 8 ans d'ancienneté de carrière pour gagner 6 points d'indice !

Echelle 5: adjoints (administratifs et techniques) principaux de 2ème classe :

L'augmentation varie selon les échelons entre 50,93 et 4,63 € bruts mensuels; un 12ème échelon est créé, doté de l'INM 402.

Echelle 6: adjoints (administratifs et techniques) principaux de 1ère classe:

L'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 37,04 € bruts mensuels; un 9ème échelon doté de l'INM 457 est créé, mais il sera difficile à atteindre.

Les durées de carrière sont réduites à 22 ans pour l'échelle 3, à 26 ans pour les échelles 4 et 5, grâce à la réduction du temps de passage de certains échelons à l'échelon supérieur.

Mesures complémentaires au 1er janvier 2015 :

L'ensemble des échelons de la catégorie C seront augmentés de **5 points** d'indice nouveau majoré, soit 23,15 € bruts.



Quoi de neuf docteur ?

Avis de vent fort sur le service des sports :

Beaucoup de collègues font remonter des échos négatifs sur les ambiances de travail et les rapports avec la hiérarchie. La démotivation de certaines équipes pointe du doigt le manque de communication et des méthodes trop administratives et pas assez proches des réalités de terrain. « *A suivre de près* ».

Animation jeunesse. « C'est pas triste » :

Les collègues de l'animation jeunesse sous contrat à durée déterminée depuis des années réclament un statut correspondant à leur emploi permanent sur la collectivité.

Leurs amplitudes de travail de 7h00 à 19h00 ne sont déjà pas simples à gérer au quotidien, mais en plus, ils sont maintenus dans la précarité de l'emploi.

Rappelons simplement que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. C'est « juste » la loi qui l'indique.....Alors après ça.....on fait quoi ?

Mise en place du pointage sur les services extérieurs : « Ça tangué un max.....faut avoir le pied marin.....tonnerre de Brest ».

A la voirie : refus de pointage, pour cause d'inadaptation du système mis en place avec les réalités du terrain. Une expérimentation aurait été la bienvenue. La visite de la DRH repousse le processus au prochain CTP.

A la culture : ce n'est pas simple non plus. Beaucoup de collègues ont des missions qui s'accommodent mal du carcan du pointage !

Aux espaces verts : même son de cloche. Les collègues demandent une réunion avec la DRH.

Relais Mairie : L'expérimentation sur les horaires d'ouverture piétine, les agents ne voient pas d'issue et se démotivent au point de vouloir quitter un service qu'ils trouvaient bien organisé il y a encore deux ans.

« *Après tout ces cafouillages.....on se dit qu'avec un peu plus de dialogue social.....ça marchera peut-être un peu mieux ? Non ?* » « *Et si on lançait une journée sans badgeage...voilà une idée qu'elle est bonne* »

La tribune des collègues

Les revendications des éducateurs sportifs, intervenant sur le temps scolaire, péri et extrascolaire

Le 28 novembre dernier, notre collectif a décidé un mouvement de grève massif pour faire connaître notre grande déception vis-à-vis du travail revendicatif que nous menons depuis maintenant 2 ans.

« *Nous demandons un alignement de notre régime indemnitaire sur celui des Maître-nageur sauveteur qui travaillent sur les piscines Cristoliennes* »

« *En effet, si nos métiers sont différents, nous avons par contre le même grade et des compétences professionnelles équivalentes* »

Nous encadrons des classes d'enfants pour des activités sportives qui réclament des projets pédagogiques et des préparations précises afin d'élaborer des séances dans lesquels les élèves évoluent en toute sécurité.

Chaque élève bénéficie sur l'ensemble du cycle élémentaire d'1heure de sport par semaine avec 1 activité différente par trimestre. **Ce sont donc 15 activités qui sont pratiquées sur les 5 ans de ce cycle.**

C'est aussi, chaque année, une mise en place des jeux de Créteil par niveau de classe.

Notre temps de travail et de préparation de cours est en conséquence équivalent au temps de travail de l'ensemble des agents de la collectivité. D'autant plus que les déplacements en les groupes scolaires, ne sont pas intégrés dans nos plannings.

Nous intervenons également dans le cadre des activités des clubs 3^{ème} âge auprès des personnes âgées. Nous encadrons les séances de musculation

et nous sommes également intervenants pour les centres de loisirs maternels.

Nous effectuons de nombreux déplacements professionnels et les indemnités versées ne couvrent pas les dépenses réelles liées à l'amortissement des véhicules si l'on tient compte des surcharges d'assurance pour utilisation professionnelle.

Cela s'ajoute aux pertes de pouvoir d'achat liées au blocage du point d'indice depuis le mois de juillet 2010 et à l'immobilité du montant du régime indemnitaire depuis 2011.

Après plusieurs rencontres avec notre Direction et celle des Ressources Humaines, aucune issue positive à cette revendication ne nous a été donnée.

Il nous a simplement été proposé de soumettre à Monsieur le Maire, une évolution de notre régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des rythmes scolaires.

Cela nous reporte donc au minimum à **septembre 2014**.

Nous avons demandé un rendez-vous au Maire afin de lui exposer directement notre revendication, mais notre demande n'a pas été exaucée.



Des problèmes de santé ou d'aptitude au travail : pourquoi et comment les faire reconnaître?

Le travail, au cœur de la vie quotidienne est vecteur d'intégration sociale. Il doit être source d'épanouissement personnel, mais aussi de revenus.

L'allongement de la durée du travail et le vieillissement qu'il entraîne, nous obligent à anticiper les difficultés afin de maintenir les personnes dans leur emploi. En effet, selon l'AGEFIPH (Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des personnes Handicapées), **au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap** (déficience ou maladie invalidante d'au moins 6 mois), que celle-ci soit durable ou réversible.

Une situation dite « handicapante » n'est donc pas une fatalité et peut toucher n'importe qui.

La Loi du 11 Février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a introduit de nouveaux droits qui sont présentés dans ce document. Pour en bénéficier, une **reconnaissance administrative** est nécessaire.

Connaître les agents en situation de handicap, réaliser un suivi adapté, permettre à chacun de se sentir bien dans l'exercice quotidien de son métier aujourd'hui et demain constituent un enjeu majeur pour la Direction des Ressources Humaines.

Gêne, mal chronique...des réponses existent

De manière ponctuelle ou chronique, vous éprouvez une gêne dans le cadre de **vos activités professionnelles** : mal de dos (lombalgie, sciatique, hernie...), problème de diabète, d'asthme, de vue ou d'ouïe, soucis pour se déplacer, séquelles liées à un souci grave de santé ou à un accident (accident de la circulation, accident domestique...) ; **la loi du 11 février 2005** permet de bénéficier de diverses mesures. Par exemple, les conséquences du handicap sur votre situation de travail peuvent être **compensées** par l'adaptation de l'environnement, par des aides humaines ou techniques...

Pour ce faire, vous pouvez bénéficier d'une reconnaissance de cette difficulté dans l'exercice quotidien de votre métier par la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Rythmes scolaires : expression commune des organisations syndicales

SNUipp-FSU, SNUCLIAS-FSU, EPA-FSU, CGT Educ'action

Plus que jamais, après des années de suppressions massives de postes, notre pays, marqué par un échec scolaire trop souvent corrélé à l'origine sociale, doit avoir les moyens de lutter contre les inégalités. Ce défi se relève tout d'abord à l'école, mais aussi sur les temps périscolaires.

Il s'agit de concilier en priorité la réussite des élèves sur le temps scolaire et le droit au développement de l'enfant sur des temps périscolaires de qualité. Pour tous les élèves et sur tout le territoire, nos organisations portent l'exigence de qualité, d'égalité, de laïcité et de gratuité avec des financements pérennes.

Or, la mise en œuvre de la réforme des rythmes ne permet pas de répondre à ces exigences et de plus, elle se traduit trop souvent par une dégradation des conditions de travail. Il est encore temps d'inverser cette tendance.

Les syndicats signataires exigent la suspension de cette réforme et l'ouverture immédiate de discussions pour une autre réforme. Ils demandent une amélioration des conditions de travail de tous les personnels (enseignants, personnels territoriaux et de tous les salariés concernés) et le recrutement d'emplois statutaires avec un développement des qualifications professionnelles.

Dans le même temps, nous demandons de vrais changements pour l'école primaire. Nous revendiquons, par ailleurs, que les conditions d'exercice des métiers et la réussite des élèves soient concrètement améliorées, notamment à travers un budget à la hauteur des besoins permettant la baisse des effectifs, la création des postes de RASED et de remplaçants nécessaires, le développement de la formation initiale et continue.

Après de nombreuses mobilisations, le ministre doit répondre.

Nos organisations appellent les personnels à se réunir dans les départements pour débattre de ces revendications et des moyens à mettre en œuvre pour les faire aboutir.



Prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique

L'accord prévoit l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans devront s'appuyer sur **une première phase de diagnostic réalisé dès 2014 et intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.**

La phase de mise en œuvre des plans devra intervenir **au plus tard en 2015.** Ces deux phases devront être réalisées sur la base **d'une démarche participative impliquant l'ensemble des agents et le CHSCT devra être associé à chaque étape.**

Ces démarches ont vocation à être pérennisées et à nourrir des démarches ultérieures en matière **d'amélioration de la qualité de vie au travail.**

Il est important que ces démarches soient mise en place dans les délais convenus sur notre collectivité qui compte des services ou la qualité de vie au travail **est loin d'être satisfaisante.**



Entretien professionnel...ça dérape un peu.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

1° Le fonctionnaire est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien **par le supérieur hiérarchique direct.**

2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus à l'article 3 du décret, ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien.

4° Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

5° Dans un délai maximum de dix jours, le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct dans un délai maximum de dix jours.

6° Le compte rendu est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale.

7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires.

L'autorité territoriale peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification au fonctionnaire du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours après la demande de révision de l'entretien professionnel.

Les commissions administratives paritaires peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai de quinze jours francs suivant la notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

L'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Nous appelons donc les collègues à refuser tout entretien professionnel se déroulant devant un « tribunal hiérarchique », composé de plusieurs cadres.

A la FSU, nous estimons que le processus de l'évaluation professionnelle, est pervers et destiné à évaluer la productivité des emplois et à mesurer la réalisation d'objectifs individuels.

Donc, rien à voir avec un véritable souci d'évaluer la compétence professionnelle de chacun.

Cela revient à mettre sous pression les services et les agents.

Les textes de références : Loi 2009-972 du 3 août 2009 / loi n°84-53 du 26 janvier 1984 article 76-1 / Décret n°2010-716 du 29 juin 2010. Circulaire ministérielle du 6 août 2010.