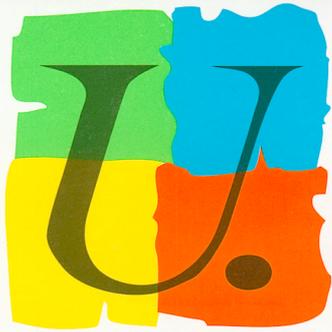


FSU-sdu94

section des Communaux de Créteil

Le Sifflet



Local syndical FSU-sdu94
180, rue du Général Leclerc
Bus : 104, 181 et 308
Téléphone : 01 42 07 34 17
Fax : 01 42 07 39 33
Mail: sdu-clias@ville-creteil.fr



1^{er} trimestre 2013

Jeudi 31 janvier : grève et manifestation

**salaires, emploi, journée de
carence, service public : le
changement, ça doit commencer
maintenant !**

Salaires : la valeur du point d'indice est bloquée à 4, 63 euros bruts depuis le 1^{er} juillet 2010. Il faut actuellement 14 ans d'ancienneté à un agent de catégorie C recruté en début de carrière pour gagner... 20 euros de plus ! Les prix, eux, continuent d'augmenter ! Des dizaines de milliers d'agents publics basculent dans la pauvreté et l'endettement.

Emploi : si elles font moins de bruit que dans le privé, des suppressions d'emplois continuent de se faire dans certains secteurs de la Fonction publique.

Journée de carence : instaurée par le précédent Gouvernement, cette mesure de régression sociale n'a pas encore été abrogée par le nouveau Gouvernement, qui l'a pourtant vivement dénoncée lors de sa mise en place. Exigeons partout, à Créteil comme ailleurs, qu'elle ne soit plus appliquée, comme l'ont fait certaines collectivités, notamment dans le Val-de-Marne (au Conseil général et dans plusieurs communes).

Service public : il faut enfin lui redonner les moyens de jouer pleinement son rôle pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales.

Pour peser sur les négociations salariales du 7 février, signez massivement la pétition « salaires » de la FSU en ligne sur <http://www.fsu.fr/petitions/?p=3>

Et participez **massivement** à la journée de grève du jeudi 31 janvier

Manifestation à Paris à 14h00 à Port Royal

« Y'a comme un défaut »

La jeunesse, c'est un joli mot, mais c'est aussi, parfois, une période un peu ingrate de l'existence. C'est malheureusement ce que doivent penser actuellement un certain nombre de nos collègues de la Direction de la Jeunesse, qui n'en peuvent plus des relations tendues qu'ils ont avec leur hiérarchie. Cette situation perdure depuis plusieurs mois et de trop nombreux agents des pôles jeunesse et enfance loisirs sont en situation de **souffrance au travail**. Notre syndicat s'est toujours positionné de façon très forte sur ce type de problèmes et nous ne sommes pas disposés à laisser passer des méthodes de travail qui s'imposent à coups de pression et de « mauvaise humeur ». Le service public est aujourd'hui un soutien majeur à une population en perte de repères sociaux. Notre collectivité est tenue d'assurer à ses agents de bonnes conditions de travail et un climat humain propices au bon déroulement de leurs missions. Notre syndicat est à l'écoute de l'ensemble des agents, toutes catégories confondues. Nous appelons les Elus de secteur à en faire de même.

Notre objectif est que soient rétablies pour chacun des conditions de travail dignes dans un esprit collectif sain.



Militantisme et développement durable !
Ce journal est réalisé grâce aux cotisations de vos collègues
adhérents à notre syndicat FSU/SDU94.

Déroulement de carrière : « c'est pas évident.... faut connaitre les bonnes pistes »

Pour beaucoup d'entre nous, nous intégrons la fonction territoriale par un recrutement sans concours en tant qu'adjoint de 2^{ème} classe. Nous sommes alors intégrés en échelle 3. Cette échelle comporte 11 échelons et les indices majorés vont de 308 à 355 (ils figurent sur la fiche de paie).

Bien sûr, il existe des possibilités de promotion interne afin de passer en échelle 4, mais le délai est si long, souvent plus de 25 ans, que plutôt qu'attendre, il vaut mieux prendre son destin en main et s'organiser de manière à booster sa carrière en passant les examens professionnels ou concours permettant le passage à l'échelle supérieure.

Il faut savoir que les examens professionnels et concours de 1^{ère} classe, sont organisés tous les deux ans.

Il existe des possibilités de préparations organisées par les centres de gestion. Ces formations très bien faites donnent confiance en soi dans les épreuves. Pour en bénéficier, il faut s'inscrire aux tests de sélection.

Pour les collègues ayant des difficultés en français et en mathématiques, il existe aussi des remises à niveau qui se déroulent sur Créteil, rue Félix Maire, au service formation.

Les demandes doivent être faites auprès des responsables de services avant le mois de juin. Il est important de savoir que les adjoints de 1^{ère} classe peuvent être promus principal de 2^{ème} classe dès le 5^{ème} échelon atteint avec 6 ans de service effectif dans le grade.

Donc, pour toutes ces bonnes raisons, ne perdons pas de temps.

N'hésitez pas à consulter le guide des carrières de notre syndicat. Il est distribué assez largement sur les services cette année. Ce guide reprend de façon synthétique l'ensemble des filières et les catégories (C, B, A).

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de renseignements complémentaires.

Tickets restaurant : il est temps de mettre le couvert !

Depuis **3 ans**, nous demandons la mise en place de tickets restaurant pour les agents qui travaillent loin des cantines ou en horaires décalés, afin qu'ils bénéficient du même avantage que leurs collègues qui mangent à tarif réduit à la cantine, grâce à l'aide municipale. Plus d'une centaine d'agents concernés ont déjà signé cette revendication. Un groupe de travail a été promis lors du CTP du 30 novembre dernier. Il doit être mis en place sans tarder pour déboucher enfin sur des propositions concrètes !

CAP de promotion du 19 octobre 2012. Pour la filière administrative, la promo, «pas maintenant ! »

De toute évidence, le compte n'y est pas et c'est bien dommage pour le moral des troupes.

Pas de nomination en 1^{ère} classe pour les adjoints administratifs et techniques. C'est dur !

Si vous êtes cadre B et que vous attendez une promotion interne en qualité d'attaché, il ne faut surtout pas appartenir à la filière administrative !

C'est la conclusion que nous pouvons faire à l'issue de cette CAP.

Le mécontentement est très fort parmi les très nombreux agents promouvables (plus d'une centaine) de la filière administrative dont pas un seul n'a été promu !

Il ne faut pas que le grade d'attaché devienne un « fourretout » ouvert à toutes les filières, mais plutôt que

les agents continuent de dérouler leur carrière dans leur filière d'appartenance.

Nous demandons à la collectivité de ne plus utiliser l'artifice qui permet de nommer attaché en promotion interne des agents d'autres filières (technique, médico-sociale, sportive) sous condition que l'indice brut terminal soit égal à 660 (ce qui permet 1 nomination pour 2 recrutements.)

Notons également que la collectivité demande aux agents d'être titulaires d'examens professionnels pour être promus. Et même pour certains grades, de se positionner sur des postes correspondant à l'examen professionnel obtenu.

Il y a donc un manque flagrant d'équité en matière de promotion interne.

Non-titulaires : les derniers textes viennent de sortir !

Après la loi du 12 mars 2012, le décret et la circulaire d'application viennent de sortir. Chaque collectivité doit indiquer au CTP d'ici fin février son plan de titularisation des non-titulaires remplissant les conditions requises. Une proposition sera faite à chaque agent concerné pour voir s'il a intérêt à être titularisé ou pas. N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus.

Contrats d'avenir : à suivre de près !

La Ville va recruter 50 personnes en contrats d'avenir. Cette mesure peut aider certains jeunes à trouver du travail. Mais il s'agit d'emplois précaires d'un an, renouvelables deux fois au maximum. Nous restons vigilants pour qu'ils soient soutenus et bénéficient de formations débouchant sur des diplômes. Nous demandons que les emplois permanents restent pourvus par des titulaires, avec toutes les garanties statutaires.

Assistant et conseiller de Prévention. (Anciennement : ACOMO pour Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité)

Qui sont-ils ?

Ce sont des collègues désignés par les chefs de service, en collaboration avec la DRH, sur la base du volontariat. Quel est leur rôle ?

Ils assistent et conseillent le chef de service dans la mise en œuvre de la réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail. Ils ont une délégation de 7 heures par mois.

Quelles sont leurs activités principales ?

- Assister le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Elaborer la politique de prévention
- Ils sont associés aux travaux du comité d'hygiène et sécurité
- Proposer les mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels
- Participer à l'analyse des causes d'accidents de travail
- Participer à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels
- Collaborer avec le médecin de prévention de la collectivité pour l'élaboration de la fiche relative aux risques professionnels
- Assurer la veille technique et réglementaire en matière de sécurité et de santé au travail
- Participer à l'analyse et l'évaluation des risques

Quelles sont les activités spécifiques des conseillers de prévention ?

Sous la responsabilité du chef de service, ils animent le réseau des assistants de prévention qu'ils accompagnent dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour remplir efficacement toutes ces missions, les assistants et conseillers de prévention doivent connaître la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Ils connaissent les méthodes d'analyse des risques et les règles d'organisation du travail. Ils sont formés aux règles d'aménagement et de conception des lieux de travail. Ils maîtrisent les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité.

Bureaux de vote : pourquoi pas nous ?

C'est la question que se posent beaucoup de nos collègues du service des écoles, des crèches ou de l'animation par exemple, car elles ou ils ne sont jamais associés aux mises sous pli ou à la tenue des bureaux de votes.

Dans la conjoncture actuelle, où certaines et certains avec de petits salaires vivent dans des conditions précaires ou quasi- précaires, avec de plus en plus de difficultés au quotidien, il serait souhaitable qu'ils leur soient donné priorité.

A la FSU, nous soutenons cette demande au nom de la solidarité entre les agents.

Le fait d'être exclus de cette possibilité « d'améliorer l'ordinaire » est très mal vécue.

Ils se sentent dévalorisés, et nous disent souvent : « on est aussi capable que les agents des bureaux, qu'est-ce qu'ils croient ».

C'est une juste revendication car depuis deux années consécutives les salaires de la fonction publique sont gelés.

En 10 ans, nous avons perdu 11% de pouvoir d'achat, soit la perte de 1,3 mois de salaires par an.

A cela il faut ajouter l'augmentation des cotisations sociales, la journée de carence, les réformes qui rallongent les carrières.

De plus, les quelques augmentations du SMIC ont « rattrapé » tous les débuts de carrière à tel point que pour gagner 20 euros de plus il faut maintenant 14 années d'ancienneté pour les agents recrutés sur l'échelle 3 (la première) de rémunération.

Toutes ces mesures régressives précipitent peu à peu des dizaines de milliers d'agents publics vers la pauvreté.

Nombreux sont ceux qui n'ont d'autre solution que de recourir à l'endettement voire au surendettement.

Alors en effet, « **POURQUOI PAS EUX ?** »



JEU : quand le manage...ment !

Vous vous ennuyez dans une réunion qui n'apporte rien, ou en lisant un rapport très « langue de bois » ? Nous vous proposons un petit jeu qui vous permettra de rester éveillé, et, qui sait, de retrouver un certain plaisir au travail. Vous pouvez jouer seul, ou à plusieurs, si vous avez des collègues dans la même situation que vous.

Voici une liste de mots et d'expressions que nos chers managers modernes adorent et qu'ils mettent à toutes les sauces. A chaque fois que vous entendez ou que vous lisez l'un d'entre eux, vous marquez un point. Le gagnant ou la gagnante est celui qui a le plus de points.

N'hésitez pas à nous communiquer vos scores, voire à nous faire connaître d'autres expressions tout aussi délicieuses ! Nous garderons bien sûr l'anonymat des agents et des services concernés !

A vous de jouer :

Acteur	Finalité	Partenariat
Complémentarité	Gouvernance	Pôle de compétences
Dimension d'opérateur	Institutionnel	Pôle sectoriel
Facteur	Lisibilité	Polyvalence
Faire un focus	Mise en adéquation	Ratio
Elément structurant	Mise en cohérence	Rationaliser
Employabilité	Moyens	Repositionner
Evaluer	Mutualisation	Subjectivité
Faisabilité	Objectifs	Synergie
Fédérateur	Optimiser	Transversalité

Les tontons flingueurs

« Je correctionne plus, je dynamite, je ventile...éparpillé façon puzzle ». Certains jours, un entretien à la Direction des Ressources Humaines peut ressembler à une scène de film de Michel Audiard, mais en beaucoup moins drôle pour l'agent qui est reçu !

Au CTP du 30 novembre, les syndicats ont obtenu qu'un agent soit systématiquement informé de la raison pour laquelle il est convoqué au service des ressources humaines. Donc **n'acceptez plus de vous y rendre sans en connaître le motif**, et surtout, **CONTACTEZ-NOUS pour être accompagné** (vous y avez droit). Si la date est trop proche, nous demandons le report du rendez-vous pour y aller avec vous. Ne restez pas isolés !

Et bien sûr, nous demandons instamment à la Direction des ressources humaines d'assurer aux agents qui sont reçus un climat qui respecte leur dignité humaine, c'est un préalable indispensable !



La récupération des heures supplémentaires : j'ai la mémoire qui flanche ?

Notre mémoire syndicale ne flanche pas, elle. Rappelons donc que toute heure supplémentaire effectuée doit être soit récupérée, soit payée. Si elle est payée, c'est selon les différents taux prévus : pour les 14 premières heures, puis pour les heures suivantes, pour les heures de nuit (entre 22 h et 7 h), de dimanche, de jour férié. Si elle est récupérée, la Ville de Créteil a mis en place, depuis 2000, un système local plus favorable que le système national. Pour que cette avancée ne tombe pas aux oubliettes, en voici le détail tel que publié dans « **Le lien de Ville** » de septembre 2000 :

Nombre mensuel d'heures supplémentaires réalisées	Récupération par heure
En jour ouvrable :	
14 premières heures	1 heure 15 minutes
Au-delà des 14 premières heures	1 heure 30 minutes
Dimanches et jours fériés	2 heures

De minuit à 7 heures

2 heures 30 minutes