



LA FSU TERRITORIALE
Val-de-Marne

Les coordonnées de notre local :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc
- ❖ Téléphone : 01 42 07 34 17
- ❖ Mail : sdu-clias@ville-creteil.fr
- ❖ Accès par les transports en commun :
Bus RATP 104, 181 et 308



Section snuter/FSU94
Communaux de Créteil

N°2/2017

L'absentéisme dans la fonction publique territoriale.....cela mérite réflexion.....voir une implication commune de tous les acteurs d'une collectivité.....des dirigeants.....aux agents.

Notre collectivité a mis en place des groupes de travail par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé, afin d'établir un diagnostic sur l'absentéisme.

Au niveau national, en s'appuyant sur les études de SOFAXIS, actuel leader des courtiers en assurances pour la fonction publique territoriale, on constate une hausse des absences pour raisons de santé en 2015.

A Créteil, nous connaissons cette hausse. Au vu des chiffres du dernier bilan social, nous constatons que le nombre de jours d'absences par agent (toutes absences confondues : maladie ordinaire, accident de travail et trajets, congés de longue maladie ou de longue durée, maternité et paternité, maladies professionnelles) est de plus de 42 jours.

A titre d'exemple, la ville de Montpellier est à 39 jours, Tours 28 jours et Besançon 14 jours. D'ailleurs, l'étude de l'IFRAP fait ressortir pour l'année 2011 un chiffre moyen de 26 jours d'absences par agent pour les villes interrogées.

Pour la FSU, il faut privilégier « l'être et la santé au travail » et chercher avant tout les raisons de ces absences. Il y a très souvent un lien direct entre les absences pour raison de santé et les conditions de travail.

Les métiers les plus touchés par l'absentéisme sont l'action sociale et l'entretien. Deux catégories qui ont des contraintes physiques ou psychologiques très fortes, et qui sont très largement représentées sur notre collectivité.

L'absentéisme compte deux catégories distinctes :

- Une part incompressible liée à l'état de santé des agents.

- Une part compressible qui peut être réduite par une prévention suffisamment précoce de la dégradation des conditions de travail.

L'absentéisme combine plusieurs causes : les conditions de travail qui peuvent favoriser les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques, et les caractéristiques des agents : l'âge, l'usure professionnelle, les problèmes de santé ou de qualification. Le manque d'avenir professionnel est aussi un facteur aggravant.

On peut ajouter les contraintes spécifiques à certains métiers, l'existence de pics d'activité, et les manques d'effectifs qui augmentent les charges de travail et accroissent la pénibilité.

Pour la FSU, la gestion des ressources humaines doit favoriser :

- L'implication des agents dans les projets de la collectivité et des services.

- La possibilité de s'exprimer et d'être entendu

- La capacité à innover, à proposer des solutions, à faire évoluer les modes d'organisation de travail.

Pour nous, la collectivité doit permettre la reconnaissance au travail et la justice, soutenir les parcours professionnels des agents, porter une attention toute particulière à la prévention des risques professionnels et tendre une oreille attentive aux attentes et contraintes professionnelles et personnelles.

Les personnels doivent être valorisés dans leur attachement à leurs métiers et au service public. Faire que leur travail ait du sens et défendre la qualité avant la productivité.

Nous sommes un collectif qui doit défendre une cohésion, cela passe par l'entraide des collègues et de l'encadrement.

Nous restons persuadés de la nécessité d'instaurer de nouveaux espaces de discussion pour rénover le dialogue social.

Le RIFSEEP arrive = Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel

Rappelons d'abord que le régime indemnitaire, défini comme un complément de rémunération, est facultatif (article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Les primes et indemnités sont règlementées par des textes officiels et versées dans la limite de celles des agents de l'Etat.

Dernier arrivé, le RIFSEEP est prévu pour :

- **s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières,**
- **remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret,**
- **être mis en œuvre dans un délai raisonnable.**

Actuellement, il est applicable aux cadres d'emplois suivants : Administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux, éducateurs des APS, opérateurs des APS, animateurs, adjoints d'animations et techniciens.

Composition

Le RIFSEEP comprend deux parties :

- **l'IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est **une part fixe** déterminée par rapport aux responsabilités et aux missions de chaque agent (place dans l'organigramme et fiche de poste),
- **le CIA**, Complément Indemnitare annuel, est **une part facultative et variable** qui dépend du résultat de l'entretien d'évaluation professionnel.

Procédure

Après un travail d'état des lieux et d'élaboration dans la concertation, la collectivité saisit le Comité Technique pour avis des représentants du personnel, préalablement au vote de la délibération.

Ensuite, par délibération, le conseil municipal détermine l'enveloppe budgétaire et les catégories de bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution.

Enfin, l'autorité territoriale, par arrêté individuel, attribue à chaque agent son régime indemnitaire en respectant le cadre prévu par la délibération.

Pour nous, ce RIFSEEP ouvre la porte aux salaires individualisés et au risque d'arbitraire. Rappelons que le régime indemnitaire ne compte pas pour la retraite. Nous revendiquons plutôt la poursuite de la revalorisation du point d'indice et des grilles de salaires, et des mesures facilitant les avancements de grade, afin d'offrir à chaque agent un véritable déroulement de carrière.



La section FSU des communaux de Créteil est toujours prête à vous recevoir dans ses locaux au 180 rue du Général Leclerc pour vous renseigner et vous conseiller sur votre carrière, sur le fonctionnement de la collectivité, sur notre statut de fonctionnaire territorial.

Nous sommes aussi un soutien pour tous les collègues en difficultés sur leur poste pour rechercher les moyens d'améliorer leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, il vous est possible de nous rencontrer sur vos heures de travail, comme prévu dans la charte du dialogue social, après avoir pris rendez-vous et prévenu votre hiérarchie.

Utilisez ce nouveau droit, car le syndicat FSU saura vous aider en toute indépendance par rapport à votre situation de carrière et de travail.

Appelez-nous, ou laissez-nous un message sur notre répondeur au 01.42.07.34.17



Il était une fois...un comité technique...chaotique...

Le 3 mars dernier, nous étions convoqués au comité technique pour donner notre avis sur les modalités de fonctionnement du centre de supervision urbain (CSU).

Cette création de service est déjà ancienne puisque le premier rapport concernant le CSU nous avait été présenté au comité technique du 5 juin 2015. A l'époque, nous nous étions abstenus sur le dossier car les conditions de travail des agents n'étaient absolument pas détaillées hormis le fait qu'il s'agissait de travail posté en 3 fois 8 heures. De plus, les locaux accueillant le centre étaient loin d'offrir l'espace et la fonctionnalité nécessaire pour exercer les missions dans de bonnes conditions.

Des mois et des mois plus tard, après le départ du directeur du service prévention-sécurité, le recrutement de son successeur et les travaux de réaménagement des locaux, un nouveau rapport nous était proposé pour la séance du 3 mars 2017.

Pendant ces 21 mois, les recrutements d'agents ont eu lieu, les travaux d'aménagement du local, suite aux observations faites par le **CHSCT** ont été effectués mais sans apporter une réponse très satisfaisante aux conditions d'exercice.

De nouveaux plannings de travail étaient proposés, mais ces derniers n'offraient aux agents qu'un seul weekend par mois. Les autres repos se situant soit en semaine ou en accolant un vendredi à un samedi, ou un dimanche à un lundi.

Cela, cumulé au travail de nuit et aux changements fréquents d'horaire de travail, laisse supposer que ce type de missions ne pourra se faire que sur quelques années en fonction de l'aptitude médicale des agents.

Par contre, pour ce qui est des possibilités de reclassements des agents, la collectivité n'a pas de réponse.

L'ensemble des syndicats a voté contre ce rapport.

Dans le cadre de la rencontre entre les syndicats et le Maire, le dossier a été très largement discuté et suite à cette rencontre, le Maire a visité les locaux du CSU, et convenu qu'un déménagement était nécessaire.

D'autres locaux seront aménagés au plus tard pour la fin de l'année 2017.

Un nouveau rapport nous a été présenté à la séance du comité technique du 24 mars 2016, **mais l'ensemble des syndicats a voté à nouveau contre ce rapport. L'avis des syndicats étant consultatif, le CSU commencera son activité début mai.**

Nous suivrons avec les agents du service, durant les 6 premiers mois de mise en place, le déroulement de cette nouvelle organisation de travail sur la collectivité par l'intermédiaire de nos élus en CHSCT.



Une fois de plus, ce qui précède démontre que les rapports présentés en comité technique doivent faire l'objet d'une étude finalisée.

C'est indispensable et cela évite les pertes de temps et les agacements de toute part.

Il est primordial pour ce type d'organisation de travail, que soient associés le service santé et ergonomie au travail ainsi que la médecine préventive.

La position du Maire sur les locaux, indique clairement que dans cette affaire, les personnels du PC2 et les syndicats n'avaient pas tort dans leur positionnement.

Les visites de la commission déléguée du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Condition de Travail).

« Mais en quoi consiste cette commission ? »

Et bien elle agit par délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elle est composée de façon paritaire. Chaque organisation syndicale représentée au CHSCT désigne un délégué titulaire et deux suppléants.

Le comité peut lui confier l'examen de toute question ou tâches relevant des compétences du CHSCT.

Cette commission participe aux groupes de travail intermédiaires entre chaque CHSCT.

Elle examine les problématiques des tenues de travail, des protocoles de sécurité, de formation des agents, de visite de locaux de travail pour les améliorer en collaboration avec les services techniques.

Les travaux de cette commission déléguée donnent lieu à des comptes-rendus.

Pour exemple, la commission a procédé le **10 mars dernier** à la visite des vestiaires et du coin repas des agents du cimetière. Nous avons constaté l'exiguïté des locaux et avons, à l'aide des plans établis par les services techniques, pris connaissance des travaux de réaménagement prévus et fait part de nos observations sur ces travaux.



Le 13 mars 2017, la commission a procédé à la visite des nouveaux vestiaires et lieu de vie de l'équipe d'entretien des locaux et de l'accueil de la MJC du Mont Mesly.

Une première visite avait eu lieu le 15 mars 2016, afin de définir ou établir ce local car le personnel n'avait aucun endroit pour faire sa pause et les vestiaires étaient dans une sous-pente d'escalier qui sert à ranger les produits d'entretien. Après avoir visité l'ensemble des salles de la MJC, la commission formule la demande qu'une étude sur l'aménagement de l'ancien laboratoire photo en vestiaires pour les agents soit réalisée.

Cette réalisation a permis à trois collègues de récupérer un local à la fois spacieux de deux pièces avec une salle vestiaire et un coin repas entièrement refait à neuf. Les services techniques en ont profité pour refaire les peintures des couloirs d'accès.

Dans le même esprit, la commission avait participé aux travaux concernant la mise à disposition de vestiaires femmes au service des espaces verts. C'est dans l'ancien logement du gardien du centre horticole du 23 rue de Mesly que l'aménagement de ces vestiaires a pu se faire. Ce lieu est composé d'une verrière, une cuisine, un espace de vie, un vestiaire, un toilette et une douche.



Voici en quelques lignes des exemples de travaux menés par la commission déléguée qui veille à la qualité des installations des personnels. Tout agent peut nous contacter pour nous faire part de problématiques liées aux locaux et condition de travail pour que nous les fassions remonter dans le cadre du CHSCT. Un simple coup de téléphone suffit -01.42.07.34.17- et nous procéderons au travail d'enquête nécessaire.

Tous les travaux doivent être budgétisés, aussi il faut anticiper car dans tous les cas cela prend du temps