

INTER 87 - FSU



Section Ville de Limoges

4, place des Jacobins 87000 Limoges

Tel : 05 55 45 63 37 ou 06 89 21 62 00

Permanence tous les jours de 9H à 17H



Limoges le 20 mars 2015

DIALOGUE SOCIAL :

LA FSU ENGAGE LES NÉGOCIATIONS AVEC LA MUNICIPALITÉ

Comme prévue dans le planning de la municipalité sur le dialogue social, une réunion de travail s'est déroulée le 17 mars entre une délégation de notre syndicat et l'administration, représentée par Madame MOUCLIER et Monsieur BOMBARDIER.

À cette occasion, La FSU a renouvelé ses revendications du mois de mai 2014, suite à l'investiture de la nouvelle municipalité :

- ☺ Mise en place du Compte Épargne Temps (CET)
- ☺ Mise en place des horaires variables
- ☺ Mise en place des titres restaurants
- ☺ Participation de l'employeur sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC), (mutuelles)

À ces revendications, La FSU a rajouté celle de la disparité des primes et régimes indemnitaires entre la Ville et 2 autres grosses administrations de la Haute-Vienne : le Conseil Général et le Conseil Régional.

Si, une nouvelle fois, dans le contexte de diminutions des rentrées fiscales engendrées par le désengagement de l'État sur des dotations aux collectivités locales au cours des 3 les prochaines années, la municipalité nous a signifié les difficultés à envisager des dépenses

supplémentaires immédiates, elle a rappelé également son attachement à maintenir le niveau de la masse salariale

-Page1-

et confirmé aussi sa volonté de se mettre à l'écoute de tous les employés, quels que soient leur grade ou leurs fonctions.

Par ailleurs, certains points avancés par La FSU ont rencontré un écho favorable lors de cette entrevue, et vont certainement pouvoir être mis en place rapidement : Le Compte Épargne Temps et les horaires variables.



Pour le CTE, la loi ne peut être qu'appliquée dès lors qu'un agent en demande l'ouverture personnellement.

Il existe néanmoins des points qui doivent faire l'objet de négociations entre les représentants du personnel et l'autorité territoriale. Ces divers points doivent être présentés devant le Comité Technique (CT) pour que le Conseil municipal puisse par la suite valider l'instauration du CTE.

La mise en place des horaires variables ne sera instaurée qu'après enquête des services de la DRH. Cela permettrait à la Ville d'accroître l'amplitude horaire d'accueil du public grâce à un roulement de permanences). Tous les agents ne seront pas concernés par cette nouvelle mesure en raison des difficultés d'application dues à la particularité des missions de chaque service (ex : les écoles, le travail technique en équipe avec intervention,...). Mais c'est une bonne nouvelle pour cette revendication « vieille comme le monde » des agents de la Ville.

Augmentation du Régime Indemnitaire :

Le porte-parole de « Milou » dit : Tintin !

Si la porte des négociations reste ouverte pour la Protection Sociale Complémentaire, voire entrouverte (?) pour l'instauration des titres restaurants..., elle reste visiblement close pour ce qui est de la revalorisation des régimes indemnitaires et autres primes, aucun effort particulier n'étant prévu par la collectivité dans un avenir proche ! Pourtant, La FSU a souligné l'écart

important de rémunération dans toutes les catégories, notamment avec le Conseil Général 87 et la Région.

À titre d'exemple, un collègue de la Ville débutant au bas de l'échelle en Cat C percevra environ **3000€ de moins** sur l'année qu'un agent du Conseil Général ! (même grade, même échelon).

-Page2-

Autre exemple : une assistante sociale du Conseil Régional gagne plus de **270€ mensuels** de plus que sa collègue du CCAS de la Ville !

Ces exemples ne tiennent pas compte des titres restaurants et autres avantages non liés au régime indemnitaire et obtenus depuis de nombreuses années au CG et CR...

Aussi, même si La FSU peut comprendre les difficultés financières actuelles, elle espère que celles-ci ne seront que passagères et continuera de revendiquer l'égalité des traitements dans notre département entre ces trois grosses collectivités de la Fonction Publique Territoriale.

9 avril 2015 : Grève Interprofessionnelle !

La FSU, FO, la CGT et Solidaires appellent à la grève interprofessionnelle du 9 avril. Ce mouvement mobilise contre la loi Macron et la politique gouvernementale. " Le « **pacte de responsabilité** », la **rigueur budgétaire**, la réforme territoriale, nombre de dispositions du projet de la loi libérale « **Macron** » ainsi que plusieurs décisions des pouvoirs publics et du patronat aggravent la situation des salarié(e)s, des retraité(e)s et des chômeurs (ses)", comme l'explique l'intersyndicale dans un appel du 17 février dernier.



Localement, La FSU sera dans la lutte ce jour-là et déposera un préavis de grève couvrant la journée afin que chacun d'entre vous puisse participer à cette journée d'action, selon ses possibilités. Les temps sont durs, nous le savons, mais ils risquent de l'être encore plus si nous ne réagissons pas rapidement et massivement...

-Page3-

En bref, En bref, En bref, En bref, En bref, En bref, En bref...

REPPORT DE CONGÉS POUR MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL.

La jurisprudence Européenne de 2011 prévoit qu'un agent ayant été absent de son travail pour maladie, accident du travail ou maternité toute l'année civile conserve la totalité de ses congés annuels l'année suivante (29 jours sur la Ville).

Dans sa décision, il prévoit que la période de référence (1an) doit substantiellement être dépassée pour le calcul du reste à prendre.

Ainsi, le droit français a repris à son compte les préconisations de la Cours Européenne en revenant 15 mois en arrière pour déterminer le nombre maximum de jours de congés à récupérer. De plus, si dans les 3 premiers mois qui suivent le début d'arrêt maladie, l'agent avait un reliquat de RTT, fractionnement, ou assiduité, il conserve l'intégralité de celui-ci.

Ces congés doivent en principes être pris dans les 15 mois qui suivent la reprise du travail, mais ils peuvent aussi, sur demande de l'agent, être versés sur son Compte Épargne Temps.

EXEMPLE :

Un agent tombe gravement malade le 1^{er} novembre 2013. A cette date, il lui reste 7 jours de congés à prendre (2 C.A, 3 RTT et 2 assiduités). L'agent reprend son activité le 1^{er} février 2015.

Il conserve la totalité de ses jours de congés de 2014, soit 29 jours à la Ville de Limoges auxquels on rajoute les 7 jours de fin 2013. Ainsi, c'est donc 36 jours de congés qui devront être pris (ou épargnés) en 2015, bien évidemment en plus des congés acquis pour l'année en cours.

ATTENTION : Les Ressources Humaines de la Ville ont une interprétation différente de La FSU de la directive européenne. Le service estime à 12 mois maximum, se basant sur une circulaire ministérielle. **La FSU reste sur le nombre de 15 !** À vous de juger !

Voici les conclusions de l'Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 22 novembre 2011, affaire C-214/ .

... Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit : L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) :

Cette mesure, qui concerne aussi les agents non-titulaires et qui consiste à compenser la perte du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation sur 4 ans, est reconduite pour 2015.

Mise en place en 2008, obligatoire, elle est versée au mois de décembre sous forme de prime et concerne principalement les premiers échelons des grilles indiciaires de catégorie B et C ainsi que les agents qui sont en fin de carrière, bloqués au dernier échelon de leur grille.

Un simulateur de calcul existe sur Internet :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/statut-et-remuneration-47>