



**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](mailto:sdu-clias@ville-creteil.fr)**

**Accès par les transports en commun :**

**Bus RATP 104, 181 et 308**

« **le Sifflet** »

**Les communaux de Créteil**

**n° 1/2016**

**Bonne et heureuse année à tous nos collègues et bonne année pour la fonction publique (elle en a besoin)**

Alors que la fonction publique doit garantir l'égalité de traitement des citoyens, le pouvoir en place et les médias ne cessent de tirer à boulets rouges sur les fonctionnaires qui devraient être payés « au mérite » selon certains. Bien sûr, et volontairement, on oublie d'indiquer le niveau très bas des salaires des fonctionnaires en France, et de dire que les régimes indemnitaires souvent très faibles, notamment pour les agents de catégorie C (80% des effectifs dans la fonction publique territoriale), ne sont pas comptabilisés pour la retraite. Les prises de position du ministre du budget sont intolérables dans cette période tourmentée vécue par notre pays qui a besoin plus que jamais de fonctionnaires pour répondre aux besoins de la population (santé, éducation, ...).

**Et si on parlait un peu du déroulement de l'entretien professionnel.....en tête à tête....enfin.....normalement quoi !!!!!!!**

**Convocation de l'agent évalué :**

Le fonctionnaire est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien, qui doit avoir lieu avec le seul supérieur hiérarchique direct. **Donc, 1 seule personne.**

La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent et d'un exemplaire de la fiche d'entretien individuel. L'entretien porte principalement sur :

- 1°) les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire par rapport aux objectifs qui lui ont été donnés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de son service,
- 2°) les objectifs proposés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3°) la manière de servir du fonctionnaire;
- 4°) les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5°) le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6°) les besoins de formation du fonctionnaire compte tenu, notamment, de ses missions, des compétences qu'il doit acquérir, de son projet professionnel ainsi que de l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- 7°) les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire (carrière, mobilité...).

**Le supérieur hiérarchique direct de l'agent établit un compte-rendu de l'entretien d'évaluation** qui comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de l'intéressé en fonction des critères d'évaluation.

**Dans un délai maximum de 15 jours, il est notifié (= envoyé officiellement), avec mention des possibilités et délais de recours, au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.**

Le compte-rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'employeur, puis versé au dossier du fonctionnaire et communiqué à l'agent.

**Possibilités de recours :**

**Demande de révision du compte rendu:**

L'agent peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à son employeur. Cette demande doit être établie dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire. Le délai franc commence à courir le lendemain de la notification et expire le lendemain du dernier jour (lorsqu'un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures). **L'employeur notifie sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de révision. Si cette réponse ne satisfait pas l'agent, il a un délai d'un mois pour saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP).**

**La saisine de la commission administrative paritaire :**

Le fonctionnaire ne peut **saisir la CAP qu'après avoir fait une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel auprès de son employeur.** L'agent concerné présente une demande de révision écrite et motivée au président de la CAP compétente pour son grade (CAP de catégorie A, B ou C).

La CAP peut proposer à l'employeur de réviser ou d'annuler le compte rendu de l'entretien professionnel. Celui-ci n'est pas obligé de le faire mais il doit indiquer les motifs de son refus. L'employeur communique enfin au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

#### **Les recours de droit commun :**

**Recours gracieux :** Il est adressé à l'employeur **Recours contentieux :** Il est adressé au tribunal administratif. Ces deux recours doivent être formulés dans les deux mois suivant la réception du compte-rendu d'entretien ou du refus de révision (ou de l'absence de réponse).

#### **Les incidences sur la carrière**

**Avancement d'échelon :** Il est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Ainsi, le compte rendu d'entretien professionnel doit servir de base à cette procédure.

**Avancement de grade :** L'article 8 du décret n° 2014-1526 détermine les modalités à retenir pour l'établissement du tableau d'avancement de grade. Il doit être tenu compte notamment :

- ❖ des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- ❖ des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- ❖ et pour la période antérieure à l'entretien professionnel, des notations. Les fonctionnaires sont inscrits par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

En conséquence, il conviendra de se référer à aussi :

- ❖ aux comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- ❖ aux propositions motivées formulées par le chef de service ;
- ❖ et aux notations pour la période antérieure à l'entretien professionnel.

#### **Comment préparer un entretien professionnel (qui est obligatoire, rappelons-le) ?**

Pour l'agent, les bonnes questions à se poser peuvent être les suivantes :

- ❖ Quels sont les faits ayant marqué l'année écoulée ?
- ❖ Quelles ont été mes réussites ?
- ❖ Quelles sont les principales difficultés rencontrées et leurs causes ?
- ❖ Quelle est ma contribution au fonctionnement du service ?
- ❖ Où en suis-je dans la réalisation de mes objectifs ?
- ❖ A quels résultats concrets suis-je parvenu(e) ?
- ❖ Quels sont mes points forts ?
- ❖ Comment les développer ?
- ❖ Quels sont mes points faibles ?
- ❖ Comment y remédier ?



Rappel des différentes formations suivies :

- ❖ Que m'ont-elles apporté ?
- ❖ des formations complémentaires seraient-elles utiles à entreprendre ?

Évolution professionnelle :

- ❖ quels sont mes souhaits d'évolution dans les années à venir (missions, promotion) ?
- ❖ au sein de la direction ? Dans une autre direction ?
- ❖ sur quel type de poste ?
- ❖ quelles sont mes motivations ?



#### **L'aide à domicile, un métier d'avenir dont il faut s'occuper.**

Notre syndicat a demandé la création d'un règlement particulier de travail pour le secteur de nos collègues de l'aide à domicile.



La collectivité a donné son accord dans le cadre du comité technique et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

En effet, depuis plusieurs décennies ce service fonctionne sans ce document qui doit permettre une réflexion sur les conditions de travail difficiles de nos collègues.

Les grands axes sont : la sectorisation, la durée hebdomadaire du travail, les déplacements, l'organisation de la pause méridienne, la prévention des risques professionnels, les contraintes physiques, la préparation des missions, la formation des personnels.

Cela sera également l'occasion d'observer les atteintes à la santé de ce métier qui se traduisent par des arrêts de travail fréquents et longs (maladie professionnelles, accidents de service, maladie). Les taux de fréquence et de gravité dépassent ceux des autres professions (étude de l'assurance maladie).

Avec le groupe de travail constitué, nous souhaitons réfléchir à l'intégration des nouveaux embauchés, l'organisation des missions et des déplacements, le maintien du collectif de travail au moyen de temps d'échanges (trop d'isolement à l'heure actuelle), les formations proposées, l'identification des risques professionnels, le temps de travail et le temps consacré aux déplacements professionnels.

A l'heure actuelle nos collègues du service d'aide à domicile font part de conditions de travail qui se dégradent. Les déplacements hors secteur sont de plus en plus nombreux et empiètent sur le temps de pause méridienne. De plus elles ne bénéficient pas, pour la très grande majorité d'entre elles de l'accès à la cantine. Beaucoup d'entre elles rentrent à domicile pour déjeuner. Cela fait encore un déplacement supplémentaire, qui d'ailleurs n'est pas comptabilisé dans leur temps de travail qui est déjà de **35h45** par semaine, sans compter le temps de déplacement au service pour porter les fiches de travail en fin de mois.

La possibilité de prendre des repas sur certaines écoles de la ville a été mise en place, mais cela se révèle totalement inadapté à ce métier soumis à de nombreux changements horaires et géographiques.

**Vous l'aurez bien compris.....il est temps de réfléchir à leurs conditions de travail !**

## **La nouvelle NBI « quartiers prioritaires »**

**Le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle NBI "quartiers prioritaires de la politique de la ville" a été publié au Journal officiel.**

**La loi n° 2014-173 du 21 février 2014** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a institué la référence « **quartier prioritaire de la politique de la ville** » destinée à remplacer progressivement celle de « zone urbaine sensible ». Le décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 a pour objectif d'adapter les textes relatifs à l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, en remplaçant le périmètre des « zones urbaines sensibles » par celui des « quartiers prioritaires de la politique de la ville ».

**Il prévoit également un dispositif transitoire pour les agents travaillant dans un quartier qui ne figure plus dans la liste des quartiers prioritaires (ex ZUS).** Les fonctionnaires qui percevaient, à la date du 31 décembre 2014, une NBI au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville et qui, du fait de l'institution des quartiers prioritaires de la politique de la ville, ne peuvent plus en bénéficier conservent, tant qu'ils exercent les fonctions qui y donnaient droit, cet avantage dans les conditions suivantes : **Jusqu'au 31 décembre 2017, maintien de l'intégralité de la NBI perçue à la date d'entrée en vigueur du présent décret.**

**Du 1er janvier au 31 décembre 2018, perception des deux tiers de la NBI.**

**Du 1er janvier au 31 décembre 2019, perception d'un tiers de la NBI.**

**La nouvelle réglementation entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

Toutefois les dispositions relatives aux fonctionnaires exerçant dans les établissements d'enseignement entrent en vigueur le lendemain du jour de la publication du décret.

**Sur Créteil, 3 quartiers sont classés prioritaires :**

- ❖ Mont-Mesly – La Habette – Coteaux du sud
- ❖ Petit Pré – Sablières
- ❖ Les Bleuets

NB : La liste des quartiers prioritaires fait l'objet d'une actualisation dans l'année qui suit le renouvellement des conseils municipaux, c'est-à-dire tous les 6 ans.

**L'attribution de la NBI : Dès lors que l'agent exerce les fonctions ouvrant droit à une NBI, le versement de cet avantage est obligatoire. Rappelons qu'il représente une augmentation de salaire (sous forme de points d'indice) qui est prise en compte pour la retraite.**



Réforme territoriale : au 1er janvier a été mise en place la Métropole du Grand Paris avec les 12 territoires qui la composent.

L'étendue géographique du Val-de-Marne est découpée en trois Territoires : le « T 10 » qui regroupe une douzaine de communes du nord-est du Département, le « T 11 » avec une quinzaine de communes du centre et de l'est du Département, et le « T 12 » avec une vingtaine de communes de l'ouest et du sud du Département.

Créteil fait partie du T 11 avec 15 autres communes : Alfortville, Boissy, Bonneuil, Chennevières, Limeil Brévannes, Mandres, Marolles, Noisieu, Ormesson, Périgny, Le Plessis-Trévisse, la Queue en Brie, Santeny, Sucy, et Villecresnes.

Les communautés d'agglomération ont été dissoutes au 1<sup>er</sup> janvier et intégrées dans les territoires. Sur le T 11, cela concerne les communautés d'agglomération « Plaine centrale », « Haut 94 » et « Plateau briard ».

A Créteil, cela concerne des services qui étaient partagés entre la Ville et l'Agglo Plaine centrale : service prévention-sécurité (pour le gardiennage des équipements communautaires), service formation, service médico-social, une partie du service santé et ergonomie au travail, une partie du service des sports (le responsable et son adjoint).

La municipalité nous a assuré que tous les agents concernés avaient été reçus, informés, et avaient donné leur accord (sauf un agent qui a donc réintégré les services municipaux). Gérés pour l'instant par la Ville, ces agents vont être mis progressivement à disposition du T 11. Ils continueront à intervenir sur le territoire de l'ancienne agglo Plaine centrale **dans un premier temps**, en attendant que le T 11 s'organise.

Par contre, les services multimédias-communication interne et archives-documentation reviennent entièrement à la Ville et leurs agents réintègrent les services municipaux.

La réforme territoriale répartit les différentes missions de service publics entre les communes (qui gardent la clause de compétence générale, c'est-à-dire le droit d'intervenir dans tous les domaines), les territoires, les départements, la Métropole du Grand Paris, et la Région. Certaines compétences peuvent être partagées entre plusieurs échelons de collectivités.

Selon les missions qu'ils exercent, les agents vont donc soit conserver leur employeur actuel, soit en changer.

Leurs conditions de travail vont aussi évoluer : chaque territoire va délibérer pour harmoniser le temps de travail, le régime indemnitaire, les congés, la formation, la participation aux frais de mutuelle, les prestations sociales etc... de tous ses agents, qui ont actuellement des situations très différentes d'une collectivité à l'autre ! Les organisations syndicales vont bien entendu se mobiliser avec les personnels pour exiger un alignement sur les conditions les meilleures !

Seule garantie : les agents transférés conserveront à **titre individuel** leur régime indemnitaire, s'il est supérieur au régime mis en place par le Territoire.

Enfin, de nouvelles élections professionnelles vont avoir lieu courant 2016 pour permettre à tous ces collègues d'élire leurs représentants du personnel.

Cette réforme a été mise en place, non pas à partir des besoins des usagers du service public, mais dans le but de réduire les collectivités publiques et leurs agents pour faire des économies.

Réalisée dans le dos des usagers, elle s'est faite aussi dans le dos des personnels et de leurs représentants, à tel point que la consultation des syndicats n'était même pas prévue par les textes !

### Quoi de neuf côté salaires ?

**Au 1er janvier** : intégration dans le salaire d'une petite partie du régime indemnitaire des catégories B sous forme de 6 points d'indice (ce qui ne change rien au salaire final mais permet de prendre désormais en compte pour la retraite cette petite partie de primes intégrée au salaire).

Les catégories C en bénéficieront en 2017, les catégories A en 2017 et 2018.

#### Et pour tout le monde ?

Gelée depuis juillet 2010 à 4,63 euros, la valeur du point d'indice doit enfin être revue lors des négociations salariales prévues par le Gouvernement en février. La revalorisation sera-t-elle à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires depuis des années ?



**La FSU vous invite à participer massivement à la journée de grève du 26 janvier, journée nationale et unitaire de l'ensemble de la fonction publique, et à venir manifester à Paris.**