



FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE SNUTER 93
Section des agents du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

93000 BOBIGNY Cedex Immeuble Erik Satie, 6^{ème} étage
messagerie : sdu93-fsu@cg93.fr Tel : 01 43 93 91 88 / 91 72 Fax : 01 43 93 91 89
Site : <http://www.snuclias-fsu.fr>

LA FSU TERRITORIALE

CHAMP LIBRE - BULLETIN de la section FSU du CD 93 N° 31 - Septembre 2016

ÉDITO

La barbarie n'a pas pris de vacances cet été. De tels actes suscitent émotion, colère et tristesse. Face à l'horreur et l'atrocité, nous sommes plus que jamais déterminés à défendre contre toutes les barbaries la solidarité, la fraternité et la liberté, valeurs essentielles qui fondent le vivre ensemble et la démocratie.

Malgré ce climat pesant, nous espérons que les vacances ont permis à chacun de faire le plein d'énergie pour cette rentrée sociale qui s'annonce mouvementée, sur le plan national comme dans notre collectivité.

Même adoptée à coup de 49-3 le 21 juillet par l'assemblée nationale, **la loi travail, c'est toujours NON !**

Une nouvelle mobilisation est prévue le 15 septembre.

Les amendements au projet de loi avancés par le gouvernement ne sont pas de nature à modifier le texte en profondeur. Même si certaines modifications sont à mettre au seul crédit de notre formidable mobilisation, le bilan est sévère.

L'opinion publique reste, à 71 %, massivement opposée à cette loi ! Ce gouvernement de « gauche » s'est complètement discrédité !

Dans la fonction publique territoriale et dans le Département en particulier, les enjeux sont également très importants avec les tentatives de remise en cause de nos acquis sur le temps de travail (voir ci contre), mais aussi les conditions d'application des textes nationaux.

En premier lieu le RIFSEEP (voir page 2):

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, c'est le nouveau régime indemnitaire. Les négociations sont prévues à la rentrée, avec un Comité Technique en novembre pour une mise en place en 2017. L'intitulé est directement inspiré par la "novlangue" managériale. Nous pouvons redouter le pire: les primes au service de l'individualisation.

Dans ce débat, avec votre soutien, nous défendrons l'égalité et la solidarité face à la mise en concurrence et la rémunération « à la tête du client ».

La rentrée au département, c'est la suite des recours pour l'obtention de la NBI QPV (voir page 4) et l'actualité, c'est également les premiers décrets d'application de la loi déontologie (voir page 3) et la mise en place, pour l'ensemble des titulaires des trois fonctions publiques du PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunération). Il s'agit de mesures statutaires qui s'étalent de 2016 à 2020 suivant les catégories et les filières. Des aspects positifs, avec des améliorations de grilles de rémunérations, mais d'autres négatifs comme par exemple le cadencement unique pour l'avancement d'échelon, donc la fin de l'avancement à la durée minimum dans notre collectivité.

Notre guide des carrières fait le point sur ce dispositif, n'hésitez pas à vous le procurer auprès de la section.

CHANTIERS RH, C'EST FINI ?

En septembre restons vigilants : Conditions de travail et défense des acquis restent au programme de la rentrée !!

Au Département, nous allons retrouver les débats suscités par les chantiers voulus par notre Directeur Général des Services. Le sujet est vaste : Temps de travail, congés, jours exceptionnels, critères de promotion, formation, participation de l'employeur aux mutuelles etc...

Sur tous ces points, des négociations sont prévues à la rentrée. Le problème est que, sans en attendre les résultats, les comités techniques sont déjà programmés en novembre et décembre !!

Avec des délais aussi contraints, nous pouvons nous demander si ce n'est pas un passage en force qui est également programmé ?

Dans le cadre d'une intersyndicale très large (FSU-FO-CFDT-SUD-CGT), nous nous sommes opposés à la démarche des chantiers RH voulue par notre employeur : Au delà de nos divergences, nous avons tous fait le choix d'une intersyndicale en estimant que l'essentiel était en cause pour l'ensemble des agents. Seul, l'UNSA est restée en dehors. Ce syndicat souhaitait inventer l'eau chaude en saluant l'ouverture de ces chantiers...puis a compris que l'eau chaude, ça brûle et a mis fin à sa participation !!!

Pour la FSU, pas d'ambiguïté, le rôle d'un syndicat n'est pas de réfléchir avec l'employeur à la meilleure manière d'opérer des reculs pour les salariés.

Il n'y a pas d'urgence à statuer, par exemple, sur le temps de travail. Aujourd'hui, c'est un sujet national qui concerne les trois fonctions publiques. La ministre a commandé un rapport au sénateur Philippe Laurent sur le sujet. Ce dernier a effectué un état des lieux; il établit des préconisations qui feront l'objet de négociations avant de modifier la réglementation. Dans son rapport, la responsabilité de l'état sur les différences de situations dans ses ministères est clairement établie. L'histoire des accords RTT actés avant 2001 dans les collectivités, comme au CD 93, est soulignée, et leur illégalité n'est pas retenue !!

Votre mobilisation avec des assemblées générales, des rassemblements importants et une pétition recueillant plus de 2000 signatures nous a permis de différer ces chantiers dans un premier temps, et d'imposer en parallèle, au DGS et au Président du CD93, une négociation sur l'emploi dans les services du Département.

Mais ne doutons pas de la volonté de l'employeur de ressortir ses projets à la rentrée...

Stéphane Troussel, notre Président qui a su trouver, cet été, dans le budget départemental, les moyens d'un séjour à Rio, n'a aucune raison de s'attaquer en urgence à nos règlements des horaires et des congés; s'il le fait, c'est un choix politique qu'il doit assumer. Sa gestion à la baisse de la masse salariale n'entraîne qu'un affaiblissement du service public départemental et une démotivation des professionnels.

En cette rentrée 2016, nous attendons un projet ambitieux pour le Département plutôt que des déclarations rabougries sur nos primes et notre temps de travail !

Le RIFSEEP :

Le Président Troussel souhaite mettre en place dès janvier 2017 un nouveau régime indemnitaire – le RIFSEEP – en remplacement de l'actuel, jugé trop égalitaire et peu lisible. Au-delà du calendrier serré qui ne permettra que des négociations superficielles, ce sujet soulève de nombreuses questions et demande toute notre vigilance.

Le RIFSEEP

(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.)

Qu'est-ce que c'est ?

Créé par un décret de mai 2014, ce nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a vocation à se substituer à l'ensemble des primes et indemnités qui composent le régime indemnitaire actuel. Sa création, selon le législateur, répond à un double objectif :

1. Réduire le nombre d'indemnités et de primes composant les divers régimes indemnitaires de la fonction publique d'état et de la territoriale, pour plus de lisibilité.
2. Faire de la rémunération un véritable outil managérial en y introduisant plus de flexibilité.

Comment ça marche ?

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

1. Une part fixe obligatoire, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), liée au poste occupé, constitue l'essentiel du régime indemnitaire. Cette part comprend des indemnités liées à des fonctions (encadrement, expertise ou encore pénibilité).
2. Une part variable facultative, le CIA (complément indemnitaire annuel), liée à la manière de servir.

Qu'est-ce que ça change ?

Le régime indemnitaire en vigueur actuellement est lié au cadre d'emploi et au grade, et non au poste occupé. Ainsi le régime indemnitaire d'un Rédacteur ou d'un Technicien est le même, quels que soient son service ou les fonctions qu'il occupe.

Le RIFSEEP bouleverse cette logique en liant la rémunération non plus au cadre d'emploi mais au poste occupé. De plus, la part variable, si elle est instituée, peut être liée aux objectifs assignés par l'EPA, voire servir à sanctionner les absences.

En quoi c'est dangereux ?

C'est d'abord une nouvelle attaque contre le statut de la fonction publique et les garanties collectives qui lui sont attachées. En effet, dans la logique du RIFSEEP, le grade de l'agent ne garantit plus la rémunération. Celle-ci peut tout à fait baisser en cas de mobilité vers un poste ouvert au même cadre d'emploi, mais pour lequel l'employeur a déterminé une IFSE moins importante.

La part variable liée à l'EPA risque de mettre en lumière de manière douloureuse pour les agents toutes les limites de ce dispositif. En l'absence de critères objectifs d'évaluation, comment ne pas verser dans l'arbitraire lorsqu'il s'agira de distribuer le complément indemnitaire ?

Pour sa part, la FSU territoriale s'oppose à la mise en place de la part variable du RIFSEEP et à un régime indemnitaire différencié en fonction du poste. Nous nous battons également pour le maintien du niveau de rémunération actuel des agents :

Pas de perte de pouvoir d'achat !



Le guide des carrières FSU version 2016/2017 est paru. Si vous ne l'avez pas encore, réclamez le au local. Plein d'infos sur le déroulement de carrières, les grilles de rémunération, le PPCR ...

A retenir :

LA PREMIERE APPLICATION DU **TRANSFERT D'UNE PARTIE DES PRIMES EN POINTS D'INDICES** (donc sans gain financier au bas de la fiche de paie) SE FERA AU CD93 SUR LA PAIE D'OCTOBRE POUR LES **AGENTS DE CATEGORIES B** (6 points d'IM) ET POUR CERTAINS **AGENTS DE LA CATEGORIE A DE LA FILIERE MEDICO-SOCIALE** (4 points d'IM aux infirmiers, puéricultrices, cadres de santé, conseillers socio-éducatifs)
DATE D'EFFET AU 1er JANVIER 2016

JUILLET 2016 APPLICATION DE LA REGLE DU CADENCEMENT UNIQUE POUR L'AVANCEMENT D'ECHELON, POUR LES AGENTS DE CATEGORIE B ET LES AGENTS DE CATEGORIE A DE LA FILIERE MEDICO-SOCIALE

Loi du 26 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires:

Près de trois ans après sa présentation en Conseil des ministres, la loi relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires est parue au Journal officiel du 21 avril 2016. Le texte comporte tout un ensemble de dispositions pour renforcer la place des valeurs de la fonction publique et actualiser les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents, en particulier:

- **La prolongation du dispositif de la loi de déprécarisation (loi Sauvadet de 2012)**
Pour la titularisation, prolongation de 2 ans (jusqu'au 12 mars 2018) et conditions d'ancienneté minimales à remplir au 31 mars 2013.
Pour la transformation des CDD en CDI, les années prises en compte pour le calcul des conditions d'éligibilités peuvent avoir été effectuées auprès de plusieurs employeurs.
- Création de **Commissions Consultatives Paritaires** pour les agents contractuels (rôle similaire au CAP des agents titulaires).
- Le renforcement de la **protection fonctionnelle** qui peut désormais être accordée au conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, aux enfants et ascendants directs victimes du fait des fonctions du fonctionnaire.
- La possibilité d'écourter le **congé parental**, même sans motif grave. L'allongement du **congé paternité** de 11 jours à 18 jours en cas de naissances multiples. La possibilité de fractionner le congé paternité en 2 périodes dont l'une au moins égale à 7 jours.
- Le bénéfice de l'inscription sur la **liste d'aptitude après réussite au concours (ou promotion interne) est porté à 4 ans (au lieu de 3)**. Les candidats devront informer par écrit chaque année le centre de gestion de leur situation.
- Le **concours sur titre est étendu aux recrutements des filières sociale, médico-sociale et médico-technique** (voir actualités juridiques ci contre)
- **La prescription des faits passibles de sanction.** Aucune procédure ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans après que l'administration a eu connaissance des faits.

Actualités juridiques et statutaires

Conséquence directe de l'application de la loi du 26 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, 2 décrets sont parus mi juillet, modifiant les modalités de recrutement de plusieurs cadres d'emplois territoriaux:

Décret n°2016-976 du 18 juillet 2016 (JO du 20 juillet 2016) modifiant le décret n°93-399 du 18 mars 1993 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours sur titres pour le recrutement des psychologues territoriaux, des sages-femmes territoriales et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

Décret n°2013-646 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Ces décrets modifient les modalités de recrutement des sages-femmes territoriales, des psychologues territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs spécialité « assistant de service social », en prévoyant que le concours sur titres ne comporte plus qu'une épreuve orale d'admission qui consiste en un entretien avec le jury. Il précise pour ces professionnels, ainsi que pour le cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux que l'entretien débute par un exposé de cinq minutes du candidat .

Décret n°2016-845 du 27 juin 2016 : Ce décret reconduit la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) pour 2016. Un calculateur est en ligne sur notre site internet : www.snuter-fsu.fr



Publicité

(Pour une fois dans le journal de la section FSU)

Nous nous permettons de vous recommander d'acheter « le thé et les infusions « 1336 » de la scoop « 1336 » dans votre magasin préféré ou sur internet.

1336 éveille les consciences et réveille les papilles....

1336 Est-ce une date ? un code secret ? la consommation annuelle de thé pour un anglais ? Ce pourrait être tout cela, mais c'est bien plus encore. **1336**, c'est l'équivalent de 3 années et 124 jours. Et c'est long ! Surtout quand il s'agit d'un bras de fer opposant une petite souris à un gros éléphant. A quelques kms de Marseille, des salariés ont résisté pour conserver leur travail et préserver leur usine de Géménos, vouée à la fermeture. Attachés autant à leur région qu'à leur outil industriel, ces femmes et hommes ont donné de la voix tout l'été, puis le suivant, et encore le suivant et après **1336** jours d'une mobilisation exemplaire, ont fini par l'emporter. Alors oui, **1336** c'est un nombre qui compte. Et c'est aujourd'hui le nom très symbolique d'une marque de thés & infusions naturelles avec arômes 100 % naturels, alliant caractère & subtilité et produite à Géménos, près de Marseille par la 60aine de cigales de la coopérative Scoop TI.**1336**, c'est nous, c'est vous, c'est faire le choix d'être un citoyen qui ose s'exprimer et veut faire bouger les lignes.

NBI ...Une longue histoire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est instituée par l'article 27 de la loi 91-73 du 18 janvier 1991. Elle consiste en l'attribution de points d'indice majorés aux fonctionnaires dont les postes comprennent une technicité ou une responsabilité particulières.

Pour l'agent, c'est d'abord une augmentation du traitement de base, et la prise en compte de ces points d'indice pour le calcul de la pension de retraite.

Parmi les responsabilités particulières reconnues, le travail en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Tout d'abord, tordons le coup à une idée reçue, cette NBI n'a pas vocation à compenser un travail auprès d'un public réputé plus difficile, mais à encourager l'emploi dans certains quartiers.

QHD, ZUS, QPV, QUÉSACO ?

L'année de l'instauration de la NBI est promulguée une autre loi qui a pour objet de favoriser la cohésion sociale en évitant les phénomènes de ghettoïsation. L'article 26 prévoit que les communes peuvent signaler les quartiers qui connaissent un grand déséquilibre emploi - habitat. Un décret dressera ensuite la liste de ceux qui pourront bénéficier d'avantages fiscaux pour encourager l'installation d'entreprises et l'emploi.

11 communes de la Seine-Saint-Denis sont citées : Bobigny, Drancy, La Courneuve, Bondy, Saint-Denis, Neuilly-sur-Marne, Clichy-sous-Bois, Montfermeil, Epinay-sur-Seine, Aulnay-sous-Bois et Stains.

Entre 1993 et 1996, 3 décrets attribueront la NBI aux titulaires de certains cadres d'emploi « exerçant à titre exclusif leurs fonctions dans les grands ensembles ou quartiers d'habitat dégradé dont la liste est fixée par le décret du 5 février 1993. »

En 1995, une loi similaire à celle de 1991 définit les zones urbaines sensibles « caractérisées par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradés et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi. »

À la liste de 1993 sont ajoutés des quartiers sur Aulnay-sous-Bois, Bobigny, Bondy, Drancy, Epinay-sur-Seine, Saint-Denis et Stains, et figurent de nouvelles communes : Aubervilliers, Bagnolet, Dugny, Le Blanc-Mesnil, Montreuil, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Pierrefitte-sur-Seine, Sevran et Villetaneuse.

LE SYNDICALISME, ÇA PAYE !

Suite aux interventions de notre syndicat, le département informe en août 96 qu'il met en œuvre la NBI quartier d'habitat dégradé malgré « l'analyse faite et largement partagée du caractère injuste et inadaptée de cette NBI ».

Certes le DG de l'époque avait raison -quelle différence de travail entre Rosny et Montreuil par exemple-mais la loi c'est la loi, et un désaccord persiste pour l'attribution aux agents situés « dans les services et équipements publics en relation directe avec la population de ces grands ensembles ». Cette définition est une évolution du décret NBI, actée en 1994.

Notre syndicat organise alors plusieurs dizaines de recours contentieux, et en novembre 2000, les premiers jugements du Tribunal administratif tombent. Et ils confirment notre analyse...

Le département étend alors le bénéfice de la NBI aux agents exerçant les fonctions éligibles dans tous les sites déconcentrés des directions sociales sur les communes qui comportent des zones urbaines sensibles.

Fin 2014, 1728 agents percevaient ainsi la NBI ZUS.

L'HISTOIRE DOIT SE RÉPÉTER :

Le 3 juillet 2006 a été publié le décret n° 2006-780 qui reformule les critères d'attribution pour suivre les évolutions de jurisprudence. Sont également devenus bénéficiaires les personnels territoriaux de certains établissements scolaires.

Aux ZUS ont succédé, à compter du 1^{er} janvier 2015, les quartiers prioritaires de la politique de la ville, liste décrétée sur des critères économiques.

Dans notre département, cette liste s'est considérablement agrandie avec 10 communes supplémentaires (Villemomble, Le Bourget, Romainville, Rosny-sous-Bois, Le Pré-Saint-Gervais, L'île-Saint-Denis, Saint-Ouen, Villepinte, Tremblay et Gagny) et sur Bobigny, un quartier qui englobe plusieurs immeubles administratifs (Hôtel du département, Colombe, Picasso, Verdi, Erik Satie, Diderot).

Poussé par des initiatives de l'intersyndicale, le département a déjà versé cette NBI-QPV à 725 agents supplémentaires, mais le compte n'y est pas. Les critères du décret permettent aussi ce versement à des agents qui pourtant se sont vu refuser leur demande. Nous continuerons à les accompagner dans leurs recours.

Dans l'intersyndicale, la FSU prendra toute sa place pour défendre les intérêts des agents aujourd'hui oubliés ; rendez vous pour faire le point le vendredi 9 septembre à 12 heures, salle de conférence de l'immeuble Picasso à Bobigny.



BULLETIN CONTACT FSU SNUTER 93 section Conseil Départemental Immeuble Erik Satie – 6ème étage Bobigny

NOM.....PRÉNOM.....TEL.....

ADRESSE.....

Direction/Service

SOUHAITE Être contacté Adhérer



Plus d'info sur le site WWW.SNUTER-FSU.FR