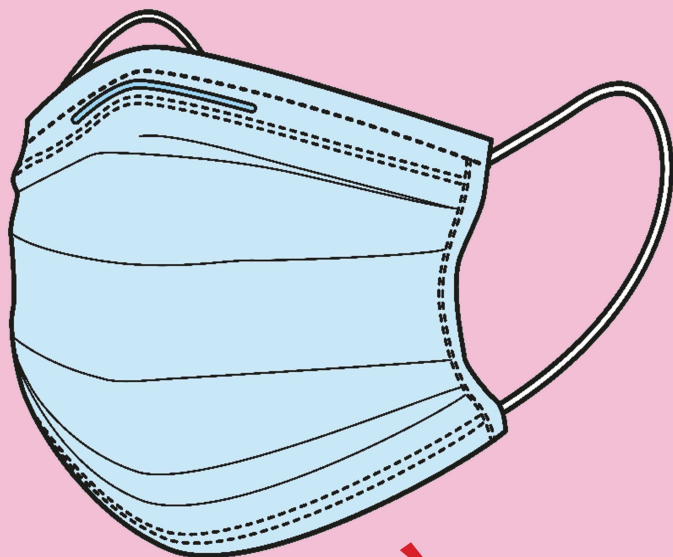


# CECI EST UN MASQUE SANITAIRE



# IL NE PROTÈGE PAS DES REFORMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CORONAVIRUS...  
LIBÉRALOVIRUS



## PROTÈGEONS- NOUS

LA FSU TERRITORIALE   
A VOS CÔTÉS!



## Actualité sociale :

### 1607 heures : Passage obligé ?

**Non**, car si la loi de destruction de la fonction publique du 06 août 2019 prévoit de mettre un terme aux régimes dérogatoires permettant de travailler moins de 1607 heures par an (c'est à dire avoir plus de 25 jours de congés), **il ne s'agit pas encore pour l'heure d'une mécanique implacable...**

Rappelons d'abord que dans le secteur privé, l'annualisation du temps de travail n'est pas posée comme le principe de base, et que les conventions collectives peuvent de toute façon donner des jours additionnels de congés, sur des fondements jugés par certains désuets pour la fonction publique (âge, ancienneté...). Au plan médiatique, des comités tels que les chambres régionales des comptes donnent des lectures très partisans des chiffres du temps de travail ou de l'absentéisme publics.

Il apparaît donc que **la fonction publique est injustement stigmatisée, alors même que les normes juridiques pesant sur le temps de travail y sont plus lourdes qu'ailleurs, et que les agents publics sont, de par leurs métiers, les travailleurs les plus exposés aux horaires contraints et décalés !**

C'est pourquoi **certaines collectivités ont fait le choix de ne pas retrancher de jours de congés** à leurs agents, en dépit du calendrier d'application de la loi (premier semestre 2021). À ce jour, aucune sanction légale n'est d'ailleurs prévue à l'encontre des collectivités agissant ainsi.

Enfin, il convient de souligner que **la loi n'interdit pas de travailler moins de 1607h par an**. En effet, l'article 2 du décret de 2001 sur le temps de travail dans la territoriale permet de **réduire la durée annuelle du travail en fonction des sujétions auxquelles sont exposés les agents** (nature des missions et des cycles de travail : horaires décalés, travail en équipe, travaux pénibles, etc...).

En fait, c'est davantage à une requalification juridique des jours de congés additionnels donnés par les collectivités qu'invite la loi, qu'à une suppression pure et simple de ceux-ci.

**C'est pourquoi la FSU appelle la collectivité à un positionnement progressiste sur cette question !**

## Aux côtés des agents face à la crise Covid 19 !



Si le contexte sanitaire a nécessairement amené la FSU à adapter ses actions en présentiel ces derniers mois, elle est restée à l'écoute des sollicitations dont elle a été l'objet, et des nécessités qui se présentaient :

### • Au plan local :

La section FSU de Clermont Métropole s'est positionnée sans ambiguïté en faveur du versement de la prime « Covid » aux agents de la métropole en demandant l'octroi de celle-ci, dans un courrier adressé au Président dès mars 2020. Évidemment, le versement de cette prime n'exonère pas la collectivité de ses responsabilités de long terme au regard d'un régime indemnitaire encore largement perfectible, et encore moins le gouvernement au regard d'années de gel du point d'indice qui n'ont que trop duré (plus de dix ans cumulés) !

Nous avons également soutenu l'ouverture la plus large possible de notre collectivité au télétravail, que notre syndicat appelait de ses vœux depuis des années...

La FSU s'est tenue aux côtés des agents et des services qui ont pu la solliciter : en demandant par exemple : le renforcement de la qualité de travail et des embauches de droit public au sein de la DUN (Direction des Usages Numériques) ;

le versement équitable de la prime d'insalubrité ; la clarification des protocoles sanitaires dans certains services, etc...

### • Au plan national :

La FSU est intervenue avec succès auprès du gouvernement fin 2020 pour obtenir la prolongation de validité des titres restaurants 2020 (chèques déjeuners dans le cas de la métropole), et leur utilisation, exceptionnelle, les week-ends et jours fériés (décret n°2021-104)..

De façon plus globale, notre organisation a milité, localement et nationalement, pour une nécessaire reconnaissance accrue et durable de nos métiers, largement mis à contribution dans la crise actuelle !



## Recul des CAP et émergence des Lignes Directrices de Gestion

Aux termes de loi fonction publique de 2019, il n'y aura plus d'arbitrage paritaire en CAP à compter de 2021 sur les avancements de grade et les promotions internes.

Pour les promotions internes, le Président du Centre de Gestion 63 arbitrera, assisté d'un collège d'élus départementaux, entre les divers dossiers de candidats du Puy-de-Dôme transmis par leurs collectivités, sur la base de critères de promotion inscrits dans des Lignes Directrices de Gestion (LDR). Les LDR sont les grandes orientations des collectivités relatives aux ressources humaines.

Pour les avancements de grade, c'est la collectivité qui, dans le cadre de ses Lignes Directrices de Gestion (critères d'arbitrage liés aux fonctions, aux responsabilités ou l'expérience, etc...) , se prononcera sur les avancements, en lien par ailleurs avec sa délibération sur les ratios.

La FSU regrette ce recul légal du paritarisme, et demande en compensation un renforcement de l'écoute des syndicats au sein de la collectivité sur ces questions, par tous dispositifs adéquats (commission interne, etc...).

## Les chantiers locaux à venir :

- Réforme de la Protection Sociale Complémentaire en santé et prévoyance des agents :

La loi va imposer aux employeurs publics de contribuer au minimum à la moitié des frais liés à la complémentaire santé de leurs agents (titulaires ou contractuels), et au moins 20 % de ceux de la part prévoyance, Ce qui existe globalement depuis plusieurs années dans le privé. La participation des employeurs sera déterminée sur la base d'un socle minimal de prestations.

Des incertitudes planent sur la mise en œuvre du dispositif : le maître d'œuvre auprès des mutuelles sera-t-il la collectivité ou le CDG 63 ? Vers quel niveau de couverture/garanties irons-nous ? Y aura-t-il un contrat collectif obligatoire (en totalité ou en partie) pour les agents ? Les garanties seront-elles équitables pour tous (retraités/actifs) ? Etc...

- Revoyure Rifseep :

Situées au sommet de l'architecture institutionnelle territoriale avec les régions, certaines métropoles ne relaient paradoxalement pas leurs ambitions d'attractivité au niveau de l'attractivité salariale envers leurs personnels... en découlent des difficultés de recrutement sur certains postes et un mal être social croissants dans un contexte national de déclasserement salarial, continu depuis des années (gel pluriannuel du point d'indice, inflation, etc...).



La crise Covid a pourtant montré le rôle clé des agents territoriaux comme acteurs de la cohésion sociale dans notre société. Une reconnaissance durable de l'importance de nos métiers pourrait se traduire par une revalorisation de l'IFSE du Rifseep, très éloignée des plafonds légaux. La FSU de la Métropole a déjà fait des propositions en ce sens (suppression des groupes de fonctions les plus bas au sein de chaque catégorie par exemple, et bascule des personnels sur le groupe supérieur).

Contact/Questions/Adhésion : 06 84 61 09 91 / 06 46 56 27 77  
Mail : [syndicat-fsu@clermontmetropole.eu](mailto:syndicat-fsu@clermontmetropole.eu)

corona ou pas, en 2021 on continuera



... à défendre tou-te-s les agent-e-s

... à défendre pour nos acquis et nos droits

... à rester indépendant-e-s des employeurs

... à combattre les haines qui veulent nous diviser