

Les coordonnées de notre local et adresses :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc /fsu@ville-creteil.fr
- ❖ Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17

N°4/2024 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

« Entre
Ce que je pense
Ce que je veux dire
Ce que je crois dire
Ce que je dis
Ce que vous avez envie d'entendre
Ce que vous croyez entendre
Ce que vous entendez
Ce que vous avez envie de comprendre
Ce que vous croyez comprendre
Ce que vous comprenez
Il y a dix possibilités qu'on ait des difficultés à communiquer.
Mais essayons quand même... »
Tiré de l'encyclopédie du savoir relatif et absolu de Bernard Werber

« VIVRE Fm » 93.9

Voici une radio qui a pour vocation de faire connaître le monde du handicap au grand public en évoquant ses problématiques et ses richesses. Informer les personnes handicapées elles-mêmes et leur entourage sur leurs droits, ainsi que les avancées de la recherche médicale.

Quelques belles victoires de la FSU de Créteil :

Il ne s'agit pas de se jeter des fleurs gratuitement, mais il convient de souligner que grâce à notre travail, **nous avons pu obtenir le futur versement de la prime Petite Enfance, dite « Bonus d'Attractivité »** à partir du 1er janvier 2025. Le montant de **100€ net par mois** sera versé à **l'ensemble des professionnels de la petite enfance**, y compris **les personnels techniques et administratifs**. C'était notre demande et cette dernière a été validée et votée lors du CST du 15 novembre dernier.

Dans le cadre du RIFSEEP et plus particulièrement sur la partie variable du CIA, nous avons obtenu la mise en place d'une **prime de 150€ brut mensuel pour les agents qui ont en charge des enfants en situation de handicap**, tant dans le service petite enfance, que dans le service des écoles et de la jeunesse. Idem pour les agents qui encadrent des stagiaires pendant au moins 1 mois, mais également pour l'accompagnement des collègues en reclassement. Tout cela sera encadré et devra répondre à certains critères précis.

Mais également, outre **l'accompagnement de nombreux agents dans leurs démarches et dans la reconnaissance de leurs droits**, nous avons aussi obtenu la prise en compte de l'accueil du 3ème enfant pour les Assistantes Maternelles avec le paiement d'un vrai 3ème forfait d'accueil et ça change tout !

Nous soutenons les agents qui le souhaitent à tout moment.

Tout cela va dans le bon sens pour les agents concernés, alors ne crachons pas sur notre satisfaction et ces belles avancées.

La FSU toujours à vos côtés et n'oublions pas, l'union fait la force, mais ensemble, on est plus fort !

Heureuse Année

Que la nouvelle année
voit éclore nos projets.

Que de belles valeurs nous unissent pour
avancer ensemble vers le succès.

Nos énergies conjuguées
sont la clé de notre réussite commune.

Meilleurs Voeux !



Crèches privées sur le territoire cristolien : sous contrôle !

Il existe de nombreuses crèches privées sur le territoire de Créteil, mais seules 2 associations qui regroupent en tout 4 établissements touchent une subvention de la ville. Une convention est passée avec ces 2 associations et oblige le respect de la législation. La direction de la Petite Enfance a un rôle de conseil, mais c'est la PMI qui contrôle. Il existe toutefois une crèche (Les abeilles) qui est une délégation du service public et pour cet établissement en gestion privée, le CCAS a une mission de contrôle direct.

Seul dans un service : attention danger

Certains collègues sont seuls dans leur service pour assurer leurs missions, souvent de surveillance. Le danger est réel, car que se passe-t'il quand ce dernier est en danger ? Que se passe-t'il si l'agent a un malaise ? Autant de questions qui soulèvent une réalité de protection des agents seuls dans leur service. Une réflexion est lancée au niveau RH, tant mieux mais il y a urgence.

ATSEM : rumeurs et désinformations

Depuis plusieurs semaines plusieurs rumeurs tournent dans les écoles et concernent les ATSEM plus particulièrement. Une rumeur concerne le 100% éducation. Renseignements pris auprès de la DGA du service scolaire, même si on l'a déjà dit, il n'est pas question que les ATSEM ne fassent plus de ménage ! Et d'ailleurs, qui ferait le ménage des classes à leur place ? Autre rumeur qui concerne le travail des ATSEM le mercredi et dans le périscolaire. : là aussi c'est FAUX.

La prime de conduite pour le CTM : ça coince

Malgré les multiples relances des agents eux-mêmes, des responsables du service et de la FSU, le dossier est bloqué...mais où ? En attendant, les agents attendent et attendent encore....

Crèche de La Lévière : les termites se régalent

La crèche est maintenant la plus ancienne de la ville. Située dans un quartier où les termites se sont installées, la crèche se fait grignoter petit à petit et les enfants se régalent avec ces nouvelles protéines ! Les budgets de rénovation ont été reportés à une date lointaine, mais grâce à notre intervention, des réparations en urgence ont été décidées, tant pour remplacer les plinthes que pour le gros électroménager.

A la reprographie : ça fuit !

Depuis de nombreuses semaines des fuites importantes ont été signalées par les agents. Suite à notre intervention des travaux en urgence ont été réalisés et semblent être efficaces. Peut être que des EPI comme le ciré jaune et les bottes en caoutchouc ne seront plus utiles pour l'avenir !

Ecole Deferre : casque de chantier pour tout le monde

Les nombreuses fissures apparues dans l'école depuis plusieurs mois s'agrandissent et de nouvelles sont apparues malgré l'étalement des murs et plafonds. Tout cela est très inquiétant et crée un stress et une inquiétude chez les agents qui y travaillent, ce que l'on peut comprendre.

Nos ouvriers ont du talent, qu'on se le dise !

Malgré les baisses de budget, les difficultés de recrutement, les ouvriers de la ville sont performants et réalisent des prouesses dans la démonstration de leur savoir-faire. Bravo et merci à eux.



Gardiens de parkings : 2 poids, 2 mesures

Grande différence entre les gardiens dit titulaires et ceux que l'on dit suppléants. En effet, la distribution des gardes du week-ends qui engendrent un complément de rémunération important, se fait en fonction des humeurs des décideurs et pas de façon équitable entre tous les agents de ce service. Il est temps que cela change et que tous les agents soient considérés à égalité.

Travaux dans la tour : masques anti-poussière très fortement conseillés

Depuis quelques semaines, beaucoup de travaux dans les bureaux. Attention, le déplacement ou l'installation de nouvelles cloisons entraîne de nombreuses poussières. La conception de la tour est tel qu'on ne peut pas ouvrir les fenêtres pour aérer ! Les agents qui travaillent dans les lieux ne sont pas protégés, les ouvriers qui interviennent ne prennent aucune mesure de protection tant pour eux que pour le chantier et aucun nettoyage de ces poussières à la fin du chantier n'est prévu. On s'interroge : Où sont les protocoles pour la réalisation des chantiers ? Et on espère que ces mêmes ouvriers sont au courant qu'il ne faut pas toucher aux faux-plafonds car au dessus se trouvent les poussières d'amiante.

Le RIFSEEP c'est parti !

Après un travail intensif des services administratifs, mais aussi grâce à la collaboration des syndicats, la collectivité est arrivée à une proposition équilibrée. Certes, l'augmentation pour certains sera très faible, mais l'équité du régime indemnitaire qui va s'appeler IFSE, va dans le bon sens. L'enveloppe budgétaire allouée (1 million 500) pour la mise en place du RIFSEEP n'est pas négligeable et on peut souligner l'importance de l'effort.

Jours pour Garde d'enfants et pas seulement enfant malade

La loi parle de jours pour « garde d'enfants ». Cela implique que les parents peuvent utiliser ces jours pour garder leur enfant quand la crèche ou l'école est fermée par exemple, sous réserve d'un justificatif. A Créteil, malgré les demandes de la FSU, la restriction de l'utilisation de ces jours se borne aux enfants malades. A quand l'extension du dispositif en conformité avec la loi ?

Déménageur, un vrai métier

Déplacer des objets lourds, voire des meubles ne s'improvise pas et demande des compétences particulières. Il faut que les agents qui assurent ces déménagements soient formés et équipés du matériel nécessaire pour limiter les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques).

Port des EPI et sécurité des chantiers : tous responsables

Bon nombre d'agents travaillent dans des conditions de danger, tant dans l'utilisation de produits et de machines qui sont dangereux, mais aussi sur la voirie. Ces situations de danger doivent inciter les agents à se protéger eux-mêmes mais aussi leurs collègues. Face à ces risques, tous vigilants.

L'école de formation des Parcs et Jardins pointe le bout de son nez

Un outil interne est en train de voir le jour qui valorisera les collègues de ce service et un métier technique encore trop peu reconnu.

Adhésion à la prévoyance, il est encore temps

Le contrat signé par la collectivité et avec le soutien de la FSU est intéressant : participation de la mairie à 50%, maintien de la rémunération à hauteur de 90%, etc. Pensez-y....

Important

VILLE DE CRÉTEIL
(Val-de-Marne)

CRETEIL, le 7 DECEMBRE 1984

MC/JL DIRECTION DU PERSONNEL

OBJET : HEURES SUPPLEMENTAIRES - RECUPERATION

Les modalités de récupération donnant parfois lieu à questions, il est apparu utile de les rappeler.

Les heures supplémentaires récupérées par le Personnel doivent l'être selon le barème suivant :

Heures réalisées	Récupération par heure réalisée
1 à 14 heures	1 h 15 mn
à partir de la 15ème heure	1 h 30 mn
dimanche et jour férié	2 heures
nuit (de 0 à 7 heures)	2 h 30 mn

Lorsqu'au titre du même mois, des heures supplémentaires sont rémunérées (dans la limite de 15 maximum), les heures non rémunérées sont à récupérer dans les conditions du barème ci-dessus, appliqué à partir de la 1ère heure réalisée suivant la dernière rémunérée.

Vous trouverez, ci-joint, des imprimés d'heures supplémentaires qu'il convient, dorénavant et exclusivement d'utiliser pour les heures rémunérées.

Sur ces imprimés devront obligatoirement figurer les motifs de la réalisation d'heures supplémentaires. La ventilation des heures y sera faite en fonction des dates de réalisation desdites heures supplémentaires.

Il est enfin précisé qu'en aucun cas le total des heures supplémentaires, toutes colonnes ajoutées, ne peut excéder le nombre de 15.

La gestion des heures récupérables appartient au Service.

Il est par ailleurs rappelé que les états d'heures supplémentaires doivent parvenir au Service du Personnel les tous premiers jours du mois et au plus tard le 5 de chaque mois après avoir été signés par le Chef de Service.

Le Directeur du Personnel
RAYOL

Toute correspondance destinée à la Mairie doit être adressée à Monsieur le Député-Maire de Créteil.

Connaissez-vous ce document, certes ancien, mais toujours en vigueur ?

La problématique de récupération et / ou paiement des heures supplémentaires est toujours un sujet brûlant. Il crée de nombreuses tensions entre collègues dans certains services et est source d'inégalité entre les services, mais également au sein d'un même service, entre les agents eux-mêmes.

A ce jour, seul ce document existe au sein de la collectivité et est toujours valable.

Ce qui est certain c'est que lorsqu'on travaille au delà du temps réglementaire (pour rappel 1607h pour la plupart des agents), seules les heures effectuées **en plus** peuvent être récupérées et / ou payées.

Le temps de travail normal ne peut pas être rémunéré en heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ne sont pas un dû, mais sont soumises à une validation de la hiérarchie, en fonction de la surcharge de travail qui doit rester exceptionnelle.

Si ces heures supplémentaires deviennent habituelles, c'est qu'il y a un problème au sein du service au niveau de l'organisation des plannings, ou qu'il n'y a pas assez de personnel pour assurer les missions du service et donc il faut embaucher.

Ce que dit la loi : Il est prévu par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

« Les heures supplémentaires, sont le plus souvent appelées IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires). Elles sont rémunérées au-delà du cycle de travail de l'agent, et leur montant dépend, en partie, du traitement de l'agent. Elles sont majorées : à partir de la 15ème heure mensuelle, les dimanches et jour fériés, pendant la nuit (à partir de 22h jusqu'à 7 heures).

Les heures supplémentaires rémunérées ne peuvent pas être récupérées.

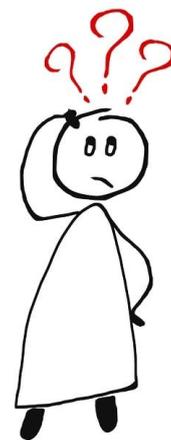
Conformément à la législation européenne, aucun agent ne peut faire plus de 48h par semaine.

Le paiement des heures supplémentaires est limité à 25h/mois. »

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé ou d'un décompte déclaratif contrôlable. Lorsqu'elles n'ont pas fait l'objet d'une compensation, totale ou partielle sous la forme d'un repos compensateur, décidée par l'autorité territoriale selon des modalités fixées par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial (CST), les heures supplémentaires sont rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les bénéficiaires : Tous les agents de catégorie C et de catégorie B peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dès lors que leurs missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial (CST), de fixer la liste des grades susceptibles de réaliser des heures supplémentaires.



A Créteil, nous attendons l'écriture d'un petit livret pour rappeler les limites d'utilisation des heures supplémentaires et avoir un « mode d'emploi » clair pour tout le monde.



Faute de loi, les collectivités ne peuvent pas mettre en place de congé menstruel pour leurs agentes.

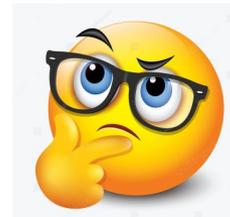
Faute de dispositions législatives ou réglementaires le permettant, le juge des référés du tribunal administratif de Toulouse a suspendu, le 20 novembre 2024, le congé menstruel mis en place par des collectivités pour leurs agentes souffrant de règles douloureuses et incapacitantes ainsi que d'endométriose

Acteurspublics.fr, 25 novembre 2024

Agents publics : les risques d'atteinte à la probité concernant les cadeaux et invitations

Ce guide, destiné aux responsables et dirigeants publics, aux référents déontologues mais également aux agents et aux représentants du personnel, a pour objectif d'accompagner les acteurs publics dans l'élaboration d'un ensemble de règles en matière de cadeaux et d'invitations en leur proposant un rappel des principes déontologiques et des outils qu'ils peuvent développer afin de guider et sensibiliser les agents. Il propose des pistes pour identifier les scénarios de risques auxquels peut exposer l'acceptation de cadeaux et d'invitations et des solutions pour s'en prémunir.

Agence française anti-corruption, 2024.- 74 p.



La fonction publique a désormais son programme pour faire progresser les agents en situation de handicap.

Sur le modèle des "Talentueuses", dispositif destiné à favoriser la progression des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique, le programme "Handi'talents" vise à responsabiliser les employeurs publics sur la construction de perspectives de carrière pour les agents en situation de handicap.

Acteurspublics.fr, 22 novembre 2024

L'obligation d'obéissance hiérarchique

« L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».

« L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public »

Article L. 121-9 et L. 121-10 du CGFP

Rapport au gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir : agir contre ce fléau trop longtemps ignoré.

L'enjeu de ce rapport est de faire un état des lieux et d'établir des recommandations sur l'angle mort que représentent les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir. Au terme de près de 70 auditions, il liste 41 recommandations pour "prévenir, repérer, sanctionner, accompagner et réparer," dont une quinzaine concerne le monde du travail.

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, 18 novembre 2024.- 180 p.



Handicap invisible dans la fonction publique : conjuguer souffrance et travail.

Cet article propose des témoignages d'agents de la fonction publique qui tentent de concilier leur maladie, parfois invisible, leurs obligations professionnelles et la reconnaissance de leur situation. La mise en place d'aménagements personnalisés permet notamment une plus grande sérénité pour les agents concernés.

Voir La Gazette.fr, 18 novembre 2024

Loi n° 2024-1028 du 15 novembre 2024 visant à améliorer le repérage et l'accompagnement des personnes présentant des troubles du neuro-développement et à favoriser le répit des proches aidants.

Cette loi La loi vient améliorer le repérage des enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme, des troubles "dys", du développement intellectuel ou du déficit de l'attention (TDA-H).

JO, n° 271, 16 novembre 2024, texte n° 3

Rapport d'information déposé en conclusion des travaux de la mission d'information sur la semaine de quatre jours.

Avec la crise sanitaire provo-

quée par l'épidémie de covid-19, les discussions sur le sens du travail en général et la flexibilisation des conditions d'activité des actifs en particulier ont pris une nouvelle dimension. Parmi les questions que recouvre cette réflexion, celle de la répartition de la durée du travail hebdomadaire sur moins de cinq jours, entre semaine en quatre jours et semaine de quatre jours, occupe une place importante". A la FSU, nous disons Oui à la semaine de 4 jours mais sur la base de 32h de travail hebdomadaire, mais NON à la semaine de 5 jours faite en 4 jours, ce qui est très préjudiciable pour la santé des agents.

Document de l'Assemblée Nationale, n° 460, 16 octobre 2024.- 72 p.

Question écrite n° 11364 du 19 septembre 2023 relative au métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)

Interrogé sur les futures dispositions relatives à la revalorisation et l'harmonisation du métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem), la réponse ministérielle rappelle que le gouvernement a signé, le 21 novembre 2023, une charte d'engagement multipartite visant une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles de ces personnels. Cette charte a pour objectif de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles pendant le temps scolaire, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents. Concernant le nombre d'emplois des Atsem, l'article R. 412-127 du code des communes ne fixe pas un temps de présence obligatoire de ces agents auprès des enseignants des écoles maternelles. La création du nombre d'emplois d'Atsem relève de la seule compétence du conseil municipal et de leur affectation par le maire. Il n'est donc pas possible juridiquement d'imposer aux collectivités la présence d'un Atsem à temps plein par classe. Par ailleurs, le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux Atsem a permis d'améliorer le déroulement de carrière de ces agents, qui peuvent depuis accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne, du fait de l'ajout dans leurs missions d'une fonction de coordination, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié.

JO Assemblée Nationale, 11 juin 2024.- p. 4864