

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°1/2025 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

Le RIFSEEP à Créteil, en très simplifié, pour bien comprendre

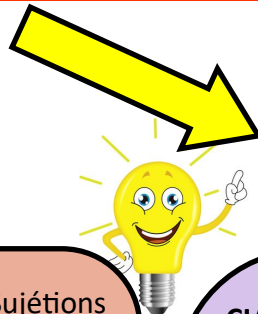


Ce qui ne change pas :

Maintien de la **prime semestrielle** versée en juin et novembre.
Et le **salaire de base** !



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



1 500 000€ : c'est le budget alloué par la collectivité pour la mise en place du RIFSEEP, dont 500 000€ pour le CIA

IFSE: Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise → **Partie fixe** :

- Versée tous les mois, ça ne bouge pas
- Remplace le Régime Indemnitaire (RI)
- **En plus pour tout le monde** : versement de **200€ brut par an**, ce qui fait 17€ brut / mois pour tout le monde
- La NBI apparait toujours et ne change pas
- Idem pour les primes spécifiques comme la prime de conduite, ou de salissure, ou de technicité par exemple

En 2026 : harmonisation des régimes indemnitaires des encadrants de toutes les catégories (A, B et C) : Pour ce point, attendons de voir car nous ne connaissons pas les montants, nous ne savons pas à quels types d'encadrement cela s'adresse ? L'idée serait que pour un même métier, même mission, le régime indemnitaire soit identique pour ces mêmes agents ...à voir !

CIA : Complément Indemnitaire Annuel → **Partie variable : C'est nouveau !**

- Versée tous les semestres (en juin et en novembre)
- Primes tenant compte d'un travail particulier comme :
 - ⇒ Prise en charge d'un enfant en situation de handicap (150€ bruts / mois)
 - ⇒ Accueil et accompagnement d'un collègue en reclassement / reconversion (150€ bruts / mois)
 - ⇒ Accueil d'un stagiaire à partir de 1 mois (60€ bruts / mois)
 - ⇒ Remplacement d'un supérieur hiérarchique pour une période supérieure à 1 mois (150€ bruts / mois). Attention un adjoint ne peut pas toucher cette prime puisque justement le remplacement du chef fait partie de sa fiche de poste !
 - ⇒ Contribution à un projet collectif exceptionnel (150€ bruts / an)

Et la grande nouveauté : Prime entre 0€ et 100€, versée 1 seule fois / an et qui tient compte de la manière de servir → **voir la nouvelle fiche d'évaluation.**

Le principe :

- ◆ 1 objectif fixé l'an passé lors de l'évaluation de l'année précédente
- ◆ Remplir entre 0 et 4 critères sur cet objectif :
 - Remplir l'objectif Forcément !
 - Esprit d'équipe
 - La manière de servir → compétences professionnelles et techniques
 - Investissement particulier (pour ce critère, c'est un peu flou !!!!)

Si vous remplissez 0 critère = 0€, 1 ou 2 critères = 50€, 3 ou 4 critères = 100€ pour l'année !



La prime de conduite pour le CTM : ça coince toujours

Malgré les multiples relances des agents eux-mêmes et de la FSU, le dossier est bloqué...mais où ? En attendant, les agents attendent et attendent encore.... Même le passage au RIFSSFP n'a rien changé, toujours rien.

Gardiens de parkings : 2 poids, 2 mesures —> Rien ne change

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.

Audit des écoles et groupe de travail des ATSEM....sans les ATSEM : cherchez l'erreur ?

Afin de rédiger une charte des ATSEM, un groupe de travail a été constitué, mais ce groupe de travail est constitué presque exclusivement de directeurs et directrices d'écoles maternelles, référents de centre de loisirs, chefs de secteurs et surtout très peu d'ATSEM. C'est bien connu : les ATSEM ne connaissent pas leur métier et des fois qu'en plus elles auraient des idées. De qui se moque t'on ?

Cuisine du CTM, ça craint

Malgré une inspection des services vétérinaires défavorable, la cuisine du self du CTM continue à fonctionner avec du matériel HS, ou vétuste et quand on leur livre un équipement c'est une occasion qui n'est pas compatible. Les cuisiniers font ce qu'ils peuvent mais le risque sanitaire est réel et sérieux.

Le Rappel à l'Ordre : c'est quoi ?

Ce qu'il faut retenir c'est que le Rappel à l'Ordre n'est pas une sanction disciplinaire. Il ne doit donc pas être une sanction disciplinaire « déguisée ». A ce titre, le courrier de « Rappel à l'Ordre » ne devrait pas être conservé dans le dossier administratif de l'agent, car en cas de changement d'administration, ce document pourrait porter préjudice à l'agent.

A l'hôtel de ville ça déménage !

Depuis plusieurs semaines, cartons, panières et grande poubelle jaune sont les nouveaux éléments de décor ! C'est en ce moment le jeu des « chaises musicales » ou plutôt les « bureaux musicaux ». Souhaitons que nos collègues n'attrapent pas de tour de rein et puissent s'installer sereinement dans cette nouvelle répartition des bureaux.

Les justificatifs pour les CA, c'est toujours et encore NON

Combien de fois faudra t'il le dire et redire. Il est interdit de demander à un agent un justificatif quand ce dernier demande un jour de congé. D'ailleurs, ni sur le formulaire existant, ni sur Incovar n'existe une ligne pour justifier la raison de poser un jour de congé, c'est bien qu'il y a une raison.

Les feuilles d'ASA doivent être donnée au N+1 par n'importe quel moyen, qu'on se le dise

Dans la charte syndicale, il n'est écrit nulle part que les feuilles de demande de décharge syndicale (feuille d'ASA) doivent être donnée en main propre au secrétariat du service des écoles exclusivement et surtout sur son temps personnel. La décharge syndicale est considéré comme du temps de travail et s'il faut déposer ces feuilles à l'hôtel de ville, c'est forcément sur le temps de travail de l'agent. Jusqu'à présent, les

chefs de secteur récupéraient ces feuilles. C'était pourtant bien plus simple pour tout le monde.

Jusqu'ou peut aller la lâcheté d'un collègue qu'on dérange ???

Et bien en collant une étiquette injurieuse sur le panneau d'affichage de notre syndicat ! C'est sans doute un agent qui s'ennuie et qui n'a rien trouvé à faire d'autre que d'imprimer une étiquette « fleurie ». Si notre syndicat dérange, c'est sans parce qu'il dénonce des vérités. Alors tant mieux, nous allons continuer, car l'un des rôles d'un syndicat, c'est justement de dénoncer des dysfonctionnements.

CCAS Séniors, rien ne va plus

Nous avons dénoncé l'an dernier différents dysfonctionnements dans ce service. Après une rencontre de toute l'équipe de direction, via une médiation organisée par la DRH, suite à notre interpellation, le climat était redevenu plus serein. Fort est de constater que ce n'était qu'une pause provisoire, puisque depuis la rentrée de septembre, les maltraitances managériales sont reparties de plus belles. Comment faudra t'il faire comprendre qu'un management plus respectueux et bienveillant est attendu par les agents de ce service ?

Travaux dans la tour de l'hôtel de ville, tous les ouvriers doivent se protéger

Suite à nos diverses interventions, et sans aucun doute aussi, la prise de conscience des différents services sur l'importance de la protection des ouvriers, y compris ceux des entreprises privées, nous avons pu constater une amélioration sur ce point. Nous nous en réjouissons. Nous rappelons qu'il est indispensable de se protéger en respectant les protocoles Amiante et d'éviter au maximum de percer des trous dans les dalles de faux-plafond à l'hôtel de ville. La protection doit aussi concerner les agents qui travaillent à côté des différents chantiers avec la pose de bâche pour limiter la propagation des poussières.

Les fiches de postes : des modifications sans les agents

Beaucoup de fiches de postes ont été modifiées sans que les agents aient été prévenus et sans prendre en compte la réalité du terrain. Comment est-ce possible ? Et bien si, même pas peur. Du coup, les agents découvrent des missions qu'ils ne connaissent pas et surtout, constatent que des missions qu'ils assurent ne sont pas prises en compte.

Attention informations

Nouveaux marchés pour les produits d'entretien = nouveaux fournisseurs = nouveaux produits, mais est-ce que les agents utilisateurs sont formés et informés ? Pas sûr !

Nouvelle crèche et nouveau problème

La crèche de La Brèche qui a ouvert en janvier a un chauffage haute technologie, mais voilà, ça ne fonctionne pas ! C'est ballot pour un établissement flambant neuf.

Il faut faire des économies

Les finances de la collectivité sont mises à rude épreuve. Les budgets sont en baisse dans tous les services, mais il faut aussi que chaque agent se responsabilise et soit raisonnable dans ses dotations vestimentaires par exemple.



Important

Le conseil de Discipline : infos pratiques

Dans la fonction publique territoriale (FPT), un conseil de discipline suit des étapes bien définies pour garantir une procédure équitable et respectueuse des droits de l'agent.

Voici les grandes étapes :

1. Initiation de la procédure disciplinaire

- **Faits reprochés** : La hiérarchie informe l'agent des faits qui lui sont reprochés.
- **Enquête préalable** : Une enquête interne peut être menée pour vérifier les faits.
- **Convocation** : Si des sanctions disciplinaires lourdes sont envisagées (ex. rétrogradation, exclusion temporaire), un conseil de discipline est obligatoire.

2. Convocation de l'agent

- **Notification écrite** : L'agent est informé par lettre recommandée ou remise en main propre, avec :

Date, heure et lieu du conseil + Détails des faits reprochés.

- Possibilité de se faire assister par un défenseur (syndical, avocat, etc.).
- **Délai** : L'agent doit disposer d'un délai suffisant pour préparer sa défense (généralement 15 jours minimum).

3. Convocation du conseil de discipline

- Le conseil de discipline est une instance paritaire composée de représentants de l'administration et du personnel.
- Le président convoque les membres et l'agent mis en cause.

4. Audition devant le conseil de discipline

- **Présentation des faits** : L'administration expose les griefs.
- **Déclaration de l'agent** : L'agent peut répondre, se défendre et fournir des explications.
- **Témoignages** : Les témoins peuvent être entendus (si nécessaire).
- **Assistance** : Le défenseur de l'agent peut intervenir.

5. Délibération

- Les membres du conseil délibèrent à huis clos après les auditions.
- **Avis consultatif** : Le conseil rend un avis motivé (favorable ou défavorable à une sanction).

6. Décision de l'autorité territoriale

- L'autorité compétente (maire, président d'intercommunalité, etc.) prend la décision finale, qui peut être différente de l'avis du conseil.
- La décision est communiquée par écrit à l'agent.

7. Recours éventuel

- **Recours gracieux** : L'agent peut demander à l'autorité compétente de revoir sa décision.
- **Recours contentieux** : Un recours devant le tribunal administratif est possible dans un délai de 2 mois à compter de la notification.

Chaque étape vise à garantir la transparence et le respect des droits de la défense tout au long de la procédure.

Le 25 février, nous avons interpellé Monsieur Cathala à propos du décret qui vise à diminuer le salaire de 10% à partir du 2ème jour d'arrêt de travail —> voir l'extrait de la lettre ci-dessous



Monsieur le Maire,

Nous souhaitons attirer votre attention sur la récente réforme portant sur la diminution des indemnités maladie des agents territoriaux. Cette mesure suscite de vives inquiétudes parmi les agents de la collectivité de Créteil et notre organisation syndicale.

Les agents territoriaux assurent quotidiennement des missions essentielles au bon fonctionnement de notre collectivité, souvent dans des conditions de travail difficiles et avec un engagement sans faille, y compris dans cette période fort complexe de manque de moyens humains. La réduction de leurs indemnités en cas d'arrêt maladie apparaît comme une remise en cause de leurs droits et pourrait aggraver la précarité de certains personnels. Une perte de 10% du salaire en plus de la journée de carence, cela fait beaucoup et beaucoup trop pour certains agents aux revenus très modestes.

Cette mesure va avoir des conséquences défavorables sur la qualité du service public, en poussant certains agents à retarder leur arrêt de travail au détriment de leur santé, Mais surtout en décourageant beaucoup d'entre eux dans leur engagement et la protection du service public. Par ailleurs, elle remet gravement en question le principe d'une protection sociale équitable (avec le privé où la participation de l'employeur aux mutuelles obligatoires protègent plus efficacement ses salariés) et adaptée aux spécificités des agents territoriaux. (...)

Pour la FSU Territoriale, il serait logique que les employeurs territoriaux, ne serait-ce qu'en vertu du principe de libre administration, puissent décider, s'ils le souhaitent, de maintenir localement la rémunération à 100% pour les 3 premiers mois de maladie ordinaire de leurs agents. (...)

Conseil d'Etat 19 décembre 2024 (n°490157)

La mise en œuvre de l'obligation d'informer l'agent de son droit de se taire au cours d'une procédure disciplinaire est précisée par le Conseil d'Etat.

Entrer et progresser dans la fonction publique

Cette étude de France Stratégie, qui analyse l'accès et la progression au sein de la fonction publique en comparant les trois versants entre eux et avec le secteur privé, révèle que le secteur public reste une voie de promotion sociale pour les classes populaires et les femmes, mais pas pour les moins diplômés. À niveau de diplôme comparable, les personnes issues des classes populaires et les femmes ont en effet plus de probabilité d'y travailler que d'être recrutés dans le secteur privé. Les personnes originaires de milieux modestes ont également plus de chances de devenir cadres dans le public que dans le privé.

France Stratégie, 2025.- 12 p.

Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État : la période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État

Ce guide contient l'ensemble des règles relatives à la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement et du reclassement des agents publics de l'État.

Il propose également une série de recommandations, bonnes pratiques et modèles qui permettent une meilleure appropriation du dispositif par les administrations et par les agents concernés, et répond à l'une des priorités fixées dans le 1^{er} Plan Santé au travail dans la fonction publique.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2025.- 86 p.

Question écrite n° 1884 du 12 novembre 2024 relative à l'accès au logement des agents publics

M. Daniel Labaronne attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, sur le rapport "Favoriser l'accès au logement des agents publics", remis le 14 juin 2016. Face à la problématique de l'accès au logement des agents publics, il aimerait ainsi savoir quelles mesures le gouvernement entend prendre à la lumière des conclusions du rapport. La réponse ministérielle indique que les principes de ce dernier ont été repris par le député de Paris David Amiel, qui a publié un rapport en avril 2024 intitulé : "Loger les travailleurs des services publics". Celui-ci dresse une série de constats et de recommandations qui ont pour objectif de renforcer la politique du logement des travailleurs des services publics pour en faire un levier d'attractivité et de fidélisation.

JO Assemblée nationale, 10 décembre 2024.- p. 6656

Philippe Laurent : "Les collectivités doivent être libres de rémunérer à 100% leurs agents en arrêt maladie"

La réforme baissant à 90 % la rémunération de tous les agents publics durant les trois premiers mois d'un d'arrêt maladie est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2025. Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux s'exprime sur l'application de cette mesure. La loi de finances pour 2025 officialise la baisse de l'indemnisation des fonctionnaires durant leurs arrêts maladie de courte durée. Inscrite à l'article 189 du budget, cette baisse de 100 à 90 % du taux de remplacement de la rémunération concernera les congés de maladie dit ordinaires.

Banque des territoires-Localtis, 19 février 2025

Fonction publique territoriale : la réforme de la prévoyance en passe d'être traduite dans la loi

Une proposition de loi transposant l'accord collectif du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux et le socle minimal de garanties en matière de prévoyance, portée par la sénatrice Isabelle Florennes, a été déposée au Sénat le 3 février 2025. Le texte, qui comprend sept articles, reprend les principales dispositions de l'accord.

Acteurspublics.fr, 10 février 2025

Question écrite n° 01060 du 3 octobre 2024 relative à l'application des dispositions relatives au maintien des primes et indemnités pour les agents en décharge syndicale

Selon Mme. Céline Brulin, il apparaît que plusieurs agents en décharge syndicale ne perçoivent plus, depuis qu'ils bénéficient d'une décharge syndicale à plein temps, les indemnités forfaitaires pour travail les dimanches, jours fériés ou nuits, qu'ils percevaient avant cette décharge. Elle souhaite donc savoir quelles mesures le gouvernement entend prendre afin de garantir l'application pleine et entière des dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, et quand les directives seront données aux établissements concernés pour corriger ces situations.

JO Sénat, 6 février 2025.- p. 392

Service public de la petite enfance : les principales mesures du gouvernement

Le futur SPPE ou « garantir l'accueil de chaque jeune enfant », promesse de campagne d'Emmanuel Macron, commence à prendre forme. Les mesures phares ont en effet été dévoilées. 100 000 solutions d'accueil en plus d'ici 2027 avec l'objectif maintenu de 200 000 places nouvelles à horizon 2030, une enveloppe importante débloquée (+5,5 milliards d'euros en 5 ans) pour y parvenir, les communes désignées comme autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant... sans oublier des annonces relatives à l'amélioration de la qualité d'accueil.

Les Pros de la Petite Enfance