

LES GRANDS PRINCIPES C'EST BIEN, MAIS ...
LES APPLIQUER C'EST MIEUX !

LE HAPPY MANAGE- MENT



QVT et Happy Management :
cachez cette souffrance
au travail que l'on
ne saurait voir !

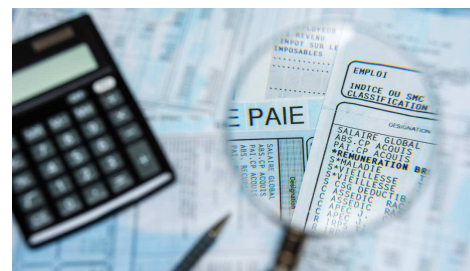


**AVEC LA FSU, JE DEVIENS ACTEUR
DE MES CONDITIONS DE TRAVAIL !**



Actualité sociale : **Où en est-on ?**

8 ans après les grands transferts de personnels vers la Communauté Urbaine, devenue Métropole en 2018, notre collectivité s'est-elle vraiment hissée à un rang métropolitain au niveau salarial et social ?



- Bien que située au sommet de l'architecture institutionnelle territoriale avec les départements et les régions, elle est pourtant dépassée par ceux-ci d'un côté en termes d'attractivité, et progressivement rattrapée de l'autre par le relèvement des normes sociales des communes de l'agglomération, à tel point que les désirs de mobilité externe se multiplient.

Jusqu'alors égalitaire entre filières et situé plutôt dans la fourchette haute de ce qui se faisait localement, le régime indemnitaire de Clermont Communauté a cédé la place à un **Rifseep Métropolitain insuffisant** et à des **organisations entre filières de plus en plus inégalitaires** : certains ne bénéficient par exemple ni d'IFSE additionnelle, ni de télétravail tout en ayant des horaires atypiques et contraints ...

- Certes, la FSU Clermont-Métropole se félicite de l'augmentation de la participation de notre employeur aux titres restaurants, portant celle-ci à 60 % du montant tout en augmentant sa valeur faciale ; et de la hausse de la participation prévoyance, conformément à l'agenda social que nous avons donné en main propre au Président BIANCHI en février 2023 . L'ensemble constitue une augmentation potentielle de 60€ de pouvoir d'achat.
- Cependant, la collectivité n'a que très marginalement et inéquitement revalorisé le RIFSEEP ces dernières années ; et elle refuse d'appliquer l'article 3 du décret RIFSEEP de 2014 qui donne droit à une revalorisation quadriennale de l'IFSE des agents en fonction de l'expérience acquise ! Cette revalorisation peut se faire soit par le biais de fourchettes de rémunération (que certaines fonctions ont déjà) ; soit en augmentant le Rifseep en fonction du grade occupé...
- Rappel : Le **plafond légal mensuel d'IFSE en catégorie C est à 945€ !**

Le saviez vous ? L'IFSE mensuelle d'un adjoint administratif au Conseil Régional normandie débute à 741 € et peut aller jusqu'à 861 € ; un agent de niveau C y est mieux valorisé que certains en A à Clermont Métropole ...

Rappelons le refus de la Métropole de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pouvant aller jusqu'à 800€ en 2024 ou encore l'indemnité de télétravail ; **les économies réalisées** par la suppression gouvernementale de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) ou encore la perspective d'une réduction de l'indemnisation par l'employeur des congés maladie ordinaire lors des 3 premiers mois de 100 % à 90 % (indiciaire/NBI/IFSE) : ces éléments tempèrent les récents efforts de la collectivité en prévoyance et restauration et posent encore plus fortement **la nécessité d'une mise à un niveau acceptable de notre Rifseep !**

La FSU demande :

- **La mise en place urgente d'une négociation Rifseep**, pour que la Métropole en devienne enfin vraiment une au niveau salarial ! Une négociation est actuellement en cours au Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes ; partant d'un Rifseep déjà supérieur au nôtre...

- **La prise en charge intégrale de la cotisation prévoyance** : l'accord national sur la Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique territoriale du 11/07/23, dont est signataire l'Association des Maires de France, prévoit une participation minimale de l'employeur à 50 % de la cotisation prévoyance, soit davantage que les 30€ actuels... si cette avancée n'est pas à ce jour réglementairement obligatoire, il reste cependant possible de la mettre en œuvre.

- Favorable de longue date au télétravail et à son extension, **la FSU réclame le versement de l'indemnité de télétravail** (2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an) ! Déjà très en retard sur les questions de télétravail au regard de collectivités telles que le Conseil Départemental qui l'avait initié 15 ans plus tôt, on reste surpris qu'une métropole réalise des économies de bouts de chandelle sur une mesure dont la légitimité en 2025 est évidente !

Au plan national :

- **Syndicat historique de la fonction publique, la FSU en défend les spécificités** (laïcité, universalité, non marchandisation...), et condamne les attaques dont elle est l'objet (remises en cause des statuts et des moyens).
- **Elle est présente sur l'ensemble des grandes luttes sociales** (retraites, égalité professionnelle, pouvoir d'achat, etc...).
- **Elle siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale**, négocie les accords nationaux tels que celui sur la prévoyance.

Vie syndicale :

Cet hiver 2024-2025 aura vu reflourir notre activité syndicale, comme un printemps précoce ! Tout d'abord avec la désignation d'une nouvelle Secrétaire Générale de la Fédération Syndicale Unitaire, Caroline CHEVÉ, lors du congrès de Rennes, succédant à Benoît TESTE, qui dirigeait le syndicat depuis le congrès Général National de Clermont-Ferrand de 2019.

Également lors du Congrès Départemental de la FSU Territoriale 63 de Clermont-Ferrand, où nos adhérents ont reconduit Serge LAGANE comme Secrétaire Départemental, Stéphane SIMON comme Secrétaire Adjoint et Mickaël MORIN comme Trésorier.



La FSU s'est tenue aux côtés des agents et des services qui ont pu la solliciter : en alertant la direction sur les services en tension, sur la nécessité de déprécier ou de renforcer certains pôles, sur la vigilance à porter sur le stress devenu croissant au travail ou encore sur l'application de directives contestables dans certains services (pose de congés en déchetteries ou aux musées, paramétrage de la carte Swile le dimanche, mobilité contrainte des agents du Stade des Gravanches, etc...).

La FSU a défendu avec efficacité tant auprès de la direction que des CAP départementales du CDG63 une grande diversité de dossiers, notamment en matière disciplinaire.



CÉLINE FALGOUX

ÉLUE C.A.P. A



STÉPHANE SIMON

ÉLU C.A.P. B



NICOLAS LABORDE

ÉLU C.A.P. C

Présente à l'ensemble des CAP du CDG63, la FSU garantit aux agents par sa présence une défense équitable, sur les problématiques de titularisation de stagiaires, de disponibilité, de demande de révision d'entretien professionnel, de sanctions disciplinaires hélas de plus en plus sollicitées par les collectivités...



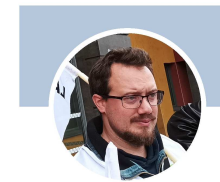
SERGE LAGANE

ÉLU C.S.T.



CÉDRIC BOURCHEIX

SECÉTAIRE ADJOINT F3SCT



MICKAËL MORIN

REPRÉSENTANT FSU F3SCT

Dans le dialogue régulier auprès des agents et de la direction, comme lors des réunions d'instances paritaires (Comité Social Territorial, F3SCT), la FSU s'efforce de porter un message indépendant, constructif et progressiste dans le respect de chacun.

La FSU invite chacun(e) à la rejoindre pour renforcer notre action de représentation !

L'adhésion est remboursable à hauteur de 66 % du montant annuel par crédit d'impôt.

Contact/Questions/Adhésion : 06 84 61 09 91 / 06 46 56 27 77
Local au 1^{er} étage du Parvis de la Métropole ; Mail : fsuterritoriale63@gmail.com

