

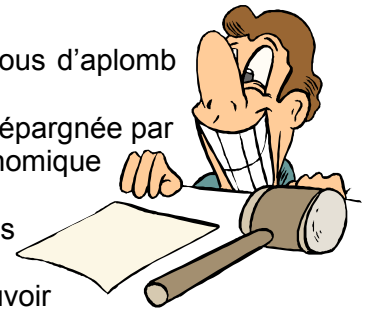
SEPTEMBRE 2009

Pouvoir d'achat à la CUS.... On progresse à petits pas !

En ce mois de septembre, la **FA-FPT CUS** espère que vous êtes tous d'aplomb pour entamer une rentrée qui ne sera pas de tout repos.

Notre maison, à l'instar des autres collectivités de l'hexagone, n'est pas épargnée par l'incertitude des ressources fiscales dans un contexte de crise économique grave.

Nous souffrons tous de la baisse du pouvoir d'achat et ce, depuis plusieurs années. C'est pour cette raison que le sujet est devenu prioritaire dans le dialogue social à la CUS. L'amélioration du pouvoir d'achat déjà fait l'objet de plusieurs réunions entre les organisations syndicales et l'Administration.



Lors de la toute dernière rencontre en date du 17 septembre organisée à l'initiative et en présence du Maire et du Président, la **FA-FPT CUS** a exposé son point de vue sur les solutions à mettre en oeuvre pour améliorer le pouvoir d'achat des agents de la CUS. Elle trouve acceptable les propositions faites par l'Administration, consistant à accorder à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C et B une prime annuelle nette supplémentaire, à hauteur de 180 € pour 2010, 120 € pour 2012, 120 € pour 2013.

A ceci s'ajoutent d'autres mesures à caractère social dont les modalités seront négociées dans le cadre du dialogue social :

LA PRIORITE DE LA FA-FPT CUS : LA SUPPRESSION DES INEGALITES FLAGRANTES

- suppression des inégalités entre les filières administratives et techniques
- revalorisation du régime indemnitaire de la catégorie C occupant des postes en catégorie B
- revalorisation des bas salaires
- revalorisation du régime indemnitaire des agents de catégorie A soumis à des sujétions particulières dans leurs fonctions
- suppression des quotas et amélioration des promotions internes.

Néanmoins, la **FA-FPT CUS** souhaite que ces mesures soient complétées par :

1. la création

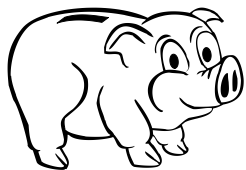
- d'emplois supplémentaires pour combler le vide laissé par les départs en congé parental et/ou de maternité, car la situation est souvent ingérable dans la pratique
- d'emplois pour les personnels arrivés au terme de leur CET (compte épargne temps) évitant un surcroît de stress pour les collègues présents

2. la bonification de la situation des agents de catégorie B exerçant une fonction de catégorie A

3. l'équité du régime indemnitaire dans tous les cadres d'emplois A-B-C

4. l'amélioration de la participation aux frais de transport dès que les textes le permettront.

Epargner pour gagner des vacances en plus ! (CET)



Saviez-vous qu'il y a trois fois plus de comptes épargne temps en France que de collectivités territoriales ? Vous êtes environ 90 000 fonctionnaires territoriaux à en posséder un, alimenté en moyenne à hauteur de 13 jours. Mais, faut-il le préciser, ils se concentrent dans certaines villes, alors que de nombreux maires ont oublié délibérément la mesure en question. Qu'avons-nous épargné dans ces CET ? des jours de congés non pris, des jours de récupération ou des RTT dans les cas où cela est possible. Nombreux sont ceux qui se disent : j'ai provisionné des congés à un

indice donné et je vais en bénéficier avec un indice supérieur !

La réalité risque d'être amère : les finances de nos collectivités étant ce qu'elles sont, le provisionnement permettant de payer les comptes épargne temps à leurs échéances est quasiment inexistant dans les collectivités diverses.

De nombreux collègues se disent qu'ils vont vivre de longues vacances avant leur départ à la retraite ou même pendant leur activité, mais ne pensent pas forcément, par ce biais, charger les autres collègues restants actifs, car le remplacement ne sera, dans la plupart des cas, assuré qu'au départ effectif de l'agent. Combien de collectivités sont prêtes à payer deux postes sur plusieurs mois ? Les collègues des bénéficiaires de ces comptes revendiquent eux-mêmes des récupérations pour le surplus de travail pendant l'absence d'un des leurs. La spirale infernale est créée.

Tous les ans, nous reculons pour mieux sauter ! Dans certains cas, nous freinons notre carrière : alors qu'une mobilité pourrait nous intéresser, le compte épargne temps nous bloque, car le nouvel employeur n'en veut pas !

N'ayez pas recours systématiquement au bas de laine. Si les jeunes essaient de « placer » des jours pour négocier un pécule et les anciens pour partir plus tôt à la retraite, personne ne doit perdre de vue que nous ne maîtrisons pas l'avenir.

Quand Maurice Toesca, écrivain du siècle dernier, a dit : « *La civilisation se mesurera aux mois de vacances que les travailleurs arracheront aux patrons* », il ne devait pas songer aux comptes épargne-temps !



Alors un conseil pour ne pas être déçu par l'avenir, contrairement au bon vin, les vacances, il faut essayer de ne pas les consommer avec modération !

Grèves utiles - coût inévitable pour l'agent

Les sages du Conseil d'Etat se sont prononcés cet été sur les modalités de retenues opérées sur les traitements en cas de grève. (arrêts du 17 juillet 2009).

Il est logique que l'agent qui est absent du lieu de travail ne soit pas rémunéré, il est logique également que l'employeur ne rémunère pas de sa propre initiative cet agent, ce dernier cas s'est vu en pratique, ne souriez pas !

Les juges mettent clairement en évidence des différences entre la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale.

Encore des différences de traitement, alors qu'on entend les mots **équité** et **égalité** partout !

Sachez que si le fonctionnaire de l'Etat se met en grève une fraction de la journée, une heure ou plus, une retenue d'un trentième est opérée sur son salaire.

Dans la Fonction Publique Territoriale, nous avons plus de chance : la collectivité ne retient qu'une part de la rémunération si la durée de la grève est inférieure à une journée. Vu l'absence de réglementation en la matière, le juge a estimé (dans les arrêts précités) qu'en cas d'interruption du service public, suite à une grève, il faut calculer une retenue proportionnelle à la durée effective de l'interruption du travail de l'agent.

Ayez toutefois à l'esprit que la grève se calcule sur l'ensemble de la rémunération, supplément familial exclu. Il faut le savoir !



Lauréats de l'examen de rédacteur

Rage ou désespoir ? L'espoir subsiste.

Un dispositif spécifique a été mis en place dès 2005 pour permettre aux adjoints administratifs remplissant certaines conditions d'âge et d'ancienneté, d'envisager un avancement de carrière. Pour ce faire, ils devaient se soumettre à un examen.

A la demande des syndicats, dont le nôtre, des formations ont été organisées et nombreux étaient les candidats de la CUS qui ont réussi les épreuves. Nettement plus nombreux que dans les autres collectivités de l'hexagone, faut-il le rappeler ?

Seule ombre au tableau, la nomination des lauréats n'est pas automatique, elle est même

très compliquée.

D'une part, le quota de nominations possibles sur examen est le suivant : une promotion pour deux recrutements !

D'autre part, les dispositions précitées sont transitoires et prendront vraisemblablement fin le 30 novembre 2011. Si d'ici là, l'Administration n'a pas nommé les lauréats actuels et futurs éventuels, le bénéfice de l'examen sera nul et non avenu.

Si le quota actuel précité est maintenu, de nombreux collègues auront fait des efforts pour rien.

Sachant très bien que l'Administration ne pourra pas résorber rapidement la situation, puisque le nombre de personnes restant à nommer est supérieur à 70, une seule voie semble possible à la **FA-FPT CUS**.

L'intervention d'un ou plusieurs parlementaires dans le but de modifier ces textes aussi restrictifs apportera la solution. Nous en avons fait part à MM. HERRMANN et CORPART. Nous espérons vivement qu'une solution soit trouvée. Il serait insupportable pour ces agents qui ont réussi l'examen, de ne jamais pouvoir être nommés.

Alors MM. les élus, nous comptons sur vous pour intervenir à Paris et négocier le texte adéquat. Sinon, quoi de plus démotivant pour une partie de nos collègues !

Dans l'immédiat, nous avons demandé la régularisation des lauréats qui sont déjà affectés en tant que cadre C sur un emploi de cadre B.

Nous restons perplexes quant aux agents envisageant de passer le prochain examen. Il serait souhaitable que l'Administration se prononce sur ce sujet !

Références juridiques :
Décret 2004/1548 du 30.12.2004
Décret 2006/1462 du 28.11.2006
Question 6696 du 9.04.2009

Statut des policiers municipaux : Les pistes de travail du Secrétaire d'Etat aux Collectivités



Dans le cadre des réformes envisagées, le Gouvernement devrait assouplir le seuil de recrutement des directeurs de Police municipale, aujourd'hui fixé à 40 agents, nous rapporte Jean-Michel WEISS, Secrétaire national de la **FA-FPT** chargé de la Police municipale. Par ailleurs, les gardes champêtres devraient être rapprochés des cadres d'emplois de la Police municipale, voire carrément intégrés. Des mesures visant à faciliter la promotion interne, que ce soit de la catégorie C vers la catégorie B ou de la B vers la A, sont à l'étude. De plus, une nouvelle bonification indiciaire sera proposée et les policiers de la catégorie B bénéficieront d'une revalorisation indiciaire dans le cadre de la refonte des grilles de la catégorie B de la Fonction publique.

Parmi les autres pistes de travail évoquées par le Secrétaire d'Etat, figurent : le changement d'appellation du cadre d'emplois des chefs de service, dont la dénomination actuelle favorise la confusion, la création d'un uniforme distinct pour les

quelques 3 000 agents de surveillance de la voie publique (ASVP), la création d'une médaille d'honneur spécifique à la Police municipale. Le Secrétaire national de la **FA-FPT** juge ces pistes de travail "intéressantes". Mais les principales revendications syndicales "ne sont pas entendues", déplore-t-il.

Pour rappel, les syndicats dans leur ensemble demandent la généralisation de l'indemnité spéciale de fonction, qui peut représenter jusqu'à 20 à 30 % du salaire des policiers municipaux. Une majorité de policiers municipaux touche aujourd'hui cette indemnité accordée par décision du maire, mais pas toujours à un taux plein. De plus, les représentants du personnel réclament l'intégration de cette indemnité dans le calcul de la retraite. Enfin, parmi les priorités syndicales figure l'obtention d'une bonification d'un an tous les cinq ans pour un départ en retraite pleine à 55 ans.



Grippe A/H1N1

Pas de panique, mais des précautions ! Bien que les médias vous envahissent 24 h/24 avec des informations souvent affolantes, inhérentes à cette grippe, nous vous livrons quelques informations essentielles.

La grippe A/H1N1 dite grippe porcine, est une infection humaine par virus grippal qui s'est développé chez le porc, mais qui se transmet désormais d'homme à homme. Selon les données actuelles, elle est très contagieuse, mais peu dangereuse.

La transmission de cette grippe se fait de la même manière que pour la grippe saisonnière que vous connaissez.

Si vous avez eu la grippe H1N1, vous n'êtes pas immunisés par la grippe saisonnière et inversement.

Dans la majeure partie des cas, les symptômes sont identiques à ceux de la grippe saisonnière et apparaissent brutalement (fièvre supérieure à 38°, courbatures, grande fatigue, toux, difficultés respiratoires.) La période d'incubation peut aller jusqu'à 7 jours.

Quelques précautions à prendre :

- évitez tout contact avec une personne malade
- évitez d'approcher les mains de votre visage (yeux, bouche, nez)
- lavez-vous régulièrement les mains plusieurs fois par jour au savon ou à une solution hydroalcoolique si votre activité ne vous permet pas d'accéder à un point d'eau
- couvrez-vous la bouche et le nez avec un mouchoir en papier lorsque vous toussiez ou éternuez
- évitez les poignées de mains et les accolades
- aérez vos locaux régulièrement.

L'investissement de la CUS

Près de 1,2 millions des masques sont mis à disposition en cas de nécessité auprès des personnels exposés. Près de 8 000 flacons de solution hydroalcoolique complètent le dispositif.

Bon à savoir ...

Arrêt de maladie : que risquent les fraudeurs



Le prochain projet de loi de financement de la Sécurité sociale va contenir une mesure permettant aux médecins de l'assurance maladie à effectuer des visites de contrôle auprès de certains fonctionnaires pour combattre les arrêts de travail abusifs.

Selon « Les Echos », les médecins de l'assurance maladie seront autorisés à effectuer des visites de contrôle auprès des fonctionnaires en arrêt maladie.

L'employeur pourra spécialement dépêcher un médecin de ville au domicile du salarié pour vérifier le bien-fondé d'un arrêt maladie, comme l'a suggéré Eric WOERTH pour mieux confondre les fraudeurs. A ce jour, seul un médecin de la Sécurité sociale est habilité à effectuer ce type de contrôle. Or ce système est largement inopérant, compte-tenu du nombre limité de ces médecins.

« Le médecin serait payé par la collectivité territoriale quand c'est un fonctionnaire d'une collectivité

territoriale qui est concerné.

Roselyne BACHELOT-NARQUIN et Eric WOERTH estiment qu'il n'y a aucune remise en cause des droits des assurés atteints d'affections de longue durée (ALD). En particulier, ils confirment que la proposition initiale de ne plus rembourser à 100% pour les patients en ALD les médicaments normalement remboursés à 35% n'a pas été retenue. Un fraudeur a été condamné à 2 mois de prison ferme et 11.712 € d'amende pour avoir produit de faux bulletins de paie et attestations de salaire. En général, les malades imaginaires sont très souvent priés de retourner immédiatement au travail, quant aux médecins trop laxistes sur le diagnostic, ils doivent faire confirmer tous leurs arrêts de travail par un médecin de la CNAM, pendant une période de six mois.

La FA-FPT vous recommande donc la plus haute vigilance !

Fédération Autonome
Fonction Publique Territoriale

Syndicat **FA-FPT CUS**

☎ 03 88 36 13 79 ☎ 03 88 36 17 96

✉ fa.fpt-cus@wanadoo.fr



Immeuble de la Bourse
Bureaux 101 à 104

📍 1 place de Lattre de Tassigny
67000 STRASBOURG