LE GRAIN DE SEL

Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil - N°63 - Décembre 2015

INFO : notre syndicat change de nom et devient **SNUTER 93** (anciennement CLIAS 93)

Contre le terrorisme, pour la démocratie !

Après le carnage perpétré le 13 novembre 2015 qui a fait 130 morts et plus de 350 blessés nous voulons tout d'abord présenter nos condoléances et exprimer notre compassion aux familles et amis des victimes de ce lâche attentat.
Après avoir tué il y a moins d'un an, ceux qu'ils considéraient comme des cibles parce que blasphémateurs, juifs ou policiers, ils s'en prennent à ce qui est notre humanité.
« Liberté, égalité, solidarité » titrions-nous en février 2015 en réaction aux attentats contre Charlie hebdo et l'hyper Cacher. Ces attaques terroristes renforcent notre conviction qu'il nous faut faire vivre fortement ces principes au risque de sombrer dans le chaos et une guerre sans fin.
C'est pourquoi le SNUTER-FSU s'interroge sur la prolongation de l'état d'urgence votée par le Parlement et les modifications constitutionnelles que propose le Président de la République.
L'horreur que nous inspirent ces actions meurtrières ne justifie pas que des décisions aussi graves soient prises dans la précipitation en usant de l'émotion provoquée par ces attentats ignobles.

Au lendemain des attentats contre Charlie hebdo et l'hyper Cacher, pour ne pas céder à une logique de la terreur, la majeure partie des organisations syndicales nationales avaient publié une déclaration commune « Vivre ensemble, travailler ensemble ».

Il était écrit : *« Le mouvement syndical, riche de cette diversité, est constitutif d'une société démocratique. Il se retrouve sur les valeurs essentielles que sont l'égalité, la fraternité, la solidarité, le respect des droits de l'Homme et les libertés. Son action est inconciliable avec toute logique discriminatoire, sexiste, raciste ou antisémite. »*

« Dans le monde du travail, là où elles puisent leur légitimité, les organisations syndicales veulent contribuer à tisser le lien social, à refonder des solidarités nouvelles, à redonner confiance et espoir à ceux qui travaillent, parfois durement, et qui craignent pour leur avenir. Nous devons continuer à aller au-devant de ceux qui ne demandent qu'à rejoindre cet univers de travail pour stabiliser leurs vies et leurs lendemains, pour se sentir, tous, pleinement dans la communauté nationale et contribuer à son développement ».

La répression et la riposte militaire permettront-elles à elles seules d'éradiquer le phénomène de radicalisation de certains jeunes fanatisés ? On peut en douter.
Par ailleurs, suscité par la peur, le risque de toutes sortes d'amalgames existe et constitue une menace pour notre démocratie d'autant qu' il peut encore aggraver la désespérance ;
c'est pourquoi il nous faut réagir en mobilisant notre intelligence pour mieux combattre le terrorisme et nous rassembler, quelles que soient nos appartenances confessionnelles ou sans, autour des valeurs de paix, de respect et de laïcité qui sont la base de notre syndicat et ont pour fondements la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen et les acquis du mouvement social...

FSU Territoriaux 93 24 rue de Paris - 93100 Montreuil 01 42 87 43 00
www.fsu-clias-montreuil.fr fsu@montreuil.fr Twitter : FSU-Montreuil

NBI QUARTIERS PRIORITAIRES : le décret est enfin paru !

Le décret NBI quartiers prioritaires dont nous demandions au gouvernement la parution est enfin paru !
À notre demande d'application de ce texte, la DRH nous a répondu qu'elle « a d'ores et déjà commencé à travailler à son application » et qu' « évidemment, cette NBI sera versée à tous les agents de la Ville concernés ».
Bénéficient de cette NBI les agents titulaires exerçant à titre principal (c'est-à-dire au moins 50 % de leur temps) des fonctions précisées par décret (ex : aide-ménagère, auxillière de puériculture, animation dans des « quartiers prioritaires » ou dans des services et équipements situés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers.

Voici la liste des quartiers prioritaires :
La Noue - Clos-Français - Fabien - Ramenas - Branly - Boissière - Espoir
Jean Moulin - Bel-Air - Grands-Pêchers - Murs-à-Pêches - Ruffins - Le Morillon

Pour savoir si vous travaillez (ou êtes en relation directe avec les populations concernées) dans un quartier prioritaire, vous pouvez rechercher sur ce site : http://sig.ville.gouv.fr/adresses/recherche

Cette liste de quartiers qui est établie par le gouvernement sur la base de différents critères est plus juste que celle des ZUS, il n'en reste pas moins qu'à une rue près on en bénéficie ou pas.
Le droit est acquis au 1er janvier 2015, donc il y aura un versement rétroactif.
Pour ceux qui bénéficiaient de la NBI ZUS mais ne relèvent pas de cette nouvelle liste, ils la conservent de façon transitoire et dégressive jusqu'en 2019.
N'hésitez-pas à nous contacter pour plus d'informations.

SYNDICAT-DICO : "M" comme Mobilité

La mobilité est la propriété ou le caractère de ce qui peut se déplacer ou être déplacé dans l'espace et par extension changer de fonction (poste/métier).

La mobilité territoriale permet aux agents de changer d'emploi tout en restant dans la même collectivité ou de garder le même emploi, mais en l'exerçant ailleurs. Elle permet également de changer de fonction publique, donc, pour les fonctionnaires territoriaux, d'accéder à la fonction publique d'Etat ou hospitalière, voire au secteur privé.

Article 14 de la loi du 13 juillet 1983 : *« l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des garanties fondamentales de leur carrière.* ».

Titulaires : la Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique entend faciliter et encourager toutes les formes de mobilité, y compris la mobilité inter-fonctions publiques.
Elle prévoit notamment qu'une administration *« ne peut s'opposer à la demande de mutation de l'un de ses fonctionnaires, acceptée par l'administration d'accueil, qu'en raison des nécessités de service »* (art. 4).
Mais s'il s'agit d'une mutation dans une autre collectivité territoriale, celle d'origine, à défaut d'accord, ne peut exiger un délai supérieur à 3 mois.

EPA : ce que la mairie ne vous dit pas !

À compter de 2015, l'EPA (Entretien Professionnel Annuel) **devient obligatoire et remplace la notation pour les fonctionnaires, et à Montreuil pour les non-titulaires permanents également.**
Nous avons tous reçu maintenant le très beau « guide de l'entretien professionnel annuel ».
Si ce guide peut être un outil tant pour l'agent évalué que pour l'évaluateur en particulier sur les recours possibles, **il n'en reste pas moins vrai qu'il ne dit pas un mot sur les conséquences qu'il a sur notre carrière.**
Tout juste est-il indiqué que l'EPA sert à évaluer la valeur professionnelle, **mais après ?**

Jusqu'à présent, les agents de Montreuil (sauf en cas de sanction disciplinaire) étaient notés de la même manière pour apprécier leur valeur professionnelle : 18 et 18,5 lorsqu'une possible promotion interne nous mettaient en concurrence avec des agents d'autres collectivités.
Ce système mettait à égalité tous les agents tant pour l'avancement d'échelon que pour l'avancement de grade ou la promotion interne même si la municipalité de Montreuil, quelle qu'elle soit, y rajoutait des critères locaux que nous contestons.

À partir de 2015, c'est l'EPA qui devient l'étalon de mesure et donc fini l'égalité.
Mais l'EPA ce n'est pas que cela et lorsque le DGS écrit dans l'édito du guide que « l'EPA deviendra vite un moment attendu par tous… » ou qu'il sera « un moment privilégié », nous doutons de cela, même si cela est possible, parce que l'EPA nous fait rentrer dans une autre logique : celle d'un système où tout est mesurable, bien éloignée du service public à rendre.

Ce système individualise le travail, isole les agents. Il détériore l'esprit d'équipe, l'entraide, le climat et les collectifs de travail.
Les services sont gérés comme une addition d'individualités dont le rendement est évalué, et non comme des équipes ayant des missions à assurer **collectivement**.

L'entretien professionnel introduit des pratiques fondées sur des valeurs étrangères à la culture du service public, il résulte des méthodes libérales du « new management public ».

On demande aux agents de s'engager sur des objectifs, de vérifier si on les a atteint, etc…
C'est l'application du management par objectifs au détriment de l'analyse, de la qualité du service rendu au public.

Chacun devra accepter d'être dans le paradoxe « faire mieux avec moins », et plus il gagnera du temps pour le travail, moins il aura de moyens.
Lors du Comité Technique du 6 juillet 2015 qui a été saisi pour avis, **notre syndicat FSU a réussi à faire enlever la rubrique relative à l'avancement d'échelon, mais en raison des dangers qu'il recèle, nous avons voté contre l'EPA tout comme la CGT et FO.**

BON À SAVOIR : les jours de fractionnement

Beaucoup de collègues se demandent s'ils ont droit à **des jours de fractionnement**.

Que disent les textes ?
Tous les agents permanents, qu'ils soient titulaires ou non, ont droit à des jours supplémentaires dits "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés qu'ils prennent **en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre** est égale à :
- 5 à 7 jours = 1 jour supplémentaire
- 8 jours et plus = 2 jours supplémentaires

Comment se calcule à partir de cette année le droit à jours de fractionnement à Montreuil ?
Il faut partir du droit à congés annuels de tout agent, soit 28 jours (ou 5 fois ses obligations hebdomadaires + 3 jours pour un temps partiel) et retrancher ensuite le nombre de jours de CA pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

Si, au 1er novembre, le résultat est compris entre 5 et 7 jours vous avez droit à 1 jour supplémentaire que vous inscrivez en bas de votre fiche de congés. Sur Web-Congés, cela se déclenche automatiquement.

Si le résultat est égal ou supérieur à 8, vous avez droit à 2 jours supplémentaires.
Vous n'avez plus à vous préoccuper de savoir si ces jours de congés annuels sont pris en continu ou non.

À noter que **ces jours supplémentaires peuvent être déposés sur votre CET** (Compte Épargne Temps) alors qu'avant ils devaient être pris avec le reliquat de congés annuels qui vous a permis de les obtenir.
Enfin, pour celles et ceux qui ne sont pas sur Web-Congés et qui utilisent **la fiche de congés cartonnée**, rappelons que votre chef de service n'a pas à la conserver sauf si vous l'y autorisez pour des raisons pratiques, et que vous êtes en droit de posséder ce document.

NÉGOCIATIONS AVEC LA VILLE

Les négociations entre la ville et les syndicats ont tout juste commencé. Elles se dérouleront sur plusieurs mois et porteront sur l'organisation du dialogue social, les effectifs, le plan de titularisation, les conditions de travail et les risques médico-sociaux, l'absentéisme, l'organisation du temps de travail et les ré-organisations de services.

Nous resteront vigilants quant aux droits et aux conditions de travail des employés municipaux !