

« ENTRE VOUS ET NOUS »

# SOLIDAIRES

Le journal des salariés de la ville de Vénissieux édité par SUD CT VENISSIEUX

**Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale réuni le 27 septembre 2007 a donné un avis favorable à la modification des catégories A/B/C ; nos commentaires.**

<p><b>Rémunération en catégorie C</b> Projet de décret</p>	<p><i>Le projet réintroduit un 11<sup>ème</sup> échelon pour les échelles 3,4 et 5, avec un gain indiciaire de 13 à 17 points en fin de carrière.</i> E3 : de IM 280 (+1 pt) à IM 354 (+ 17pts) E4 : de IM 282 (+3 pts) à IM 367 (+ 16 pts) E5 : de IM 284 à IM 391 (+13 pts). - création d'une véritable échelle 6, comportant 7 échelons + 1 échelon spécial. E6 : de IM 323 à IM 429 (+36 pts)</p>
<p><b>Adjoins administratifs</b> Projet de décret</p>	<p><i>Fusion des cadres d'emplois d'agent et d'adjoins administratifs en 1 seul cadre d'emplois des adjoins administratifs territoriaux</i> - le cadre d'emplois comporte 4 grades : adjoins administratifs 2<sup>ème</sup> classe (E3) ; adjoins administratifs 1<sup>ère</sup> classe (E4) ; adjoins administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe (E5) ; adjoins administratifs principaux de 1<sup>ère</sup> classe (E6). - recrutement direct sans concours des adjoins 2<sup>ème</sup> classe à l'échelle 3. - recrutement sur liste d'aptitude après concours des adjoins 1<sup>ère</sup> classe. - avancement au grade d'adjoins adm. 1<sup>ère</sup> classe : après sélection par examen professionnel, avoir atteint le 4<sup>ème</sup> échelon d'adjoins adm. 2<sup>ème</sup> classe et compter au moins 3 ans de services effectifs. Pas de quota - avancement au grade d'adjoins adm. principal de 2<sup>ème</sup> classe : avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoins adm. 1<sup>ère</sup> classe et compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade. Pas de quota. - avancement au grade d'adjoins adm. principal 1<sup>ère</sup> classe : justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon d'adjoins adm. principal 2<sup>ème</sup> classe et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.  Le projet de décret comporte des dispositions transitoires.</p>
<p><b>Adjoins territoriaux du patrimoine</b> Projet de décret</p>	<p><i>Même principe que pour les adjoins administratifs.</i></p>
<p><b>Adjoins territoriaux d'animation</b> Projet de décret</p>	<p><i>Même principe que pour les adjoins administratifs</i></p>
<p><b>Adjoins techniques territoriaux</b> Projet de décret</p>	<p><i>La structure du cadre d'emplois est la même que pour les adjoins administratifs. Sont concernés par la fusion les cadres d'emplois :</i> - Aide médico-technique - Agent des services techniques - Agent technique - Agent de salubrité - Gardien d'immeuble.  <i><u>L'article 2, définissant les missions, ne prévoit aucune distinction d'exercice de fonctions, ce qui va aggraver la polyvalence à outrance de plus en plus à l'œuvre dans les collectivités et une déqualification des métiers.</u></i> <i><u>Se posera également la prise en compte des services actifs pour la retraite.</u></i></p>
<p><b>Agent de</b></p>	<p><i>Cadre d'emplois comportant désormais 2 grades : Agent de maîtrise et agent de maîtrise</i></p>

<p><b>maîtrise</b> Projet de décret</p>	<p><b>principal.</b> Le grade d'agent de maîtrise reste positionné sur l'échelle 5 ; le grade d'agent de maîtrise principal comprend 9 échelons.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promotion interne pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>1) les adjoints techniques comptant au moins 11 ans de service dans le cadre d'emplois et ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe.</li> <li>2) les adjoints techniques comptant au moins 8 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois et ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe. Ratio :1 pour 2 nominations prononcées au titre du 1).</li> </ul> </li> <li>- les agents de maîtrise qualifiés et principaux sont reclassés agent de maîtrise principal selon un tableau de reclassement.</li> <li>+ dispositions transitoires.</li> </ul>
<p><b>Opérateur des activités physiques et sportives</b> Projet de décret</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les 4 grades sont respectivement repositionnés sur les échelles 3,4, 5 et 6.</li> <li>- avancement au grade d'opérateur les aides opérateurs ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans leur grade.</li> <li>- avancement au grade d'opérateur qualifié les opérateurs ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade.</li> <li>- avancement au grade d'opérateur principal les opérateurs qualifiés justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon et au moins 5 ans de services dans leur grade.</li> <li>+ dispositions transitoires.</li> </ul>

<p><b>Agent social territorial</b> Projet de décret</p>	<p><b>Ce cadre d'emplois comportent désormais 4 grades : agent social 2<sup>ème</sup> classe, agent social 1<sup>ère</sup> classe, agent social principal de 2<sup>ème</sup> classe, agent social principal de 1<sup>ère</sup> classe. (mêmes dispositions que pour les adjoints administratifs)</b></p> <p>Les agents sociaux qualifiés de 2<sup>ème</sup> classe sont reclassés agents social 2<sup>ème</sup> classe ; les agents sociaux qualifiés de 1<sup>ère</sup> classe sont reclassés agents social 1<sup>ère</sup> classe (pas de changement d'échelle).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avancement au grade d'agent social 1<sup>ère</sup> classe : après sélection par examen professionnel, avoir atteint le 4<sup>ème</sup> échelon d'agent social 2<sup>ème</sup> classe et compter au moins 3 ans de services effectifs. Pas de quota</li> <li>- avancement au grade d'agent social principal de 2<sup>ème</sup> classe : avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'agent social 1<sup>ère</sup> classe et compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade. Pas de quota.</li> <li>- avancement au grade d'agent social principal 1<sup>ère</sup> classe : justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon d'agent social principal 2<sup>ème</sup> classe et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.</li> </ul>
<p><b>Agent territorial spécialisé des écoles maternelles</b> Projet de décret</p>	<p><b>Ce cadre d'emplois comporte désormais 3 grades : agent spécialisé de 1<sup>ère</sup> classe, agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe et agent spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe. Ils sont positionnés sur les échelles 4, 5 et 6.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avancement au grade d'ATSEM principal de 2<sup>ème</sup> classe : avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'ATSEM 1<sup>ère</sup> classe et compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade. Pas de quota.</li> <li>- avancement au grade d'ATSEM principal 1<sup>ère</sup> classe : justifier d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon d'ATSEM principal 2<sup>ème</sup> classe et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.</li> </ul> <p>Reclassement des ATSEM de 2<sup>ème</sup> classe dans le nouveau grade d'ATSEM 1<sup>ère</sup> classe en trois tranches annuelles, la première à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la dernière se terminant au plus tard le 31 décembre 2009.</p> <p>Les ATSEM 1<sup>ère</sup> classe sont reclassées ATSEM 1<sup>ère</sup> classe, à identité d'échelon et d'ancienneté dans l'échelon, sans changement d'échelle.</p>
<p><b>Auxiliaire de puériculture</b> Projet de décret</p>	<p><b>Ce cadre d'emplois comporte 3 grades : auxiliaire de puer 1<sup>ère</sup> classe ; auxiliaire de puer principale de 2<sup>ème</sup> classe et auxiliaire de puer principale de 1<sup>ère</sup> classe.</b> Ils sont positionnés sur les échelles 4, 5 et 6.</p> <p>Mêmes conditions d'avancement que pour les ATSEM.</p> <p>Même disposition de reclassement des auxiliaires de puer que pour les ATSEM.</p> <p>Les auxiliaires de puer principales sont reclassées auxiliaire 1<sup>ère</sup> classe et les auxiliaires chef auxiliaire principale 2<sup>ème</sup> classe, sans changement d'échelle, avec échelon et ancienneté d'échelon conservés.</p>
<p><b>Auxiliaire de soins</b> Projet de décret</p>	<p><b>Mêmes dispositions que pour les auxiliaires de puer.</b></p>
<p><b>Garde-champêtre</b> Projet de décret</p>	<p><b>Création d'un nouveau cadre d'emplois en 3 grades : garde champêtre 1<sup>ère</sup> classe, garde champêtre principal 2<sup>ème</sup> classe et garde champêtre principal 1<sup>ère</sup> classe.</b> Ils sont positionnés sur les échelles 4, 5 et 6.</p> <p>Mêmes conditions de reclassement que pour les auxiliaires de puériculture.</p>

**Ce qui change c'est la polyvalence qui s'officialise notamment pour les adjoints techniques territoriaux**

Les projets de textes sont sur notre site Internet <http://doelan.fl.club.fr/sudctvenissieux.htm> OU Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de-France : [http://www.cigversailles.fr/article.php?id\\_article=1727](http://www.cigversailles.fr/article.php?id_article=1727)

<p><b><u>Classement en catégorie A</u></b> Projet de décret</p>	<p><i>A l'exception des cadres d'emplois de catégorie A comportant des modalités spécifiques, le classement se fera désormais à la nomination, et non plus à la titularisation, selon de nouvelles modalités.</i></p> <p>En cas de parcours professionnel ouvrant droit à plusieurs modalités de classement, les dispositions retenues seront celles correspondant à la dernière situation. Si d'autres sont plus favorables, les agents auront 6 mois à compter de l'arrêté de classement pour les faire valoir.</p> <p><b>Classement de B en A :</b> le classement se fera à l'indice le plus proche de celui procurant un gain indiciaire de 60 points bruts (ancienneté conservée si gain inférieur ou égal à 60 points bruts ; sans ancienneté si gain supérieur à 60 points bruts).</p> <p><b>Classement de C en A :</b> on opère d'abord à un classement fictif dans le grade de rédacteur puis application de la règle précédente.</p> <p><b>Classement des non titulaires :</b> Reprise d'une fraction de l'ancienneté de services publics accomplis dans des emplois de même niveau selon les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- catégorie A : la moitié des services accomplis jusqu'à 12 ans et ¾ au delà de 12 ans</li> <li>- catégorie B : rien pour les 7 premières années ; six seizièmes pour la fraction comprise entre 7 et 16 ans ; 9 seizièmes au delà de 16 ans</li> <li>- catégorie C : 6 seizièmes au-delà de 10 ans.</li> </ul> <p><b>Classement des anciens militaires :</b> Reprise des services accomplis en qualité de militaire, autres que ceux accomplis d'appelé à raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la moitié pour les officiers</li> <li>- six seizièmes pour la fraction comprise entre 7 et 16 ans ; 9 seizièmes au delà de 16 ans pour les sous-officiers</li> <li>- 6 seizièmes au-delà de 10 ans pour les hommes du rang.</li> </ul> <p><b>Classement des agents venant du privé :</b> Les services accomplis sur des fonctions ou des domaines d'activités de même nature peuvent être repris à raison de la moitié de leur durée dans la limite de 7 ans, la liste des professions et les conditions étant fixées par arrêté. Une bonification d'ancienneté est prévue pour les lauréats du 3<sup>ème</sup> concours ne remplissant pas les conditions ci-dessus, à raison de 2 ans pour une ancienneté inférieure à 9 ans et 3 ans pour une ancienneté supérieure à 9 ans.</p> <p><i>Toutes ces dispositions seront applicables aux agents stagiaires à la date d'entrée en vigueur du décret, à l'exception des agents étant en cours de prolongation de stage.</i></p> <p><b>Promotion interne :</b> Un deuxième mode de calcul du quota de promotion interne, déconnecté du nombre de recrutements, pourra être appliqué s'il est plus favorable que celui prévu par les statuts particuliers. Pour ce calcul, on applique le quota à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois d'accueil de la collectivité ou de l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion dans ce cadre d'emplois. Par exemple, pour un effectif de 120 attachés, on calcule de la manière suivante : - 5 % de 120 = 6 - on applique alors le quota de 1 pour 6 soit 6 divisé par 6 = 1 possibilité de promotion.</p>
<p><b><u>Modifications de certains cadres d'emplois en catégorie A</u></b> Projet de décret</p>	<p>Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le cadre d'emplois d'ingénieurs : suppression de la limite d'âge de 45 ans pour la promotion interne dans le grade d'ingénieur</li> <li>- le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine : suppression de la limite d'âge de 45 ans pour la promotion interne au grade de conservateur</li> <li>- le cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques : suppression de la limite d'âge de 30 ans pour le concours externe.</li> </ul> <p>Les autres modifications concernent l'introduction des nouvelles règles de classement dans les statuts particuliers.</p>
<p><b><u>Classement en catégorie B</u></b> Projet de décret</p>	<p>Pour la catégorie B également, le classement interviendra sous certaines conditions à la nomination et non plus à la titularisation. La clause de plafonnement de la reprise d'ancienneté à "un échelon comportant un traitement égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi" est supprimée.</p> <p>Le projet de décret présente des tableaux de classement pour les chefs de police, brigadiers chefs principaux, adjudants sapeurs pompiers, sergents sapeurs pompiers, agents de maîtrise principaux dans les grades du B type.</p> <p>Par ailleurs, il est introduit un nouveau mode de calcul pour la promotion interne, identique à celui prévu en catégorie A, qui découple la promotion interne du nombre de recrutements.</p>

### Le congé pour accident de service ou maladie professionnelle

La prise en charge des frais induits par les accidents de service ou maladies professionnelles se règle comme suit :

paiement de l'intégralité des émoluments pendant l'arrêt de travail par l'employeur, remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident de service ou maladie professionnelle y compris lorsque l'agent est à la retraite. Le législateur a mis à la charge de la collectivité ces prestations et frais, mais celle-ci peut assurer la couverture de ces risques auprès d'une assurance privée. La durée de ce congé pour accident de service n'est pas limitée dans le temps.

### L'agent a droit à l'intégralité de son traitement jusqu'à la reprise de fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Toutefois, après un an de congé en continu dans le cas d'une pathologie imputable au service, et si l'incapacité définitive et absolue de l'agent à l'exercice de ses fonctions est démontrée, la collectivité peut initier une procédure de mise à la retraite pour invalidité.

#### NOTA :

Un agent peut être placé en congé de maladie après une période de congé pour accident de service :

- s'il présente une affection non imputable au service autre que les séquelles de l'accident en cause

**et**

- s'il n'est pas déjà inapte à l'exercice de ses fonctions du fait des séquelles de l'accident. S'il est déjà inapte à l'exercice de ses fonctions du fait des séquelles de l'accident, l'arrêt de travail est toujours justifié au titre de l'accident et non de la maladie, quand bien même une date de consolidation aurait été fixée pour les séquelles de l'accident.

#### LA CONSOLIDATION

##### Définition

Un agent peut reprendre ses fonctions suite à la consolidation de ses séquelles. La consolidation est indépendante de la reprise de fonctions, même si elle coïncide souvent. La consolidation est effective si le traitement actif est terminé et si les séquelles sont définitives et stabilisées même si des soins pour non douleur sont prodigués. Elle n'équivaut pas à une guérison. Elle n'entraîne pas généralement le changement de la nature de l'arrêt de travail attribué s'il se poursuit au delà de cette date.

### Le certificat de consolidation

Le certificat de consolidation doit décrire les lésions constatées et les conséquences éventuelles qui peuvent être envisagées. Ce certificat indique l'une des trois mentions suivantes :

guérison avec retour à l'état antérieur, guérison avec possibilité de rechute ultérieure, consolidation avec séquelles. Dans ce dernier cas, l'agent présente une invalidité permanente partielle au titre de laquelle il peut solliciter l'octroi d'une allocation temporaire d'invalidité.

La procédure d'indemnisation ATIACL peut être déclenchée.



### **Sur une idée de SUD le CASC progresse...**

Dans son dernier bulletin d'info ; des études individualisées de « projet vacances familles » voient le jour, c'était une demande de notre syndicat, mais ce n'est pas encore suffisant pour dire non, au tout tourisme commercial. Pour preuve : un agent part par ses propres moyens sur une destination du CASC

( Marché de Noël de Strasbourg ) pour moins cher : avec réduction comprise.

**Nous savons bien que c'est Noël ; mais quand même ...**



### **23 ans de « carrière » ?**

23 ans dans le même grade, le fonctionnaire-citoyen de Vénissieux part à la retraite sans aucune révision de grade. On appelle ça un refus de promotion. D'autant que celle ci avait été promise et qu'elle était possible. Merci l'administration...

On la sent « humaine » ! Il y a des départs en retraite amers. Mais qui ressentira ce « malaise » ?



### **Droit syndical, qu'on se le dise une bonne foi pour toute !**

Représentatif ou pas un syndicat a droit à 20 jours pour les réunions ou congrès d'ordre local, départemental, international, et, 12 jours pour la formation syndicale



### **Question pratique : une assemblée générale du personnel c'est quoi ?**

- une assemblée générale de syndiqués qui se confond et supplante l'Assemblée Générale
- Un rassemblement de salariés convoqués par un syndicat qui travaille décide et valide les orientations prises

La réponse dans notre prochain journal