

Sommaire

- SUD et les négociations sur le Régime Indemnitare
- La loi de réforme territoriale du 16 décembre 2010
- Bon à savoir

CAP PLEIN SUD

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

SUD et les négociations sur le Régime Indemnitare

En 2011, la Direction de la Ville avait mis au budget 750 000 € pour financer une augmentation du régime Indemnitare en accordant tout de suite 30€ net par agent, ce qui représentait une somme globale de 320 000 €. Il restait donc 750 000 € - 320 000 € soit 430 000 € à nous répartir au titre de l'indemnité de fonction.

La CGT n'en a pas voulu, réclamant une indemnité de grade identique pour tous. Au même grade, tous les agents toucheraient la même indemnité : du Policier municipal en passant par l'agent administratif, l'agent de la crèche, le gardien d'équipement travaillant le dimanche, l'agent d'entretien des espaces verts travaillant dans le froid et les intempéries ou l'agent du garage...

Mais suite à ce refus de négocier, le CTP en décembre n'a pas pu décider la répartition des montants retenus en 2011 !

Le RI a été retiré de l'ordre du jour !

L'augmentation du RI en 2011 n'a donc été que de 30€ pour tous ! 430 000 € ne sont pas allés dans la poche des salariés. Grâce à la CGT et à l'UGICT-CGT.

Le syndicat SUD avait dès la première réunion, constatant la divergence de stratégie, proposé une réunion pour examiner et définir des revendications communes en 2011. Refus de la CGT et de l'UGICT, syndicats majoritaires qui portent seuls la responsabilité d'avoir refusé l'indemnisation des fonctions des agents en 2011.

Là où les agents ont agi avec leur syndicat SUD pour définir la progression de leurs indemnités de fonction, ils ont pu l'obtenir dès le mois de juillet 2011. La négociation se poursuit pour élargir cette indemnité à leurs camarades de la piscine dès janvier 2012 et pour l'ensemble des agents travaillant le dimanche. Ceux qui veulent joindre le mouvement sont les bienvenus !

Pour 2012, la ville a redéfini la même enveloppe que 2011 mais pour 12 mois d'indemnités dont 80% seront consacrés aux grades (plus le grade est élevé plus l'indemnité est importante)

SUD veut, en 2012, poursuivre son travail d'indemnisation des conditions de travail difficiles (sans opposer les salariés entre eux mais en les faisant négocier la défense de leurs intérêts direction par direction, poste par poste) SUD réclame ce qui est du !

Le RI de 2005 portait sur l'ensemble du RI des agents. Les catégories C ont été servies mieux que les A et B. Cela s'est traduit par des indemnités de catégories B et A très faibles (à cause du système de répartition dans une enveloppe fixée qui oblige à choisir qui on indemnise au détriment de qui) Cette méthode de négociation ne convient pas. Il faudrait négocier "conditions de travail", poste par poste et revoir les critères ! Ce que ne veut pas la CGT !

Ce ne sera plus le cas en 2012. Si SUD était le syndicat majoritaire de la ville, les salariés se seraient répartis 430 000 € supplémentaires sur leurs fiches de paie en 2011. Parviendront-ils à se répartir les 750 000 € proposés (voire plus) en 2012 ?

Le syndicat SUD est disponible pour rencontrer la CGT et définir avec elle la meilleure répartition pour les agents de ces 750 000€ (voire plus) en prenant en compte, à grade égal les conditions de travail des agents notamment ceux de la DEB et les agents travaillant le dimanche (la liste n'étant pas limitative, dans le cadre des possibilités financières de la collectivité territoriale.

Depuis le début des négociations, le syndicat SUD s'en est tenu aux termes de sa pétition signée par 600 salariés de la ville. Il continue !

LOI DE REFORME TERRITORIALE DU 16 DECEMBRE 2010 :

Qui seront nos patrons ?

LES ORGANES DELIBERANTS

AVANT	APRES	COMMENTAIRES
Conseillers généraux composaient l'organe délibérant du département, étaient élus au scrutin uninominal à deux tours	CONSEILLERS TERRITORIAUX siègeront à la fois au conseil général de leur département et au conseil régional	Divise le nombre d'élus et redistribue les cantons (c'est aujourd'hui le point d'achoppement entre nos élus locaux et le gouvernement).
Conseillers régionaux composaient l'organe délibérant de la Région et étaient élus au scrutin de liste		
Conseillers municipaux composent l'organe délibérant de la Commune et sont élus au scrutin de liste pour les communes de plus de 3 500 habitants.	Conseillers municipaux composent l'organe délibérant de la Commune et sont élus au scrutin de liste pour les communes de plus de 500 habitants.	
Délégués des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) sont élus par le conseil municipal soit en son sein soit par exception pour les syndicats de communes parmi tout citoyen remplissant les conditions d'éligibilité.	Délégués des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) seront élus au suffrage universel dans le cadre des élections municipales pour les EPCI à fiscalité propre (Métropole, communauté d'agglomération, communauté urbaine, pôle métropolitain, communauté de communes).	Pour les autres EPCI, ils resteront élus par les conseils municipaux. Pour connaître les modalités d'élection des délégués il faudra attendre l'adoption du projet de loi déposé en octobre 2009 relatif à l'élection des conseillers territoriaux et au renforcement de la démocratie locale, et pas encore examiné par les parlementaires.

LES EXECUTIFS LOCAUX

Pour les représentants de l'exécutif local, nous continuerons à « dialoguer » avec nos interlocuteurs habituels que sont les maires et les présidents des collectivités territoriales, ainsi que les présidents des établissements publics de coopération intercommunale.



Nouvelles entités territoriales

Soit par fusion soit par dissolution soit par intégration d'un EPCI à fiscalité propre, les syndicats mixte ou les syndicats de communes sont, à terme, amenés à disparaître. Nouvelles structures créées :

- La **Commune nouvelle** est destinée à unifier, si elles le décident, des communes contiguës ou l'ensemble des communes membres d'un EPCI.
- La **Métropole** regroupe plusieurs communes formant un ensemble de 500 000 habitants.
- Le **Pôle métropolitain** regroupe des EPCI formant un ensemble de plus de 300 000 habitants dont un de plus de 150.000 habitants (50.000 habitants dans les zones frontalières).
- Le **Regroupement de départements et de régions** risque lui aussi de modifier le paysage administratif (à l'instar de ce qui se dessine à titre expérimental en Alsace).

LOI DE REFORME TERRITORIALE DU 16 DECEMBRE 2010 :

La refonte du paysage territorial en cours

Schéma départemental de coopération intercommunale

Ce document, établi dans chaque département, servira de cadre de référence à l'évolution de la carte intercommunale.

ROLE :

- Proposer la création, la modification de périmètre, la transformation ou la fusion d'EPCI à fiscalité propre, ainsi que la suppression, la transformation et la fusion de syndicats de communes ou de syndicats mixtes.

- Intégrer les communes isolées dans un EPCI à fiscalité propre ; rendre plus cohérent le périmètre des EPCI ; réduire le nombre de syndicat de communes (type SIVOM, SIVOS, SIVU...)

OBECTIFS :

- Privilégier les EPCI, c'est-à-dire les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines, les métropoles. Ce sont des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre qui perçoivent directement les impôts. Les EPCI devront couvrir tout le territoire à l'exception de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne qui relèvent de la carte de développement territorial.

- Réduire le nombre de syndicats de communes et de syndicats mixtes (obsolètes ou trop nombreux) et rationaliser leurs périmètres. Le préfet peut dissoudre tout syndicat qu'il jugerait inutile mais les compétences ne doivent pas revenir aux communes,

- Rationaliser les structures, les services.

MISE EN ŒUVRE :

Les préfets sont chargés d'élaborer ce schéma (SDCI) dans le cadre d'une large concertation avec l'ensemble des communes, des EPCI et des syndicats mixtes concernés, ainsi qu'avec la commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI) qui voit son rôle renforcé. Le préfet dispose de pouvoirs accrus et limités dans le temps (jusqu'au 1er juin 2013) pour la mise en œuvre de ce schéma départemental de coopération intercommunale.

La mise en œuvre de ce schéma va profondément bouleverser le paysage de nos collectivités. Les services publics locaux seront à court terme soit transférés soit « mis en commun » au niveau de l'EPCI à fiscalité propre.

Une vigilance accrue s'impose en matière de suppression d'emploi, de polyvalence des agents, de conditions de travail.

SUD se mobilise pour que cette « mutualisation » des services se traduise par :

- **PLUS de service public de proximité**
- **Des conditions de travail et de rémunération décentes**
- **La titularisation de tous les agents non titulaires.**

La position de Sud

La réforme territoriale occupe une bonne place dans les débats et l'activité des syndicats de la Fédération Sud CT.

Si nous sommes impactés en premier chef en tant que salariés des collectivités locales, nous ne sommes les seuls concernés en tant que citoyens. Le but de la réforme territoriale est clair : il faut adapter les collectivités territoriales aux marchés. Cette réforme marque une rupture avec la notion de service public : le texte de la réforme compte 172 pages n'emploie pas une seule fois le terme « usager ».

Dès le 1er janvier, de nombreux fonctionnaires territoriaux vont changer d'employeurs par le biais des redécoupages territoriaux et des transferts de personnels aux nouvelles collectivités. La Fédération SUD CT a décidé de consacrer les 2 pages centrales de son journal pour vous expliquer les changements.

Parallèlement les débats de fond se poursuivent. Si nous sommes tous d'accord pour rejeter cette réforme et demander son abrogation aux candidats à la Présidentielle, il faut encore affiner notre position, en lien avec les autres syndicats de Solidaires, sur quelle organisation territoriale nous voulons. Le dernier conseil fédéral a adopté un texte qui servira de base à ces discussions.

BON A SAVOIR

Echelle 6 : l'échelon spécial bientôt étendu à tous les cadres d'emplois ?

Un projet de décret étendant l'échelon spécial de l'échelle 6 à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale serait présenté lors de l'Assemblée Plénière du 21 décembre 2011 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Actuellement seuls les grades d'adjoint technique principal de 1^{re} classe et d'adjoint technique principal de 1^{re} classe des établissements d'enseignement bénéficient de cet échelon spécial affecté de l'indice brut 499 (indice majoré 430). Sont concernés les grades d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe, d'ATSEM principal de 1^{ère} classe, d'auxiliaire de puériculture principal de 1^{ère} classe, d'auxiliaire de soins de 1^{ère} classe, d'agent social principal de 1^{ère} classe, d'opérateur principal des APS et de garde champêtre chef principal.

Revalorisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C ne relevant pas de corps techniques

Un décret modifie le décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. Il a pour principal objet d'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière aux fonctionnaires de catégorie C ne relevant pas de corps techniques, en leur permettant d'accéder à l'échelon spécial de l'échelle 6 (indice brut 499, indice majoré 430), jusqu'à présent réservé aux fonctionnaires de la filière technique.

Cet échelon spécial aura, pour ces personnels, toutes les caractéristiques d'un grade. Il sera, en effet, contingenté et accessible au choix, après avis de la commission administrative paritaire, aux fonctionnaires ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon de l'échelle 6. Un taux d'avancement sera fixé par arrêté, dans chaque corps, et déterminera la proportion d'agents pouvant accéder à cet échelon?

Les fonctionnaires de catégorie C de la filière administrative pourront ainsi terminer leur carrière à l'indice majoré 430, soit quatorze points au dessus de l'indice majoré actuel (IM416).

Les agents des corps techniques qui, en raison des responsabilités d'animation d'équipe et de maîtrise ouvrière qui leur sont généralement confiées, ont depuis toujours bénéficié d'une structure de carrière plus favorable que celle réservée aux personnels administratifs continueront d'accéder à cet échelon spécial de manière linéaire.

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Recours notation et appréciation

Les recours contre la notation

Il existe 3 voies de recours contre la notation. Un agent qui conteste sa notation peut demander le recours devant la **commission administrative paritaire**, que ce soit pour une révision de la note chiffrée ou bien de l'appréciation. L'autorité territoriale n'est tenue de suivre l'avis de la CAP. L'autorité territoriale devra aviser l'agent de sa décision définitive.

C'est à partir de cet instant que la note contestée devient définitive.

Le recours gracieux

Le recours administratif devra être adressé à l'autorité territoriale, à défaut la requête sera annulée par le juge.

Si l'autorité territoriale rejette ce recours, l'agent dispose de 2 mois dès sa notification de rejet pour saisir le tribunal administratif.

Si l'autorité territoriale garde le silence pendant les 2 mois de votre recours gracieux, cela vaut à un rejet. L'agent dispose d'un délai de 2 mois pour saisir en recours contentieux.

Pour un recours devant le tribunal administratif, l'agent aura dû faire :

Une demande devant la commission administrative paritaire.

Une demande conjointe à l'autorité territoriale.

Un recours gracieux.