

Juillet / Août
2018 N°3

L'écho Autonome

Carolo / Métropole



Compte rendu du Comité Technique Du 18 Juillet 2018

- Ordre du jour :**
- 1) Procès-verbal de la séance du 14 mai 2018
 - 2) Régime indemnitaire des agents des Equipements ludiques d'Ardenne Métropole
 - 3) Règlement(s) de travail particulier(s)
 - 4) Questions diverses

Commençons d'emblée par évoquer le point qui fâche !!! – **Le point n°2 – Régime Indemnitaire des agents des équipements ludiques.**

Nous devons examiner et débattre de la mise en place du temps de travail et du règlement de travail particulier dans les équipements ludiques. Or le dossier présenté contrairement à tous les autres dossiers étudiés en C.T jusqu'à présent est le seul et unique dossier où le temps de travail et le régime indemnitaire sont traités en même temps.

Pire, le temps de travail est traité avec parcimonie, sans détailler les temps de travail de tous les agents (la régie ? l'administratif ? le technique ? les ETAPS ?) Quid des plannings des agents de la patinoire ? Redistribution des astreintes Centre aquatique / patinoire ? Rien n'a été traité en profondeur comme pour les autres Directions & Services.

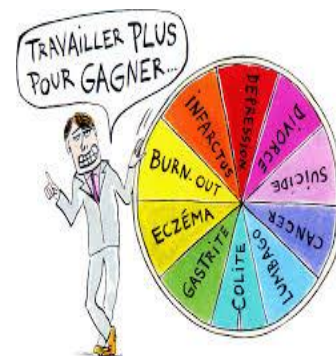
On s'est appliqué à nous faire croire que les agents des équipements ludiques sont plus méritants que nous autres... On veut nous faire croire qu'ils seraient les grands perdants de la mise en place des 1607 heures dans notre collectivité !

Alors on leur accorde généreusement un régime indemnitaire XXL !!! Faisant de ces agents des privilégiés, créant de fait l'iniquité salariale au sein de notre collectivité.

Pourtant, depuis des mois l'exécutif & la direction générale avant d'aborder chaque dossier de « l'agenda social » (Temps de travail, RIFSEEP, Absentéisme, protection sociale...), ceux-ci nous posent en préambule soit : « la mise en conformité dû à aux injonctions de la Chambre Régionale des Comptes (C.R.C) » ou bien « le budget contraint » c'est selon !!!

Néanmoins, sur ce dernier point nous constatons que le budget s'est considérablement amélioré au moins pour « récompenser » les 63 agents des équipements ludiques !!!

Pour tous les autres, on continuera à travailler en sous-effectif, à subir des réorganisations forcées bref tout ce qui est vecteur de mal être au travail! (Dossier complet consultable sur notre site internet (<http://fafpt08.fr>))



Ce dossier est incomplet, injuste et inéquitable
Pour ces raisons nous avons voté CONTRE

la Force Autonome c'est Nous



DOSSIER PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les modalités de participation pour le risque SANTE...

Le 18 juillet dernier le **S.A.A.M / FA-FPT** était invité à participer à une réunion de présentation du dossier « **protection sociale complémentaire** ». Vous trouverez ci-dessous les quelques points essentiels de ce dossier (retrouvez l'intégralité de ce dossier sur notre site internet : <http://fafpt08.fr>

Comme pour tous les dossiers de l'agenda social nous vous invitons à nous faire part de vos remarques et suggestions sur nos boites mails : syndicat.fa-fpt@ardenne-metropole.fr ou fafpt08@gmail.com

Notre 1^{er} constat est de voir qu'actuellement moins de la moitié (46%) du personnel bénéficie sous une forme ou une autre d'une complémentaire santé. Dans un premier temps nous avons donc demandé qu'une information complète soit faite et qu'un courrier soit envoyé aux 59% des agents restants afin de faire bénéficier d'une complémentaire santé à un maximum d'agent de notre collectivité.

« La création de la communauté d'agglomération « Ardenne Métropole », l'harmonisation de la politique sociale issue de la fusion de 4 EPCI et d'un syndicat, les orientations prises dans le cadre de la mise en œuvre des 1.607 heures et du plan de lutte contre l'absentéisme nécessitent une nouvelle approche organisationnelle quant à l'accompagnement de la complémentaire santé des agents communautaires. »



3. LES BENEFICIAIRES

Les agents concernés par ce dispositif sont :

- Les stagiaires,
- Les titulaires,
- Les agents contractuels (CDD d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois, CDI),
- Les agents recrutés sur des contrats tels que le PACTE, le CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi), le contrat d'avenir, le contrat d'apprentissage.

4. LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR, SON MONTANT ET LES MODALITES DE SON VERSEMENT.

La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire constitue légalement une aide à la personne et porte dans ce rapport sur la santé.

Son montant s'effectue sous forme d'un montant unitaire forfaitaire par agent, qui vient en déduction de la cotisation due par les agents (à noter que la participation ne peut être exprimée en pourcentage).

Elle n'est soumise à aucun montant minimum. Par contre, elle ne peut excéder le montant de la cotisation qui serait due par l'agent en l'absence de participation.

L'employeur verse sa participation directement aux agents bénéficiaires.

L'employeur peut décider de moduler sa participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte soit le revenu des agents, **soit leur situation familiale**.

Une délibération devra fixer le montant unitaire par agent de la participation financière de la collectivité, éventuellement les modulations retenues dans un but d'intérêt social (revenus ou situation familiale).

Au regard des dispositions prévues par l'article 4 du décret n° 2011-1474, l'avis du comité technique est requis : « *Les choix opérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics interviennent après avis du comité technique* » .../...

. Pour faire suite aux engagements du Président, l'intégralité des montants liés à la réfaction des jours de carence et du régime indemnitaire est affectée à cet accompagnement

Il est estimé à 47 000 euros :

- 42 000 euros au titre du jour de carence,
- 5 000 euros liés à la réfaction du régime indemnitaire.

Dans la mesure où il est envisagé de supprimer la participation concernant le risque prévoyance, la totalité du montant disponible affecté à cette mesure est donc de 82 500 euros.

7. LA PROPOSITION DE L'EXECUTIF

A partir du 1er janvier 2019, pour tous les agents ayant un contrat santé labellisé (souscrit à son nom), Ardenne Métropole contribuerait, mensuellement, à hauteur de :

- 15 € pour l'agent et pour chaque autre bénéficiaire de ce contrat, à savoir
- 5 € pour le conjoint/pacsé/concubin
- 5 € par enfant.

Un rendez-vous salarial auquel la revalorisation indiciaire n'était pas invitée !

Ce gouvernement n'en finit pas de nous étonner lorsqu'il s'agit de la Fonction publique !

Ce 18 juin, le secrétaire d'État rattaché au ministère de l'Action et des Comptes publics (MACP) réunissait les 9 organisations représentatives et les employeurs publics pour LE rendez-vous salarial de 2018 !



La **FA-FP** était représentée par Bruno COLLIGNON accompagné d'Amar AMMOUR (**FA-FPE**).

En introduction nous avons insisté sur le fait que pour la **FA**, nous attendions de ce rendez-vous salarial une revalorisation indiciaire des traitements, quelle que soit sa forme, et non un simple gain de pouvoir d'achat au travers de primes ou d'indemnités, y compris pour ce qui concerne la protection sociale complémentaire qui ne peut être assimilée à un gain indiciaire.

L'attachement de la **FA** à la revalorisation indiciaire tient au fait que l'indice est un acquis non négociable quel que soit l'employeur public, et que cet indice conditionne le montant des pensions de retraite.

Nous avons également insisté sur l'unité syndicale qui, après le 22 mai dernier, s'est une nouvelle fois exprimée au travers du rassemblement militant qui a eu lieu entre 12 et 14 heures ce jour, unité syndicale qui résiste malgré l'approche de l'échéance du 6 décembre !

Après nous avoir rappelé les engagements pris lors du précédent rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, les représentants du gouvernement nous ont livré le détail des mesures prévues en 2018 et 2019 :

- *application de l'accord PPCR sur le quinquennat (pour mémoire, les dispositions 2018 ont été repoussées d'un an)*
- *revalorisation des frais de missions (indemnités kilométriques et frais d'hébergement)*
- *maintien de la GIPA*
- *abaissement du seuil permettant la monétisation des jours inscrits aux CET (qui passe de 20 à 15 jours) et augmentation de 10 € par jour monétisé (le versant hospitalier est exclu de ce dispositif dans l'attente des conclusions des négociations en cours dans ce secteur de la Fonction publique)*
- *augmentation de l'offre de logements intermédiaires pour les agent.e.s public.que.s*
- *mise en place de mesures correctrices pour l'indemnité compensatrice de la CSG.*

En réaction à ces informations qui, sans en nier la portée, ne sont que des mesures liées à d'autres thématiques que celles de la revalorisation salariale, la **FA** a insisté sur le fait qu'il s'agit uniquement de compensations ou de remboursements et qu'en aucune manière ces dispositions ne pouvaient s'apparenter à une réelle revalorisation des traitements des personnels (agentes, agents et personnes sous contrat). Considérant le très faible impact de ces mesures, la **FA** a demandé au secrétaire d'État si, comme à son habitude, Bercy avait évalué le nombre de personnes concernées par ces dispositions et quel en serait le montant en matière de dépenses publiques ?

À notre grande surprise, aucune évaluation n'a été conduite par les services de Bercy ... faut-il y voir le fait que ces dispositions relèvent de l'anecdote en matière de budget ?

Quoi qu'il en soit, pour la **FA**, il manquait une invitée de taille lors de ce rendez-vous salarial : la revalorisation indiciaire !

**Autonome, progressiste, solidaire,
à la FA un autre syndicalisme est possible !**



la Force Autonome c'est Nous



COMMUNIQUE

Fédération Autonome de la Fonction Publique

Réduire la précarité dans la Fonction publique, pour la FA-FP

C'est OUI !

Développer le recours au contrat tel que voulu par le Gouvernement,

c'est NON !

Dans le cadre de la réunion « Développer et améliorer le recours au contrat » qui est l'un des quatre axes du projet du gouvernement « Refonder le contrat social « contre » les agent.e.s », ses représentant.e.s ont poursuivi le « non-dialogue » avec les organisations syndicales. Cette dernière réunion s'est tenue le mercredi 4 juillet 2018.

Caroline Charruyer, Xavier Duchemin et Pascal Kessler représentaient la **FA-FP**.

Dans le cadre de la présentation du diaporama de la DGAFP (voir pièce jointe en annexe) sur cette thématique, la **FA-FP** a fait le constat qu'il s'agit de renforcer une nouvelle fois la précarité dans la Fonction publique ! Le gouvernement souhaite créer un contrat démission dont la durée pourrait atteindre jusqu'à 6 ans, mais qui prendrait fin de manière prématurée dès lors que la mission serait considérée comme achevée, sur la base d'un simple délai de préavis de 2 mois.

Pour défendre son projet de contrat de précarisation supplémentaire, le gouvernement propose des axes d'évolution des règles applicables aux remplacements de courte durée telle que l'annualisation du temps de travail par exemple, puis l'évolution des règles relatives au temps non complet dans le versant territorial, tout cela servant à pallier la pluralité des employeurs.

Sur ce point, la **FA** a rappelé que la seule manière de répondre à la résorption de la précarité serait que les employeurs publics s'assurent de disposer d'un effectif dédié aux remplacements ou aux renforts ponctuels au travers de centres de gestion de personnels titulaires et expérimentés pour assurer en toutes circonstances la continuité du service public.

La FA continuera de s'opposer avec détermination à cette dégradation annoncée de la qualité du service public ainsi qu'à la fragilisation du statut.

Faute de temps, cette présentation s'est arrêtée à la deuxième diapositive (alors que le document en comporte 11), les points portant sur l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels (le)s seront examinés dans le cadre d'une réunion supplémentaire.

En examinant l'intégralité du document, la **FA** tient à rappeler qu'elle n'est pas favorable au développement du contrat dans la Fonction publique, et en conséquence au développement de la rupture conventionnelle. La **FA** considère que le statut permet déjà de répondre à beaucoup de ces attentes. Le statut de la Fonction publique offre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins d'évolution au fil du temps.

**Autonome, progressiste, solidaire,
à la FA un autre syndicalisme est possible !**

la Force Autonome c'est Nous

