



Carolo / Métropole

Pendant que certaines Organisations Syndicales votent POUR ou S'ABSTIENNENT sur certains dossiers, la FA-FPT assume !!!

Nous étions et votions CONTRE (entre autres...) :

- Le dossier absentéisme
- Les délégations de Service Public : *Camping Mont Olympe & Sedan ; Déchetteries Savigny-Pré, & Waridon*
- La mise en place de certaines tournées de collectes d'O.M & TRI sur l'ex Pays Sedanais
- La mise en place d'un régime indemnitaire particulier aux centres aquatiques de Charleville & Sedan
- L'arrêt du restaurant administratif

En ce qui concerne nos adhérents et Militants, nous ne faisons pas du « *syndicat, notre métier* », nous sommes engagés pour défendre les intérêts de TOUS les agents souvent au détriment de notre propre carrière. Nous sommes Autonomes et Indépendants, au travers de nos idées notre organisation et ses actions, démontrent notre véritable indépendance de TOUS partis politiques.

Nous sommes représentatifs que ce soit au niveau national, au niveau ministériel et au niveau des collectivités publiques locales. Nous sommes progressistes à travers une exigence de progrès social par l'amélioration du pouvoir d'achat, des conditions de vie au travail, la prise en compte d'une protection sociale complémentaire, du régime de retraite des pensions.

Solidaire, la FA se mobilise et lutte POUR le maintien ou la création des services publics de proximité, la création d'emplois statutaires, et CONTRE la privatisation et l'externalisation des services publics et le recours aux contractuel-les permanent-es.

Liste C.T

1. Mme LEBLANC Séverine
2. M. JACOTTIN Edouard
3. M. LUC Marian
4. M. PODVIN Nicolas
5. M. PRUDHOMMEAUX Jean-Yves
6. M. TASSOT Xavier
7. M. HARANG Pascal
8. Mme CHENU Isabelle
9. Mme PETITJEAN Claire
10. Mme SARTELET Nathalie
11. Mme MEYNIER Caroline
12. Mme REBOLLO Nathalie
13. M. LARIVIERE Philippe
14. M. CONTI Piergiorgio
15. M. COLLASSE Hervé
16. M. AOUALI Hakim
17. M. HARIR Nicolas
18. Mme RIOSECO Alexandra
19. Mme AUGER Ingrid
20. M. BLAVIER Loïc

Liste CAP Cat C

Groupe hiérarchique 1 :

1. Mme CHENU Isabelle - Adjoint du patrimoine
2. Mme REBOLLO Nathalie - Adjoint du patrimoine
3. Mme MEYNIER Caroline - Adjoint du patrimoine
4. M. BLAVIER Loïc - Adjoint du patrimoine
5. Mme RIOSECO Alexandra - Adjoint du patrimoine
6. M. LARIVIERE Philippe - Adjoint technique

Groupe hiérarchique 2 :

1. M. JACOTTIN Edouard - Adjoint technique principal de 1^{ère} classe
2. Mme LEBLANC Séverine - Adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe
3. M. LUC Marian - Adjoint technique principal de 1^{ère} classe
4. M. PODVIN Nicolas - Adjoint technique principal de 2^{ème} classe
5. M. TASSOT Xavier - Adjoint technique principal de 2^{ème} classe
6. M. COLLASSE Hervé - Adjoint technique principal de 2^{ème} classe
7. M. HARIR Nicolas - Adjoint technique principal de 2^{ème} classe
8. M. CONTI Piergiorgio - Adjoint technique principal de 1^{ère} classe
9. Mme AUGER Ingrid - Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
10. Mme SARTELET Nathalie - Adjoint technique principal de 1^{ère} classe

A noter que suite à des pressions subies par certain-es de nos collègues en CAP cat A et B, ils ont décliné leurs candidatures. Nous avons donc préféré ne pas présenter de listes incomplètes pour ces catégories.

Compte rendu de la réunion RIFSSEP ARDENNE METROPOLE / Ville/ CCAS Du 20 Septembre 2018

Les 3 structures ont déjà mis en place le RIFSSEP pour les cadres d'emplois éligibles en décembre 2017.

Dans un 1er temps, une simple transposition de l'existant

A l'issue de la période transitoire :

L'IFSE devra être déterminée non plus selon le grade mais selon la fonction, le CIA devant être mis en place à terme dans les 3 collectivités, avec une expérimentation anticipée à la Ville et au CCAS avec versement en décembre 2018 et début 2020 pour Ardenne Métropole. **Pourquoi 2020 pour notre collectivité ? A quoi sert ces réunions communes si c'est pour laisser Ardenne Métropole une fois de plus au bord de la route !**

Le RIFSSEP sera généralisé en fonction de la sortie des textes de la Fonction publique d'Etat.

Ardenne Métropole mobilisera un groupe de travail ad hoc, le résultat des travaux permettra de proposer la cotation des emplois et une méthode pour la mise en place du CIA, La composition de ce groupe de travail s'inspirera fortement de celle mise en place pour l'harmonisation du temps de travail avec un rythme et une fréquence de réunions adaptées au projet.

Les OS sont mobilisées dans des groupes de travail dédiés aux représentants du personnel

Une première discussion a eu lieu sur la méthode en présence du cabinet « PIM » le 20/9/18 ouverte aux représentants du personnel AM / Ville & CCAS.

Seront constitués ensuite 2 groupes : AM - Ville & CCAS, animés tous deux en interne. Dès octobre 2018 négociations pour l'expérimentation du CIA sur la Ville...

Début 2019, après l'installation des représentants élus le 6/12/18, pour négocier la mise en place de la cotation des emplois, avec les instances nouvellement élus.

La négociation du CIA n'interviendra QUE COURANT 2019 pour Ardenne Métropole.

Les objectifs de la démarche sont communs aux 3 collectivités :

Éradiquer l'opacité du système par un système simple, économe de moyens et compréhensible de tous, mettre en place une architecture du régime indemnitaire fondée sur La fonction (IFSE) + une modulation menée à partir d'éléments objectifs autant que faire se peut mesurables reposant sur un référentiel écrit et des outils connus par tous.

Ce qui suppose :

D'établir des critères et des règles de classification des emplois pragmatiques et en phase avec les valeurs des collectivités, valoriser le travail de chaque agent et reconnaître les compétences de chacun, privilégier un dispositif assez souple pour s'adapter à l'évolution des organisations, aux futurs promotions et recrutements.

Sans oublier :

De rester vigilant sur la cohérence grades / postes, Valoriser les dimanches travaillés dans les cycles de travail, Valoriser les agents régisseurs

Définir le RI de chaque agent :

Un même montant d'IFSE pour des agents issus d'une même catégorie exerçant des fonctions de même niveau, des critères et une procédure d'attribution du CIA

Un agent n'étant pas forcément bien placé pour représenter un métier qu'il n'exerce pas, les Organisations syndicales souhaiteraient que chaque métier puisse participer à la concertation.

L'administration prend acte de cette remarque et proposera une méthode permettant à chaque métier de s'exprimer. L'engagement a été pris par l'Administration de faire évoluer le RI des agents ne bénéficiant pas encore du RIFSEEP selon les mêmes règles que les autres, dans le respect des maxima réglementaires existants.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, le sujet sera intégré à la réflexion ouverte dans le cadre de la concertation, notamment sur la cotation « métier ». Les représentants du personnel insistent sur la nécessité de fixer un niveau d'ambition réaliste à la concertation avec les agents.

Le calendrier est-il vraiment réaliste ? Il est très serré pour le CIA, mais l'engagement du Maire doit être tenu. La Ville et le CCAS proposeront dans les jours qui viennent à leurs représentants du personnel d'une part et à leurs encadrements d'autre part, des temps de travail dédiés aux modalités d'attribution des enveloppes budgétaires votées au titre du CIA 2018, avec comme date butoir le 8/11/18. Le calendrier de la cotation des emplois devra évoluer s'il faut prendre plus de temps pour construire le consensus.

Pourquoi notre Président / Maire accorde-t-il le CIA aux personnels « Ville/CCAS » en 2018 et à ceux d'Ardenne-Métropole en 2020 ? Encore un traitement différent entre agents. Peut-être y a-t-il plus d'agents de la ville/C.C.A.S qui votent à Charleville -Mézières ? Cela sent les élections Municipales !!!

Compte rendu de la réunion pour la mise en place du télétravail à ARDENNE METROPOLE - Du 24 Septembre 2018

Le télétravail désigne la forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui pourraient être exercées dans les locaux de l'employeur, le sont dans un autre lieu, de manière régulière et volontaire, en recourant aux technologies de l'information et de la communication.

Les agents publics civils des trois fonctions publiques sont concernés, fonctionnaires et contractuels, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire (art. 1er décret n°2016-151 du 11 février 2016). Il s'effectue au domicile de l'agent ou dans un local professionnel, autre que le lieu d'affectation habituel. Les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de ce dispositif (art. 2 décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Il s'agit d'un projet mutualisé Communauté d'Agglomération Ardenne-Métropole, Ville de Charleville-Mézières et CCAS collaboratif associant les directions, les instances représentatives du personnel, l'encadrement et les salariés. Ardenne-Métropole et la Ville/CCAS ont souhaité créer leur propre télétravail plutôt que d'aller copier sur une autre collectivité. C'est pourquoi il y aura la création d'un groupe projet composé d'élus, de responsables informatiques et responsables RH (santé bien être) qui évalueront le télétravail de 30 volontaires. La phase d'expérimentation durera 3 mois (elle devrait être comprise entre novembre 2018 et janvier 2019 si le calendrier est respecté). Elle sera marquée par des réunions mensuelles avec le groupe de 30 agents afin d'apporter les améliorations nécessaires, évidemment il y aura un avis en CHSCT et CT pour donner suite à la phase d'expérimentation. Si la mise en place du télétravail au sein de la collectivité pourra permettre des perspectives d'évolution vers des formes plus flexibles et modulables du travail : une nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, une plus grande flexibilité dans la façon de travailler et si le télétravail pourra être envisagé dans des situations individuelles liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (inaptitudes, contre-indications médicales, reclassement...), nous serons vigilants sur le choix des volontaires et sur les conclusions qui découleront de la part du groupe projet, afin de n'oublier aucun poste susceptible de rentrer dans le cadre du télétravail.

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



COMMUNIQUÉ

Réduire la précarité dans la Fonction Publique, pour la FA-FP c'est inlassablement OUI !

Développer le recours au contrat tel que voulu par le gouvernement, c'est éternellement 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 repris le « non-dialogue » avec les organisations syndicales. La dernière de ces réunions à ce propos s'est tenue le mercredi 19 septembre 2018.

Amar AMMOUR et Pascal KESSLER représentaient la **FA-FP**.

Dans le cadre de ce moment d'information (puisque définitivement, l'on ne peut plus qualifier ces moments « d'échanges » !) de la DGAFP sur cette thématique, la **FA-FP** a fait le constat :

- ❖ Qu'il est d'ores et déjà possible de recruter en CDI ; malgré la suppression de la condition d'effectivité des services, elle n'est quasiment jamais proposée sur des postes peu ou pas qualifiés
- ❖ Qu'il est clair que l'on nous pousse à négocier une professionnalisation du recrutement, des grilles, un avancement, donc un statut *bis* qui viendra à terme supplanter le statut actuel des fonctionnaires
- ❖ Qu'il est question de renforcer une nouvelle fois la précarité dans la Fonction publique.

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.

En conclusion, 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 amplement aux attentes développées dans cette thématique. Le statut de la Fonction publique offre la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins d'évolution au fil du temps.

La **FA** a fait part de quelques propositions qui ont retenu l'attention de la DGAFP :

- ✓ **Généraliser à tou.te.s les contractuel.le.s, le cumul de reprise d'ancienneté public et privé** lors de la réussite au concours qui est déjà appliqué pour certains statuts
- ✓ **Assurer la possibilité actuelle de titularisation des personnels RQTH**, reconnus en qualité de travailleurs handicapés, sous contrat.
- ✓ **Assurer un contrôle effectif de légalité des contrats** dans les trois versants de la Fonction publique.

