



L'INCONTURNABLE N° 96

Tél. 06 12 31 50 62 – 01 55 93 56 15

AGENDA SOCIAL

plaine
commune

plaine
commune

plaine
commune



REMARQUES,
PROPOSITIONS ET
REVENDEICATIONS
DU SYNDICAT FO

REMARQUES, PROPOSITIONS ET REVENDEICATIONS DU SYNDICAT FO DU PERSONNEL DE PLAINE COMMUNE

SUR LE PROJET DU NOUVEAU PROTOCOLE D'ACCORD (Règlement intérieur) :

Pour le Syndicat FO, celui-ci doit, tout comme celui de 2002, qui fut envoyé à l'ensemble du Personnel, contenir un minimum d'éléments (Préambule et Chapitres) consacrés à,

- Présenter le nouveau Statut de Plaine Commune, Etablissement Public Territorial de la Métropole du Grand Paris ;
- Faire le point sur les fondamentaux constitutifs du socle de la politique de ressources humaines ;
- Faire le point sur le Statut des Personnels ;
- Faire le point sur les modalités du dialogue social, et sur la participation des agents à la politique de ressources humaines ;
- Faire le point sur les agents ayant conservés les conditions d'emploi de leur Collectivité d'origine ;
- Préciser ce qu'est l'association ou la fusion d'UT (Pierrefitte – Villetaneuse – Stains - Epinay / St. Denis – Ile St. Denis – St. Ouen / Aubervilliers – La Courneuve) ;
- Faire le point sur les Fiches de poste. L'affectation (prise de poste et lieu de travail), Les Missions principales (activités / tâches), et sur les garanties ;
- Faire le point sur les conditions de travail (Durée du travail - cycle de travail - organisation du travail et conditions climatiques - heures supplémentaires, astreintes, aménagement du temps de travail, **etc.**) ;
- Faire le point sur l'aménagement de poste et le reclassement ;
- Faire le point sur la mobilité interne ;
- Faire le point sur le déroulement de carrière (L'avancement et de la promotion interne), **les critères Plaine Commune** ;
- Faire le point sur le nouveau régime indemnitaire ;
- Faire le point sur les agents non titulaires, stagiaires, cdd, cdi, etc. ;
- Faire le point sur le guide des procédures ;
- Faire le point sur l'entretien professionnel ;
Faire le point sur la formation professionnelle ;
- Faire le point sur la médecine professionnelle ;
- Faire le point sur la Protection sociale ;
- Faire le point sur les congés (Congés annuels, jours fériés / RTT / médaille du travail / jours de fin de carrière (retraite) Etc.)
- Faire le point sur du compte-épargne-temps ;

- Faire le point sur la NBI ;
- Faire le point sur la prime annuelle ;
- Faire le point sur la suppression de la prime d'installation.
- Faire un point sur la retraite.
- Faire le point sur RIE ;
- Faire le point sur le CASC.

RAPPEL DU POURQUOI UN GUIDE DES PROCEDURES

Un Protocole d'Accord et un Guide de l'Agent, même à jour, ne suffisent pas.

Chaque Service a ses propres horaires de travail ;
 Des horaires de nuit ou pas ;
 Des permanences ou pas,
 Des astreintes ou pas ;
 Des horaires d'été ou pas ;
 Des RTT ou pas, etc.
 Chaque Service dispose de sa propre organisation et de ses propres règles
 (Exemple de règles très particulières : U.T Propreté de Saint-Denis).

**AUTRES ELEMENTS QUI SELON NOTRE SYNDICAT, DEVRAIENT FIGURER
 DANS UN GUIDE DES PROCEDURES :**

L'ASSISTANT DE PREVENTION : Son rôle et ses missions (Profil de Poste).

LE REGISTRE DE SANTE ET DE SECURITE : Droit de l'agent et, le cas échéant, de l'usager à l'utiliser, conformément à l'article 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

LES CONGES : Droit à disposer de son carton.

DISTRIBUTION D'EAU POTABLE : Le droit à disposer d'eau potable ou de boissons, conformément aux articles du Code du Travail suivants : Article R4225-2, Article R4225-3 et Article R4225-4.

SUR LE PPCR

POUR FORCE OUVRIERE, LE PPCR EST UNE ARNAQUE !!!

La revalorisation des grilles indiciaires est en réalité autofinancée par le ralentissement de la carrière des agents.

De plus, la revalorisation ne compense pas la perte de pouvoir d'achat. Prises dans leur globalité, les revalorisations sont loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice depuis 2010 (-8%).

L'augmentation du point d'indice de 1,2% (0,6% en 2016 et 0,6% en 2017) n'y change rien.

Les agents subissent les accords Gouvernement / CFDT entre autres...

SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR : Conformément à l'article L4121-1 et suivants du Code du Travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De plus, le Document Unique, créé par le décret 2001-1016 du 5 Novembre 2001, doit être mis à jour au moins une fois par an. **Il doit être à la disposition des Membres du CHSCT.**

Le Syndicat FO dénonce depuis des années des situations intolérables, ainsi que le comportement insupportable de certains responsables.

Plaine Commune doit prendre les mesures qui s'imposent, afin de pouvoir respecter ses obligations.

SUR LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

POUR FORCE OUVRIERE, LE RIFSEEP EST UNE VERITABLE MACHINE A CASSER LE STATUT.

D'une part, parce que le régime indemnitaire d'un agent en catégorie C pourra être supérieur à celui d'un agent de la catégorie B, voire A, vu que la part fixe, l'IFSE (Indemnités fonctions, sujétions, expertise), fait primer la fonction sur le grade ;

D'autre part, parce que la part variable, le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), soumet le fonctionnaire à l'arbitraire hiérarchique, ce qui va mettre à mal le principe d'indépendance et de neutralité des agents.

Référence. : Le nouveau régime indemnitaire est composé de 2 parties. Une première partie, appelée part fixe, Indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise. Cette part fixe est déterminée notamment par le classement des agents dans un groupe de fonctions.

Il existe 3 groupes de fonctions :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les différentes fonctions sont attribuées aux différents cadres d'emplois et grades en référence à ce qui se pratique dans la Fonction Publique de l'Etat.

Il en va de même pour les montants de l'IFSE, qui sont appliqués dans la limite de ce qui est pratiqué pour les corps homologues de la FPE.

La part fixe de chaque agent est révisable, en cas de changement de fonction, de grade et en l'absence de ces deux motifs, au bout de 4 ans d'application.

La seconde partie du RIFSEEP est dénommée Complément Indemnitaire Annuel. Son montant peut être égal à 100 % de la part fixe **et est fixé en fonction de l'évaluation de chaque agent.**

CONCERNANT LE PROJET DE REVISION DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL A PLAINE COMMUNE

Le Syndicat FO a fait une proposition de révision du Protocole.

Le Syndicat FO a demandé le respect des textes, et que soit inclus dans le document l'article suivant :

Le contingent annuel d'autorisations d'absence CHSCT.

La loi du 20 avril 2016 a introduit à l'article 33-1 (III bis) de la loi du 26 janvier 1984 le principe selon lequel les représentants des organisations syndicales au CHSCT peuvent prétendre **à un crédit de temps syndical complémentaire** pour l'exercice de leur mandat.

Un nouvel article 61-1, inséré dans le décret du 10 juin 1985 par l'article 6 du décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016, fixe les modalités de mise en œuvre de ce principe.

Les représentants du personnel **titulaires et suppléants**, membres du CHSCT, bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé par décret proportionnellement aux effectifs couverts par l'instance et à ses compétences (**voir ci-dessous – référence : IAJ de Janvier 2017**).

Tel est l'objet du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016 qui établit un contingent majoré distinct pour les représentants du personnel relevant des CHSCT présentant des enjeux particuliers en matière de risques professionnels.

La liste des CHSCT qui bénéficient d'une majoration du contingent annuel, pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels

particuliers, est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, **après avis du comité technique.**

Les autorisations d'absence ne peuvent être inférieures à une demi-journée. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.

Afin de tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres, l'autorité territoriale peut établir par voie d'arrêté un barème de conversion du contingent annuel en heures.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre d'un comité de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisation d'absence dont il dispose pour en faire bénéficier un autre membre du même comité ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

Par ailleurs, **cet article ouvre la possibilité de maintenir les règles ou accords existants antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n°2016-1624 du 29 novembre 2016 en matière de droits syndicaux de même nature, lorsqu'ils sont plus favorables.**

Ces autorisations d'absence sont sans incidence sur celles qui peuvent être accordées aux représentants du personnel pour participer à la délégation du CHSCT chargée de visiter à intervalles réguliers les services ou de réaliser des enquêtes sur les accidents et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en application des articles **40 et 41 du décret du 10 juin 1985.**

Elles sont également sans incidence sur celles qui sont accordées pour la recherche de mesures préventives, dans toute situation d'urgence, et notamment, dans le cadre d'une situation de danger grave et imminent constatée par un membre du CHSCT, en application de l'article 5-2 du décret précité.

Contingent annuel des autorisations d'absence des représentants du personnel des CHSCT.

EFFECTIFS RELEVANT DU CHSCT / DE 1500 A 4999 AGENTS

CONTINGENT ANNUEL EN JOURS :

Titulaires et suppléants : 10 – Secrétaires : 12,5

Contingent annuel des autorisations d'absence des représentants du personnel des CHSCT présentant des enjeux particuliers en matière de risques professionnels

EFFECTIFS RELEVANT DU CHSCT / DE 1500 A 4999 AGENTS

CONTINGENT ANNUEL EN JOURS :

Titulaires et suppléants : 18 – Secrétaires : 22,5

Le Syndicat FO demande également, outre le quota d'heures prévu (en jour) par décret, pour chaque représentant du Personnel Membre du CHSCT, un quota d'heures supplémentaires, afin de tenir compte de critères géographiques.

LE CHEQUE SYNDICAL



Dans le cadre du Dialogue Social, du projet de révision du Protocole d'Accord sur l'exercice du Droit Syndical à Plaine Commune et du Protocole d'Accord (règlement intérieur), **le Syndicat FO** a demandé une participation de Plaine Commune, afin de financer les Organisations Syndicales, dont les modalités seraient d'accorder aux agents de Plaine Commune, **un bon de 5 euros** leur permettant de

financer le Syndicat de leur choix dans l'EPT Plaine Commune, comme le fait la Ville de Suresnes (voir l'article ci-dessous).

VILLE DE SURESNES

<< Depuis le mois de mai dernier, Monsieur le Maire de Suresnes, Christian DUPUY (Les Républicains), accorde à ses agents un bon de cinq euros leur permettant de financer un syndicat de leur choix. Ce chèque syndical est l'un des outils que le gouvernement souhaite encourager pour renforcer le dialogue social.

Il est en cours de discussion au Parlement, dans le cadre du projet de loi visant à renforcer le dialogue social, habilitant le gouvernement, en son article 2, à reconnaître l'existence du chèque syndical et à favoriser son développement.

À Suresnes, cette action s'inscrit dans le cadre de la signature d'une charte de reconnaissance du parcours syndical, avec le maire et les représentants syndicaux CGT, CFDT et FO, en octobre 2009.

Selon la municipalité, il s'agissait de garantir aux titulaires de mandats syndicaux que leur engagement ne nuit pas à leur carrière, de reconnaître leurs compétences en valorisant l'expérience syndicale et d'accompagner les agents dans une démarche de validation de leurs acquis.

Le dialogue social est un vrai levier d'optimisation, de performance et de progrès social, affirme Béatrice de Lavalette, adjointe au maire de Suresnes. >>.

Avec FO, SOYEZ REBELLES contre l'Injustice, la Discrimination, le Harcèlement, l'Excès de Pouvoir, la Dégradation des Conditions de Travail et contre l'Austérité !!!

FO, LIBRE ET INDEPENDANT