



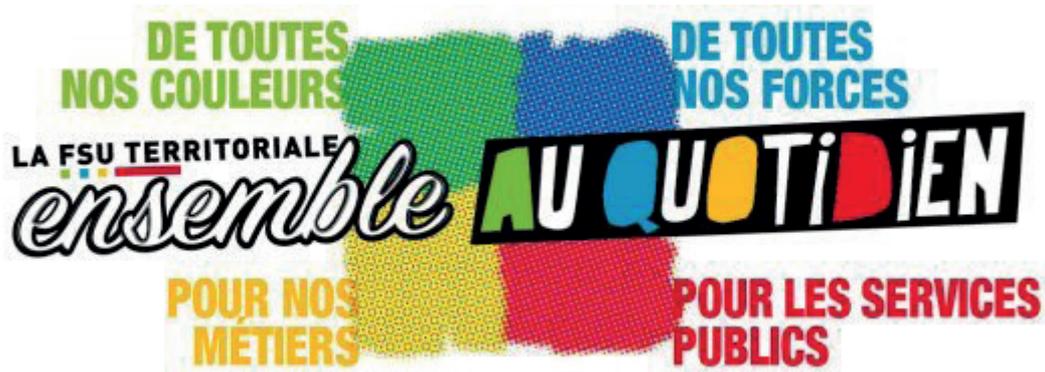
Chères collègues et chers collègues,

Pour commencer ce premier numéro du « Communard » de l'année 2024, je vous adresse, au nom de la section INTER87-FSU de la mairie d'ISLE, tous mes vœux de santé, bonheur et réussite. Nous y reviendrons par la suite, mais, une fois n'est pas coutume, du point de vue du traitement des agents de la mairie d'ISLE, de la défense du statut et de la qualité du dialogue social au sein de la collectivité, l'année commence plutôt bien. Je me dois de le souligner, et c'est un plaisir dont il ne faut pas se priver. Ces notes positives mises à part, notre engagement en tant que représentants du personnel à défendre les collègues se doit d'être plus que jamais fort et déterminé. Le bilan des années écoulées et les perspectives de luttes à venir nous obligent en effet à rester vigilants et combatifs, sur le plan national et, quand il le faut, sur le plan local.

Comme pour chaque numéro du « Communard », vous trouverez différents articles traitant de votre actualité syndicale locale ou nationale et notre compte-rendu du dernier Comité Social Territorial du 19 décembre 2023.

Bonne lecture.

Richard CHAMBORD – Co-secrétaire de la section INTER87-FSU de la Ville d'ISLE



Bilan de l'année 2023

L'année 2023 aura été marquée sur le plan social par le mouvement historique contre la réforme injuste des retraites.

Malgré la mobilisation et le rejet massif de l'opinion publique, la loi a été adoptée et les collègues commencent dès à présent à en constater les effets négatifs : report de l'âge de départ en retraite, effets sur le montant des pensions... Un agent de notre service espaces verts et aussi chauffeur du car a ainsi du différer son départ à la retraite de plusieurs mois. Aujourd'hui nous en profitons d'ailleurs pour lui souhaiter d'en profiter pleinement.

La question des traitements des agents de la FPT qui compte, rappelons-le, 70% de catégories C, reste pour nous prioritaire. Entre 2009 et 2020, les salaires ont augmenté globalement de 7,8% (0,7% par an en moyenne) dans le secteur privé et seulement de 1% (0,1% par an en moyenne) dans le secteur public. La dévalorisation des rémunérations conduit dans l'impasse pour les services publics ; personnels sous-payés, déconsidérés dans leurs missions au service de l'intérêt général, précarisés dans leurs conditions d'emploi ou de vie.

Ce ne sont pas les annonces faites le 12 juin 2023 par le ministre de la Fonction Publique, augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice en juillet 2023 et l'ajout de 5 points d'indice en janvier 2024, qui répondent aux enjeux de rattrapage de l'inflation, encore à plus de 5% cette année. Bien sûr, ces maigres compensations sont le fruit de trois mois de lutte acharnée par des millions de travailleurs, dont de nombreux agents de la FPT. Remercions au passage nos camarades grévistes, car, faut-il le rappeler, le « patron » ne donne jamais rien sans qu'un rapport de force soit établi. Sans vigilance de notre part nous servirions sans aucun doute de variable d'ajustement budgétaire comme à l'accoutumée.

La PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat), destinée aux agents dont les salaires sont inférieurs à 3250 euros bruts mensuels, a été attribuée au bon vouloir des employeurs territoriaux alors qu'elle s'est appliquée automatiquement dans les autres versants de la Fonction Publique (Fonction Publique d'Etat et Fonction Publique Hospitalière). Combien de temps, au nom de la libre administration des collectivités territoriales, va-t-on nous considérer comme des fonctionnaires de second ordre !?

À ce sujet, comme nous l'avons formulé lors du dernier CST de la mairie d'ISLE, nous remercions le Conseil Municipal qui, suite à la demande de la section syndicale en octobre 2023, a accordé 50% de la somme qui pouvait être versée. La mairie d'Isle aurait pu décider de ne rien accorder, ce qui a été le cas dans de nombreuses collectivités comme par exemple la mairie de Limoges. Bien sûr, si on regarde le verre à moitié vide, nous aurions pu toucher 100% de cette somme comme ce fut le cas, entre autres, à la communauté de communes de Noblat. La mairie d'Isle, en tout cas, a réalisé un effort supérieur à la moyenne départementale ce qui contribue à minima au maintien du dialogue social au sein de notre collectivité. Rappelons également, que le Conseil Municipal a aussi cette année porté de 50% à 60% la participation aux chèques déjeuner des agents qui ont la chance d'en bénéficier. Dans le même sens, nous constatons que cette volonté de venir en aide aux agents les plus démunis devrait se traduire localement. Nous avons en effet, à notre grande surprise et alors qu'aucune demande explicite et précise en ce sens n'avait cette fois-ci été formulée par la section syndicale, entendu une promesse, lors de la cérémonie des vœux : une augmentation du régime indemnitaire est prévue pour les agents n'atteignant pas les 150€ de RIFSEEP mensuel. Cela devrait concerner une trentaine de collègues dont le régime indemnitaire mensuel est, pour les moins bien lotis d'environ 110€. Bien sûr, nous ne manquerons pas de vous tenir informés des modalités concernant la mise en œuvre de cette augmentation.

En tout cas, même si localement nos élus semblent se soucier de notre situation, est-il normal qu'ils doivent pallier de plus en plus aux nombreuses défaillances de l'Etat en matière de politique sociale au sein des collectivités. Pourtant, notre syndicat est conscient qu'il est primordial, en cette période de crise, de revendiquer une augmentation massive du point d'indice de rémunération de tous les fonctionnaires.

La FSU Territoriale continuera en 2024 à vous informer et à se battre au quotidien pour le Service Public et ses agents.

Nous avons, à l'occasion de ce premier « Communard » 2024, interrogé les collègues pour savoir quelles étaient leurs principales préoccupations en matière de traitement des agents et d'organisation du travail dans notre collectivité. Ils sont préoccupés par trois sujets en particulier :

- La date de mise en place de l'entretien des tenues de travail
- La date de la prise en charge obligatoire à 50% de la protection sociale complémentaire (mutuelle santé et prévoyance)
- La mise en place de la carte tickets-restaurant

En ce qui concerne la mise en place de l'entretien des tenues de travail, la question sera portée à l'ordre du jour par la section syndicale au prochain CST prévu en mars 2024 s'il n'y a aucune avancée d'ici là.

Au sujet de la Protection Sociale Complémentaire, nous vous proposons un article détaillé pour bien appréhender les modalités prévues par la loi et l'enjeu des négociations d'ores et déjà menées par les organisations syndicales, notamment localement.

Nous vous proposons également une synthèse des avantages et inconvénients de la carte tickets-restaurant.

Avantages et inconvénients du passage à la carte tickets-restaurant

Le passage à la carte tickets-restaurant sera obligatoire avant janvier 2026. Une enquête doit être réalisée au sein des services de la mairie d'Isle avant de décider ou non de la mettre en œuvre avant cette date butoir.

Voici une liste des avantages et inconvé-

nients que nous avons relevés afin d'y voir plus clair.

Inconvénients :

- on ne peut pas utiliser cette carte le dimanche et les jours fériés
- on ne peut pas dépenser plus de 25€ par jour
- on ne peut pas donner de ticket-restaurant à un tiers
- l'activation de la carte sur internet peut se révéler fastidieuse

Avantages :

- on paye au centime près (le rendu de monnaie était interdit avec les titres sous forme papier)
- la carte est acceptée dans la plupart des commerces (y compris deliveroo etc) à l'heure où de plus en plus de restaurateurs n'acceptent plus les titres sous forme papier
- elle fonctionne comme une carte bleue avec la possibilité de payer « sans contact »
- il est possible de faire opposition en cas de perte ou de vol
- le coût de sa mise en place est moins élevé pour l'employeur que sa forme papier
- on peut payer avec son téléphone via une application

Protection Sociale Complémentaire

La participation obligatoire de l'employeur territorial à la protection sociale complémentaire (PSC) sera effective à compter du 1er janvier 2025 pour la prévoyance. Cette dernière, une fois souscrite, garantit le maintien de salaire de l'agent en cas d'indisponibilité et/ou d'invalidité et/ou de décès. L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 par les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux prévoit notamment une prise en charge de l'employeur de la prévoyance à hauteur de 50%. Une avancée non négligeable alors que la tendance depuis des années est plutôt à la réduction des acquis sociaux dans la Fonction Publique Territoriale. Actuellement, la Mairie d'Isle participe à hauteur de 8 euros par agent, la moyenne versée sur les communes de strates équivalentes étant de 14 euros.

Pour bien comprendre l'importance de souscrire un contrat de prévoyance :

Depuis le 18 février 2021, la réforme visant à améliorer la protection sociale des agents a été lancée. À terme, elle rendra la participation financière des collectivités obligatoire pour couvrir le risque prévoyance mais aussi le risque santé dès le 1er janvier 2026.

Le décret fixant notamment les montants minimaux de participation obligatoire des collectivités en santé et en prévoyance a été publié au Journal Officiel le 21 avril (décret du 20 avril 2022 adopté par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale).

Un accord entre associations d'élus et organisations syndicales a été passé le 11 juillet 2023, modifiant substantiellement la participation en prévoyance, ouvrant également les négociations sur la santé à partir de cette année.

Concernant la prévoyance :

Montant de la participation

Jusqu'à aujourd'hui, la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de chaque garantie couverte ne pouvait être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 euros, soit 7 euros minimum. Avec l'accord collectif national, une prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50% (estimée à 25 euros par agent et par mois) a été négociée.

Garanties de protections sociales complémentaires pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL – agents titulaires

Pour le risque d'incapacité temporaire de travail

Situation de l'agent fonctionnaire CNRACL	Garanties
A compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés de maladie, longue maladie ou longue durée	Indemnités journalières complémentaires garantissant une rémunération nette équivalent à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90% de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.

En cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical pour les congés de maladie, longue maladie ou longue durée	Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90% de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires mentionnés au dernier alinéa du présent I en cas de placement rétroactif dans une autre position statutaire.
---	--

Ces prestations sont versées aux fonctionnaires qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires suivants :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Pour le risque d'invalidité

Une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, sous réserve :

- D'avoir été mis à la retraite pour invalidité ;
- De ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des 12 derniers mois et selon le taux défini par l'organisme d'assurance.

Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, ne peut excéder 90 % du traitement net de référence pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.

Garanties de protections sociales complémentaires pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale – agents contractuels

Pour le risque d'incapacité temporaire de travail

Les garanties minimales applicables aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale comprennent les prestations :

Situation de l'agent IRCANTEC	Garanties
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des fonctionnaires	Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à: - 90 % du traitement indiciaire, - 90 % de la nouvelle bonification indiciaire,

	- 40 % du régime indemnitaire nets, Dédution faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires précités en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des agents contractuels de droit public	La rémunération nette garantie équivaut à 90 % du traitement indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets.
Pour les congés de maladie ordinaire entre le passage à demi-traitement et l'épuisement des droits à congés et pour les congés de grave maladie des agents contractuels de droit privé	La rémunération garantie équivaut à 90 % du revenu net qui aurait été perçue pendant la période d'exercice effectif des fonctions.
Pour la mise en disponibilité d'office ou le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical	Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à : - 90 % du traitement indiciaire, - 90 % de la nouvelle bonification indiciaire, - 40 % du régime indemnitaire nets, Dédution faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, Sous réserve du remboursement des sommes versées par les organismes complémentaires mentionnés ci-dessus en cas de rétablissement rétroactif à plein traitement par l'employeur.
Pour l'octroi du temps partiel pour motif thérapeutique	Les indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net avant l'octroi du TPT, Dédution faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues.

Ces prestations sont versées aux agents qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires suivants :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Pour le risque d'invalidité

Une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net de référence, sous réserve :

- Soit de justifier d'une invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain avec un classement en « invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque » ou « invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie »;
- Soit de justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Le montant de cette rente est réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois et selon le taux défini par l'organisme complémentaire. Le montant de cette rente, augmenté de toute autre prestation ou indemnité, ne peut excéder 90 % du traitement net de référence pris en compte le jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance revalorisé. A défaut, les indemnités versées par l'organisme complémentaire sont réduites à due concurrence de ce montant.

En décembre 2023, le CDG 87 a proposé d'engager une réflexion à l'échelle du département en vue de négocier, au titre de la prévoyance, un contrat de groupe incluant les meilleures garanties possibles aux agents des collectivités qui adhéreront au contrat. Un groupe de travail est constitué en 2024 ayant pour objectif d'établir un cahier des charges qui servira de cadre à la négociation auprès des mutuelles. INTER87-FSU a déjà participé à la réunion préparatoire proposée par le CDG87 en décembre. Le groupe de travail qui devrait être actif dès le mois de février 2024 sera composé de membres des organisations syndicales issues des CST du CDG et des collectivités du département ainsi que d'élus au CA du CDG susceptibles de représenter chaque type de CST. Hervé FAURE (élu au collège « retraités » du COS) et Fabrice COMES (secrétaire de la section INTER87-FSU de la ville de Feytiat) ont été désignés comme représentants syndicaux par le Conseil Syndical Départemental de la FSU territoriale.

Les collectivités souhaitant adhérer à la démarche ont été invitées à délibérer dans ce sens avant février 2024. Ce sera le cas de la ville d'Isle, conformément à ce qui nous a été indiqué lors du CST de décembre 2023 par le Maire.

Les collectivités devront négocier différents points avec les mutuelles, notamment la possibilité d'aller au-delà de la couverture dite statutaire notamment sur l'invalidité et le décès.

Invalidité et décès : En cas d'impossibilité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident de la vie privée, ou de maladie professionnelle ou d'accident du travail donnant lieu à une invalidité, tout agent territorial, quel que soit son âge, son statut, son cadre d'emplois ou sa catégorie, bénéficiera à minima, d'un complément de rémunération, la rente d'invalidité.

En cas de décès, il peut y avoir le versement d'un capital décès à l'ayant droit mais ce n'est pas garanti dans l'accord cadre. La plupart des prévoyances prévoient dans leurs contrats le versement d'un capital en pourcentage du salaire annuel brut. Cette garantie complémentaire pourra aussi être négociée dans l'accord local.

Des garanties complémentaires sont possibles et négociables au sein de chaque CST alors qu'elles ne sont pas obligatoires dans l'accord cadre. Reste donc à négocier :

- Le financement du régime indemnitaire en période de plein traitement (CLM, CLD, CGM)
- Le capital décès
- La suppression de la franchise pour les contractuels selon leur ancienneté
- Reprise du passé

L'accord cadre garantit :

- L'agent, en cas d'indisponibilité physique liée à une incapacité temporaire de travail bénéficiera du maintien de 90 % de son revenu net (TI + NBI + RI)
- L'agent, en cas d'invalidité, bénéficiera d'une rente
- L'employeur devra payer 50% de la cotisation (l'adhésion sera obligatoire)

Le CDG87 lance un appel d'offre auprès des mutuelles pour proposer un accord de groupe qui comprendrait la prévoyance (maintien de salaire) et la mutuelle santé pour laquelle les négociations devraient intervenir en 2025.

Cet accord prévoirait une mutuelle de groupe pour une protection sociale complémentaire pour tous les départements de l'ex Limousin : Haute-Vienne, Creuse, Corrèze. Ces trois départements regroupent déjà plus de 20 000 agents et un accord qui regrouperait d'autres départements exclurait de fait certaines mutuelles qui n'auraient pas les fonds nécessaires pour faire des propositions.

La mise en place de la mutuelle maintien de salaire (ou prévoyance), devra se faire au plus tard le 1er janvier 2025 alors que la mise en place de la mutuelle santé devra se faire au plus tard le 1er janvier 2026.

Le travail initié par le CDG87 se fera en deux temps. Pour cette année, les négociations ne porteront que sur la mutuelle prévoyance.

La Protection Sociale Complémentaire est soumise à des risques inflationnistes de 5% par an minimum, que ce soit au niveau de la prévoyance ou de la mutuelle santé.

Les principales raisons de ces risques d'augmentations des cotisations pour ce qui concerne la prévoyance sont :

- La réforme des retraites allonge la durée de cotisation et le risque de devoir couvrir des périodes de maladie
- Le nombre de jours d'absence en maladie ordinaire a augmenté de 50% en 6 ans (conséquence, entre autres, du précédent allongement de la durée de cotisation)
- Augmentation de la fréquence des mises en invalidité

Il faudra donc, bien sûr, négocier pour compenser ces augmentations.

De plus, La négociation reste possible au sein de chaque CST afin aussi d'aller au-delà des 50% de participation employeur obligatoire. La discussion à ce sujet dans le cadre du CST de la mairie d'Isle sera donc déterminante pour le bien-être des agents et pour l'attractivité de notre collectivité.

Notre ville accorde déjà depuis plusieurs années 8€ de participation à la prévoyance alors qu'elle n'y est nullement obligée.

Retenons quelques chiffres, à titre d'exemples :

- La moyenne départementale de participation à la prévoyance versée sur les communes de strates équivalentes à la mairie d'Isle est de 14€
- La ville de Feytiat verse 9€ de participation à la prévoyance
- La communauté de communes CHLEM (Haut Limousin En Marche) verse 12€ de participation à la prévoyance et 20€ de participation à la mutuelle santé
- La ville de Couzeix verse 15€ de participation à la mutuelle santé

Plusieurs questions ont été posées par les agents aux membres du Conseil Syndical Départemental d'INTER87-FSU :

- L'adhésion aux contrats de groupes sera-t-elle obligatoire ?

Oui si le contrat de groupe est retenu dans le texte attendu et non pas la labellisation (traduction de l'accord cadre du 29/07/2023). Beaucoup d'agents sacrifient aujourd'hui la garantie prévoyance pour gagner un peu de pouvoir d'achat, ce qui se comprend tout à fait, mais c'est un pari très risqué en cas de maladie grave. L'obligation d'adhérer à une mutuelle prévoyance couplée à l'obligation pour l'employeur de financer cette adhésion à hauteur de minimum 50% est une avancée notable en matière de droits des agents de la FPT.

- Un agent bénéficiant d'une mutuelle santé avantageuse par l'entreprise de son conjoint devra-t-il obligatoirement souscrire à la mutuelle choisie par la collectivité ?

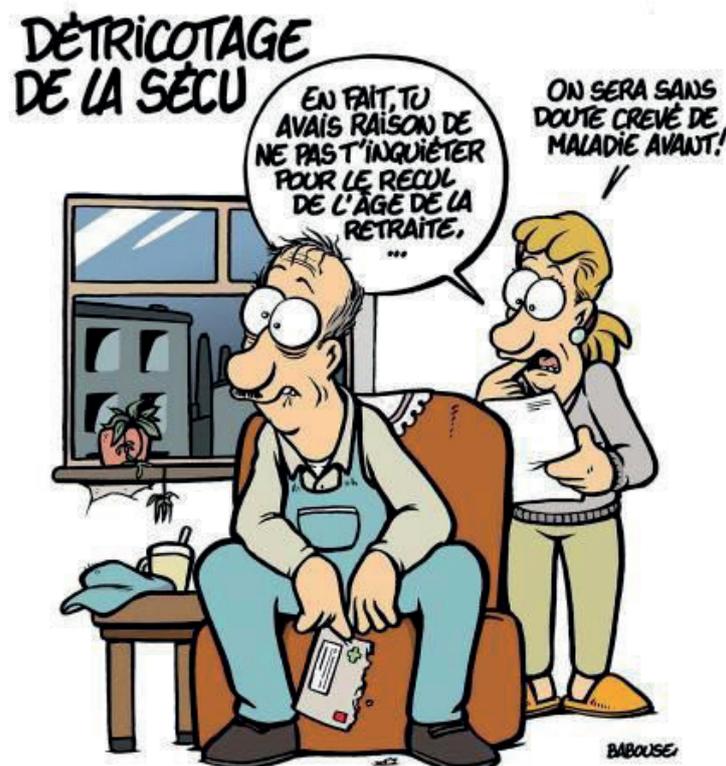
Oui. La reprise du passé sera cependant peut-être à l'ordre du jour du groupe de travail du CDG87 concernant le cahier des charges.

- Une collectivité pourra-t-elle choisir de négocier individuellement un contrat de groupe et refuser l'accord collectif qui sera négocié par le CDG87 en partenariat avec les représentants des collectivités, des organisations syndicales et des différentes mutuelles ?

Oui, même en cas d'adhésion de la collectivité au travail du CDG87. C'est le cas, par exemple de Limoges Métropole qui a déjà déclaré faire cavalier seul sur ce sujet. La mairie de Limoges semble avoir la même position mais n'a pas fermé la porte à une éventuelle adhésion.

- Le groupe de travail du CDG pourra-t-il proposer de laisser le libre choix aux agents parmi un panel de mutuelles labellisées ?

Non si le contrat de groupe est retenu par le texte de loi (traduction de l'accord cadre du 29/07/2023).



Compte rendu du CST du mardi 19 décembre 2023

Présents

Elus :

Représentants de la collectivité :

M. LAPLACE, J.M. IGOULZAN, P. CHOPINET,
P. THEILLET, G. BEGOUT

Représentants du personnel :

V. VALLADAS, M.F. MORELON, R. CHAM-
BORD, L. GUYONNAUD, P. CRUVEILHER

Excusés : L. BORTOLOTTI, J. TURPIN, R. RI-
BARDIERE, J. ANTUNES, J.A. OGER

Invités :

Représentants de la médecine du travail :

Dr DESDAMES, C. GRANGER

Administration :

G. COMBY, C. BRAUGE-DELAIRE, M. FON-
DANECHÉ

Assistants de prévention :

N. LAYLA VOIX, M. CAPDEBOSC, F. MEMAIN

Ordre du jour :

1 - approbation du PV du CST en date du 20 juin 2023

2 - communication/information :

- Actualisation de l'organigramme de la collectivité
- Proposition de plan d'action Risques Psychosociaux (RPS)
- Attribution de la prime pouvoir d'achat (PEPA)
- Actualisation des autorisations spéciales d'absence

3 – adhésion de principe de la collectivité au groupe de travail du CDG87 en vue d'un accord collectif sur la Protection Sociale Complémentaire

4 – propositions des représentants du personnel :

- Réactualisation du montant de la participation employeur à la mutuelle prévoyance
- Mise en place d'un livret d'accueil santé-sécurité du nouvel arrivant
- Passage à la version numérique des titres restaurant

1 - Approbation du PV du CST en date du 20 juin 2023

Le Dr DESDAMES de la médecine préventive demande à ce qu'une modification soit apportée à la page 5 du PV. La phrase « Mme DESDAMES souhaiterait que lorsqu'il y a des CMO (congé de maladie ordinaire) de plus de trois mois, il y ait une visite médicale de reprise » est modifiée pour faire apparaître le fait qu'il n'y ait pas forcément de visite médicale de reprise, que l'on pourrait aussi prévenir la médecine préventive avec une fiche de liaison.

2 - Communication/information

Actualisation de l'organigramme de la collectivité

Jonathan BLERIoT rejoint le service « technique » en tant qu'ASVP

Adeline SERRE fera 50% au service « RH » le matin (en remplacement de Julie LACHATRE) et 50% à la Résidence fleurie l'après-midi



Elsa PREVOST est recrutée en service civique au service « culture »

Frédéric GROS rejoint la cellule « maintenance des bâtiments »

Souelen BAESEN rejoint la cellule « entretien des bâtiments »

Christelle BAECKELANDT rejoint le service « comptabilité »

Mouvement du Personnel de la Commune d'Isle

- Agents titulaires :

Nominations stagiaires :

01/11/2023: Muriel CAPDEBOSCQ - Attaché Territorial Stagiaire au titre de la promotion interne - Secrétaire des élus - Directrice service population et culture.

01/12/2023: Ludovic KLEIN - Adjoint Technique Territorial Stagiaire - Agent de maintenance des bâtiments.

Titularisations :

01/07/2023: - Francis GARGHENTINI - Adjoint Technique Territorial - Agent d'entretien de la voirie.

- Gloria MANUH - Adjoint Technique Territorial - Agent d'entretien des locaux.

- Jiani SOUMILLON - Attaché territorial - Chargée d'étude.

01/09/2023: - Sébastien DUMONTEIL - Adjoint Technique Territorial - Agent des espaces verts.

- Marine FIGUEIREDO - Adjoint Territorial du Patrimoine - Agent de médiathèque.

Avancements de grade :

01/09/2023:

- Laurence AUCHER - Adjoint Administratif Principal de 1ère classe - Agent d'accueil 1.

- Aurélie GUERARD - ATSEM Principal 1ère classe - ATSEM.

- Marie-France MORELON - Adjoint d'Animation Principal 1ère classe - Chargée de la programmation culturelle.

Mutations:

01/12/2023: Arrivée Jonathan BLERIoT -

Adjoint Technique Territorial - ASVP.

01/01/2024: - Départ Stéphane GENDRAUD

- Adjoint Technique Territorial - Agent de maintenance des bâtiments.

Arrivée Christelle BAECKELANDT - Adjoint Administratif Principal 2ème classe - Gestionnaire comptabilité.

Temps Partiel (80%):

11/09/2023 au 30/05/2024 : Rabia ILTER - Adjoint Administratif Territorial - Gestionnaire comptabilité.

01/12/2023 au 01/02/2026: Julie-Anne OGER - Adjoint Administratif Territorial - Coordinatrice CIOL et ateliers loisirs.

Disponibilités:

01/09/2023 au 31/08/2026 : Laurent AUFAURE - Adjoint Technique Principal 2ème classe - ASVP.

01/01/2024 au 31/12/2026: Ancelin RAVON - Adjoint Technique Territorial - Agent des espaces verts.

Retraites:

01/02/2024: Gérard RESTIER - Agent de maîtrise - Agent des espaces verts.

En cours de traitement CNRACL: Jacques DARCHY - Adjoint technique - Agent d'entretien de la voirie.

-Agents contractuels:

Recrutement de Madame Souelen BAESEN en CDD (création de poste ATSEM/entretien) - Adjoint Territorial à temps complet à compter du 01/07/2023 au 31/05/2024 inclus.

Recrutement de Madame Léa DUVAL en CDD - Adjoint Territorial au restaurant scolaire à temps complet à compter du 01/05/2023 au 29/02/2024 inclus.

Recrutement de Monsieur Frédéric GROS en CDD - Adjoint Territorial au service bâtiment à temps complet du 01/09/2023 au 29/02/2024 inclus.

Recrutement de Madame Marie LAPORTE en CDD - Adjoint Territorial du Patrimoine au service culture (1/2 temps médiathèque et 1/2 archives) à temps complet à compter du 01/09/2023 au 29/02/2024 inclus.

Recrutement de Madame Elsa PREVOST en Contrat d'engagement de Service Civique au centre culturel du 01/11/2023 au 30/06/2024 à 25h hebdomadaires.

Recrutement de Madame Laura ROBY en CDD - Adjoint Technique Territorial en tant qu'ATSEM à temps complet à compter du 01/09/2023 au 31/05/2024 inclus.

Recrutement de Madame Adeline SERRE en CDD - Adjoint Administratif Territorial en tant qu'agent du service RH à mi-temps (50%) du 01/09/2023 au 29/02/2024.

Mouvement du Personnel du CCAS/Résidence Fleurie.

- Agents titulaires :

Nomination stagiaire:

01/07/2023 : - Ludovic SARRE - Adjoint Technique Territorial - Second de cuisine.

Titularisation :

01/10/2023: - Mike BOUCOLE - Adjoint Technique Territorial - Agent portage de repas.

- Agents contractuels:

Recrutement de Madame Djénéba DRAME en emploi PEC - Adjoint Technique Territorial assurant les missions d'agent d'entretien au service ménage à temps non complet (20h/semaine) depuis le 24 juillet 2023.

Recrutement de Monsieur Kévin RENELIER en emploi PEC - Adjoint Technique Territorial assurant les missions d'agent de service en cuisine à temps non complet (20h/semaine) depuis le 20 novembre 2023.

Recrutement de Madame Adeline SERRE en CDD - Adjoint administratif territorial assurant les missions d'agent comptable à mi-temps (50%) au sein de la Résidence Fleurie du 01/09/2023 au 29/02/2024.

Suspension de contrat PEC (en raison d'un congé maternité), le 31 juillet 2023 de Madame Néné

SACKO qui assurait les missions d'agent d'entretien au service ménage en qualité d'adjoint technique à temps non complet (20h/semaine) depuis le 2 janvier 2023.

Proposition de plan d'actions Risques Psycho-sociaux (RPS)

L'évaluation des facteurs des RPS par unité de travail a été réalisée, au cours du premier trimestre 2023, par les 3 assistants de prévention de la commune.

Cette évaluation doit être intégrée au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La méthode suivante avait été validée en CST :

- Étape 1 : présentation de la synthèse par les assistants de prévention en CST.
- Étape 2 : identification des principaux risques

Les facteurs de risques psychosociaux les plus importants et prégnants ont été identifiés en comptant le positionnement des croix orange et rouge c'est à dire, les risques équivalents réciproquement aux items « Parfois-Plutôt non » ou « Jamais-Non ».

1. Maîtrise des émotions (11 rouges, 1 orange)
2. Interruption dans le travail (7 rouges et 3 oranges)
3. Attention et vigilance dans le travail (6 rouges et 4 oranges)
4. Contraintes et rythmes de travail (5 rouges et 5 oranges)
5. Relations avec les élus (6 rouges et 1 orange)
6. Tensions avec le public (5 oranges et 1 rouge)
7. Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités (6 oranges)
8. Reconnaissance dans le travail (4 rouges).

- Étape 3 : communication des principaux risques en réunion de Direction afin d'établir collectivement un plan d'actions (juin 2023).
- Étape 4 : s'il y a des problématiques particulières les étudier avec la DGS et le service concerné (juin-octobre 2023 réunions individuelles avec la DGS et chaque service concerné).
- Étape 5 : mise en place du plan d'actions.
- Étape 6 : évaluation de la situation (avril-juin 2024).

Le plan d'actions ci-joint vous a été présenté aux élus membres du CST :



RISQUE 1 : MAITRISE DES EMOTIONS

Dans leur travail, les agents se doivent-ils de « faire bonne figure » en toutes circonstances ?

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: « Débriefing » après le vécu d'un évènement qui affecte.	Discussion, échange avec un collègue, avec un N+1, en groupe, avec un intervenant extérieur, avec la médecine du travail		Formation sur l'analyse de cas
Action 2: organiser des temps communs de dialogue entre agents et hiérarchie pour une meilleure connaissance les uns des autres, une meilleure compréhension du contexte de travail et des contraintes.	Réunion de service, groupe de paroles		
Action 3: Sensibiliser les agents à tous les niveaux à la notion de fatigabilité qui impacte la maîtrise des émotions: pose des congés, pause dans le travail ...	Réunion chefs de service Evaluation professionnelle Conseils de la médecine préventive Simple conseil des collègues		
Action 4: Favoriser le relâchement des émotions, la libération des tensions, l'évasion. Ecouter son corps face aux émotions.	Pratique d'une activité sportive, culturelle, de loisir Actions MNT		
Action 5: Se former.		Formation gestion des émotions, supervision, gestion des conflits	CNFPT
Action 6: Rédiger un « guide des bonnes pratiques » Sur les bons comportements et les outils à disposition		Document	
Action 7: Actionner les procédures existantes.	Numéro d'appel du CDG contre les violences, harcèlement Demande de rendez vous auprès de spécialistes (psycho) en passant par le médecin du CDG	Registre santé sécurité, registre danger grave et imminent	

RISQUE 2: INTERRUPTION DANS LE TEMPS DE TRAVAIL

Les agents sont-ils fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches non prévues ? ...

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Vérification de« l'urgence» afin de déterminer l'intervention adéquate. Apprendre à hiérarchiser l'urgence. à prioriser.	Rôle du N+1 en collaboration avec les agents si nécessaire		
Action 2: Classification et utilisation des moyens de communication.			Formation sur l'utilisation des moyens de communication
Action 3: Autocom à changer afin de faciliter les communications (messagerie ...).			Inscription au budget du changement de l'autocom
Action 4: Se former à la gestion des missions. à leur priorisation.			



RISQUE 3: ATTENTION ET VIGILANCE DANS LE TRAVAIL

Les agents exercent-ils des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente ? .

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Sécurisation des chantiers.	Recrutement d'agents techniques		Location à la journée 35 euros HT (prix Bigrat) + prise d'un arrêté pour les chantiers concernés. Achat de feux tricolores pour sécurisation des chantiers
Action 2: Faire de la communication (Isle Mag) sur la citoyenneté et la nécessité de respecter la signalisation mise en place lors des travaux effectués par les agents de la commune.	Service communication	Article dans le Isle Mag	
Action 3: Revoir les plans de prévention et réaliser la minute prévention avec le service voirie.	Mise en place en collaboration avec un assistant de prévention		
Action 4: Recruter lorsque des services ne peuvent gérer leurs missions avec l'effectif disponible			
Action 5: Organisation du travail	Mettre en place un système de permanence comme par exemple sur une demi-journée telle personne gère la venue des usagers ou les appels (prévenir et informer l'accueil) pour dégager du temps et par conséquent être concentré sur une tâche précise.	Mise en place d'un planning connu de tous (accueil, ...)	
Action 6: Développer la polyvalence dans les tâches dans la mesure du possible pour éviter une charge mentale importante, pouvoir être contrôlé et pouvoir demander de l'aide. S'octroyer des pauses.			



LA FSU TERRITORIALE



RISQUE 4: CONTRAINTES ET RYTHME DE TRAVAIL

Les agents sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés.?

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Face aux phénomènes climatiques (fortes chaleurs), difficultés de travail.			Achat de ventilateurs Isolation de bâtiments Installation de petits climatiseurs
Action 2: Lorsque que plusieurs« petits» besoins (10h+15h ...) sont identifiés mutualiser les besoins pour ne faire qu'un contrat.			
Action 3: Anticiper au maximum l'organisation d'évènements (planification de réunions ...).			
Action 4 :Travailler sur l'organisation du travail et des missions entre agents d'un même service (surtout lorsqu'il y a de nouvelles missions).			
Action 5: Travailler sur une communication efficace entre agents (éviter les mails inutiles ...).			
Action 6: Gestion du travail et des congés en intégrant systématiquement la présence d'un cadre et/ou référent et en informer les équipes.			
Action 7: Comprendre et/ou découvrir le travail et contraintes y afférentes des autres services.	Immersion quelques heures dans les autres services		

RISQUE 5 : RELATIONS AVEC LES ELUS

Les agents reçoivent-ils des marques de reconnaissances de leur travail de la part des élus ? .

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Convier les élus lors de réunions déjà formalisées (exemples: café du Maire, minute prévention, réunion les premiers jeudis de chaque mois à la médiathèque, point informations avec les agents et la DGS, ...)			
Action 2: Accompagnement et accueil, par le N+1 et un élu, d'un nouvel agent.			
Action 3: En dehors des horaires de travail, sur la base du volontariat, organiser un moment de convivialité annuel entre élus et agents (exemples : randos,)			
Action 4 : Formation des élus			
Action 5: lors du renouvellement de l'équipe municipale, chaque service pourrait rencontrer les élus référents			

RISQUE 6 : TENSIONS AVEC LE PUBLIC

L'organisation du travail (ressources mises à disposition, etc.) génère-t-elle des situations de tension avec le public? ...

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Se former			Formations CNFPT « Gestion des conflits » « Accueil du public difficile » « Communiquer positivement » (...)
Action 2: Désamorcer l'hostilité envers la municipalité.	Information, rencontre des élus avec les administrés de la zone citée.		
Action 3: Communiquer sur les tâches des agents, sensibiliser sur les comportements inacceptables, informer des sanctions encourues en cas d'insultes, injures, agression.	Création d'un groupe de travail élus/agents sur la façon de communiquer	Affichage sur les points d'accueil du public (ex : la piscine) Imaginer un mode de communication adapté et compris	
Action 4 : Rappeler les droits des agents lorsqu'ils sont victimes.	Information au N+1, et la DGS, à la médecine préventive	Notification dans les différents registres de santé mis en place sur tous les sites communaux.	
Action 5: S'assurer que la configuration du bureau ne place pas l'agent en difficulté pour s'extraire de la pièce/ Veiller aux collègues s'ils sont en difficultés.		Vérifier la configuration et envisager des aménagements si besoin	
Action 6: Mise en place d'agents de sécurité à la piscine.	1 à 2 agents suivant les conditions météorologiques présents sur le bassin		

RISQUE 7: ADEQUATION DES OBJECTIFS DE TRAVAIL AVEC LES MOYENS ET LES RESPONSABILITES

Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités alloués aux agents pour les atteindre ?

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Création d'une équipe projet (ex : techniques, culture, éducation.). Vérifier la corrélation des objectifs avec les moyens humains, financiers et matériels dans les délais impartis. Elus, Responsables, finances ...			
Action 2: Penser à communiquer sur les projets et/afin d'impliquer les agents concernés Donner du sens au travail des agents.			
Action 3: Recentrer les missions des agents. Prendre en compte le mouvement des agents, les effectifs des cellules par rapport aux tâches, missions, et aux événements ou projets de la collectivité.			



RISQUE 8: RECONNAISSANCE DANS LE TRAVAIL

Les agents reçoivent-ils des marques de reconnaissances de leur travail de la part de la collectivité ?

Actions existantes à améliorer ou propositions de nouvelles actions :

Descriptions	Moyens humains	Moyens techniques	Moyens financiers
Action 1: Impliquer les agents dans la réalisation de projets.	Créer des groupes de travail incluant les agents pour leurs connaissances des réalités du terrain		
Action 2 : Donner les moyens à l'agent d'être acteur de sa carrière	Faire plus de réunions d'informations aux agents sur leurs droits (ex : sur l'entretien professionnel)		Meilleure répartition du budget formation et augmentation de l'enveloppe
Action 3: Informer les agents sur les modes de rémunérations			
Action 4 : Former et sensibiliser les n+1 et les n+2 au management afin notamment d'éviter de faire peser une pression inutile sur les agents			Former de façon systématique les encadrants aux méthodes de la gestion d'équipe

Une fois ce document présenté par les assistants de prévention, Mr GRANGER, de la médecine préventive, explique que sur l'action 1 du risque 1, on peut rajouter aussi la MNT comme intervenant extérieur. Il ajoute que sur l'action 5 du risque 1, on peut aussi faire intervenir l'assureur de la collectivité. R. CHAMBORD souligne le travail sérieux effectué par les assistants de prévention. Il fait remarquer que le résultat de ce long travail amène des propositions de solutions ambitieuses. Il espère que les moyens seront bien mis en place pour faire ce travail. R.C. ajoute qu'il faudrait refaire ce travail régulièrement, que ça ne s'arrêtera pas là. M. CAPDEBOSC acquiesce quand il fait remarquer que ce plan d'action devra faire partie intégrante du Document Unique. R.C. adresse les remerciements de la section syndicale aux assistants de prévention pour le travail effectué suite à

la saisine sur les risques psychosociaux à la mairie d'Isle adressée au CHSCT quelques années auparavant par INTER87-FSU. Le président du CST les remercie également pour leur disponibilité. Il ajoute que c'était important de donner le temps aux agents de s'exprimer, qu'effectivement ce document doit vivre et ne pas rester dans les cartons. G. BEGOUT remercie également la médecin du travail et le conseiller en prévention du CDG87 pour leurs apports tout le long de cet audit interne sur les risques psychosociaux à la mairie d'Isle.

Attribution de la prime pouvoir d'achat aux agents éligibles

Suite à la demande d'attribution de la PEPA formulée par la section INTER87-FSU fin Septembre 2023 au maire d'Isle, le président du CST propose d'attribuer 50% du montant plafonné aux agents de la mairie et du CCAS. R.C. salue cette décision et remercie les membres du Conseil Municipal et le maire pour cette décision. Il rappelle les difficultés pour beaucoup d'agents à boucler les fins de mois. R.C. explique que les salaires du privé ont augmenté d'environ 8% en 20 ans alors que ceux des fonctionnaires n'ont évolué que de 1% sur la même durée. Le représentant du personnel ajoute que cet effort de la collectivité la place au dessus du panier dans une période où on demande de plus en plus aux collectivités territoriales avec des budgets qui n'augmentent pas pour autant. Il dit que, par exemple, le maire de Limoges n'a rien versé, que le président du conseil départemental a versé un semblant de prime concoctée à base de chèques fermiers et d'une prime de 200€ non basée sur les ressources des agents... mais que la communauté de communes de St Léonard de Noblat a versé 100% de cette prime (800€ aux plus bas salaires). R.C. déclare que le dialogue social se porte bien à la mairie d'Isle.

Actualisation des autorisations spéciales d'absence

Le président propose l'ajout d'une ASA exceptionnelle de 5 jours si l'enfant de l'agent est atteint d'une maladie grave. Il propose également de porter de 5 jours d'ASA à 12 jours d'autorisation spéciale d'absence en cas de décès de l'enfant de l'agent. G.B. explique qu'en cas d'autres soucis la collectivité est à l'écoute, que la discussion est possible en vue d'aménagements, et qu'il y a aussi les RTT en cas de soucis ainsi que l'accompagnement médical.



LA FSU TERRITORIALE

www.snuter-fsu.fr



E-AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

L'ensemble des autorisations spéciales d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service. Toute demande est soumise à une procédure précise et leur prise en compte est soumise à des justificatifs.

Les autorisations spéciales d'absence liées aux circonstances exceptionnelles de type pandémie (COVID-19 etc...), catastrophes naturelles sont soumises aux textes législatifs afférentes.

Les autorisations spéciales d'absence sont attribuées pour les motifs particuliers et suivants les modalités ci-dessous :

Mariage de l'agent	5 jours	Livret de famille ou extrait d'acte de mariage
Mariage d'un enfant ou pupille de l'agent	3 jours	Extrait d'acte de mariage
Mariage d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, beau-frère et belle-sœur	1 jour	Extrait d'acte de mariage
Conclusion d'un PACS	5 jours	Livret de famille ou extrait d'acte
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	Livret de famille ou extrait d'acte de naissance
Décès ou maladie grave du conjoint ou concubin	5 jours	Acte de décès ou acte médical
Décès d'un enfant ou d'une pupille	5 jours	Acte de décès
Décès grave du Père ou de la Mère	3 jours	Acte de décès ou acte médical
Décès des beaux-pères et Belles mères	3 jours	Acte de décès
Décès d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveux, nièces, beau-frère et belle-sœur	1 jour	Acte de décès
Rentrée scolaire pré élémentaire, primaire ou rentrée en 6 ^{ème}	4 heures à répartir sur la journée	
Concours ou examens	5 jours de révision 1 journée ou+ si l'épreuve écrite ou orale se déroule sur plusieurs jours	Attestation de présence
Déménagement de l'agent	1 jour	Justificatif de domicile
Don du sang	½ journée	Attestation de présence
Assistance médicale à la procréation (PMA)	<u>Pour l'agente</u> : tous actes médicaux nécessaires. <u>Pour le conjoint</u> : 3 jours au plus par protocole	Justificatif de PMA
Garde d'enfant malade	6 jours (possibilité de majoration jusqu'à 12 jours) si le conjoint ne peut en bénéficier	Certificat médical
Pathologie chronique ou cancer de l'enfant	5 jours	Certificat médical

Le terme « conjoint » fait référence à l'époux ou l'épouse, le co-titulaire d'un PACS et le concubin notoire.

Le terme « enfant » renvoie quant à lui aux enfants légitimes, naturels, adoptés ou issus d'une recomposition familiale.

3 - adhésion de principe de la collectivité au groupe de travail du CDG87 en vue d'un accord collectif sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

G.B. explique que la participation de l'employeur à la prévoyance sera obligatoire au 01/01/2025. Le président du CST déclare accepter la proposition du CDG87 de chercher un accord collectif sur la PSC et déléguer son pouvoir aux représentants des collectivités au sein du groupe de travail.

R.C. déclare se réjouir de cette décision car c'est une avancée notable pour les agents de la FPT et invite G.B. à participer personnellement à ce groupe de travail. Le président dit qu'il n'a pas reçu de proposition en ce sens mais qu'il n'y voit pas d'inconvénient. G.B. dit qu'on commencera avec le CDG87 mais qu'on choisira à la fin ce qui est le plus intéressant pour les agents

4 – propositions des représentants du personnel

• Réactualisation du montant de la participation employeur à la mutuelle prévoyance

R.C. explique que les montants des cotisations ont explosé. Il dit que sa cotisation est passée de 50 euros mensuels à plus de 80 euros par mois en 2023 alors que la participation de l'employeur n'a pas évolué depuis sa mise en place. Le président du CST dit qu'un travail vient d'être initié avec le CDG au sujet de la protection sociale complémentaire, qu'on va attendre de voir ce que ça donne dans un premier temps. R.C. dit qu'il comprend qu'un effort sur le pouvoir d'achat vient d'être fait par les membres du Conseil Municipal en accordant 50% du montant maximum pouvant être versé au titre de la PEPA, mais que les agents ne refuseront pas pour autant une augmentation de la participation employeur à la prévoyance avant la date butoir du 1er janvier 2025. Le président décide d'accorder une augmentation de 5% du montant de la participation employeur à la mutuelle prévoyance. R.C. salue son geste et le remercie.

• Mise en place d'un livret d'accueil santé-sécurité du nouvel arrivant

Le président dit que cette mise en place est déjà prévue mais qu'il faut du temps pour la mettre en place. Mr GRANGER informe l'assemblée qu'une trame de livret d'accueil personnalisable, au format word, est disponible sur le site internet du CDG. Les assistants de prévention, les représentants du personnel et de la collectivité se réjouissent de cette information. G.B. déclare que la mise en place du livret sera plus rapide. Il demande aux assistants de prévention (M. CAPDEBOSC, N. LAYLAVOIX, F. MEMAIN) de mettre en place ce livret d'accueil rapidement à l'aide de cet outil qu'il faudra personnaliser selon les besoins de la collectivité.

• Passage à la version numérique des titres restaurant

G.B. dit qu'il est surpris par cette demande, R.C. lui explique que c'est une demande qui a été formulée par les agents auprès de la section syndicale, que lui non plus ne s'y attendait pas. Un débat sur les avantages et inconvénients de cette carte s'ensuit. R.C. dit que de toutes façons le passage à cette version numérique des titres restaurant sera obligatoire au 1er janvier 2025. G. COMBY déclare qu'il faudra revoir le fonctionnement de la régie. C. BRAUGE DELAIRE dit qu'on va étudier cette question. G.B. dit qu'on va d'abord demander à chaque chef de service de consulter les agents sur cette question et qu'à l'issue on verra si on bascule ou pas vers ce mode de fonctionnement.

Le Comité Social Territorial se termine et le Docteur DESDAMES de la médecine professionnelle du CDG87 demande la parole. Elle informe l'assemblée qu'elle va faire une Cessation Progressive d'Activité à partir du 1er mars 2024. Elle travaillera à 60% et assurera le tuilage d'un nouveau médecin, le Dr ROMERA, pendant un certain temps. Elle nous le présentera lors du prochain CST de la mairie d'Isle.



Pourquoi avoir appelé ce journal « le communal » ? D'abord un clin d'œil aux agents communaux mais aussi en référence aux communalards. Qui sont-ils ? De dangereux extrémistes , des gauchistes !! les forces réactionnaires de l'époque ont pu le penser , il n'en est rien !

Cela correspond à une période dramatique de l'histoire avec plusieurs milliers de morts en quelques jours dans une capitale en feu, « la semaine sanglante », qui marque la fin de la commune de Paris. Une insurrection ouvrière issue de l'Assemblée nationale qui pourtant venait d'être élue au suffrage universel et qui a pris le pouvoir dans la capitale contre le pouvoir républicain bourgeois de l'époque. Tiens ça pourrait donner des idées !

C'est une tentative de gouvernement de la classe ouvrière , qui notamment a eu le temps de voter la séparation de l'église et de l'état (bien avant 1905). Ces insurgés sont des travailleurs parisiens , des ouvriers , des employés du bâtiment, du métal ou d'ateliers, âgés d'un trentaine d'années. Une amnistie partielle sera votée pour eux en 1879 et une amnistie générale en 1880.

L'assemblée nationale en 2016 a voté « la réhabilitation de toutes les victimes de la répression anti-communarde ». Pas mal comme titre de journal syndical, n'en déplaise à ses détracteurs !



POUR NOS SALAIRES ET L'AMÉLIORATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 1^{ER} FEVRIER

Plusieurs organisations syndicales enseignantes, dont la FSU, appellent les personnels de l'Éducation nationale à la grève le 1^{er} février pour revendiquer des mesures de revalorisation salariale significatives et l'amélioration de leurs conditions de travail.

ATSEM
PERSONNELS D'ANIMATION
AGENT.E.S TECHNIQUES

**L'ECOLE,
C'EST NOUS
AUSSI !**

LIMOGES
14h
RECTORAT

**MOBILISONS-NOUS CONTRE LES BAS SALAIRES, LA PRÉCARITÉ ET LA PÉNIBILITÉ
POUR ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ DES ÉLÈVES !**

Investir dans l'École, c'est aussi reconnaître et valoriser le travail des ATSEM, des personnels d'animation et des agent.e.s techniques qui y contribuent. La FSU Territoriale appelle donc les personnels territoriaux à se joindre à la journée de grève et d'action du 1^{er} février pour faire valoir leurs revendications :

- ▶ **REVALORISATION** de 10% du point d'indice ;
- ▶ **50 POINTS D'INDICE** pour toutes et tous ;
- ▶ **RETRAITE** à 60 ans ;
- ▶ **ABROGATION** de la loi de 2019 de transformation de la Fonction publique ;
- ▶ **PASSAGE EN CATÉGORIE B** du cadre d'emplois des ATSEM ;
- ▶ **PLAN DE TITULARISATION** pour résorber la précarité ;
- ▶ **RECRUTEMENT D'AGENT.E.S** techniques permettant d'assurer les missions et les remplacements en nombre suffisant.



Syndicat INTER87-FSU
44, rue RHIN et DANUBE - 87280 LIMOGES
www.inter87fsu.fr



LA FSU TERRITORIALE
ensemble **AU QUOTIDIEN**

Bagnolet, le vendredi 19 janvier 2024



SNUTER-FSU
22 rue Malmaison
93170 Bagnolet
contact@snuter-fsu.fr

M. Gabriel Attal,
Premier ministre
Hôtel Matignon
57 rue de Varenne 75007 Paris

Objet : préavis de grève national pour le 1^{er} février 2024

Plusieurs organisations syndicales enseignantes, dont la FSU, appellent les personnels de l'Education nationale à la grève le 1^{er} février pour revendiquer des mesures de revalorisation salariale significatives et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Membres à part entière de la communauté éducative, les agent.e.s de la fonction publique territoriale qui exercent dans les écoles, les établissements scolaires et les CREPS subissent également les bas salaires, le manque de personnel et plus généralement la dégradation continue de leurs conditions de travail. La réforme brutale des retraites, qui pénalise les carrières hachées, et les effets de la loi de 2019 dite de « transformation de la fonction publique » facilitant la précarisation, ont aggravé la situation de ces personnels dont les bas salaires souffrent d'autant plus de l'inflation de ces dernières années.

Investir dans l'Ecole, c'est aussi reconnaître et valoriser le travail des ATSEM, des personnels d'animation et des agent.e.s techniques qui y contribuent. La FSU Territoriale appelle donc les personnels territoriaux à se joindre à la journée de grève et d'action du 1^{er} février pour faire valoir leurs revendications :

- Revalorisation de 10% du point d'indice ;
- 50 points d'indice pour toutes et tous ;
- Retraite à 60 ans ;
- Abrogation de la loi de 2019 ;
- Passage en catégorie B du cadre d'emplois des ATSEM ;
- Plan de titularisation pour résorber la précarité ;
- Recrutement d'agent.e.s techniques permettant d'assurer le remplacement en nombre suffisant.



SNUTER-FSU
22 rue Malmaison 93170 Bagnolet
☎ 01 41 63 27 59 - ✉ contact@snuter-fsu.fr - www.snuter-fsu.fr



Aussi, la FSU Territoriale dépose un préavis de grève pour le jeudi 1^{er} février de 00h00 à 24h couvrant l'ensemble des agent.e.s de la fonction publique territoriale. Ce préavis devra permettre aux personnels de participer aux mobilisations qui seront organisées sur le territoire pour atteindre ces revendications.

Veuillez accepter, monsieur le Premier ministre, l'expression de notre considération.

Pour la FSU Territoriale

La co-secrétaire générale
Béatrice FAUVINET

Le co-secrétaire général
Julien FONTE



Bulletin d'adhésion à la FSU Territoriale
 Pour être informé(e), défendu(e), bénéficiaire des services du SnuTER-FSU et recevoir les journaux syndicaux dès leur parution

J'adhère au Syndicat **INTER87 FSU**
 44 Rue Rhin et Danube - 87280 LIMOGES
 Tél : 05 87 41 62 29 - Mail : inter87fsu@sfr.fr - Site internet : <https://inter87fsu.fr>

A renvoyer SVP complété et accompagné d'un RIB à INTER87 FSU



NOM [Mme] [Mr] : Prénom : Date de naissance :/...../.....
 Mail :@..... Tél fixe : Tél port :
 Adresse personnelle :
 Code Postal : Commune :
 Collectivité/Etablissement :
 Lieu d'affectation :
 Temps de travail :% Catégorie : A B C - titulaire contractuel autres (précisez)
 Direction / Service : Grade / emploi : Echelon :

J'adhère à INTER87 - FSU à dater du

Ma cotisation mensuelle sera calculée sur la base de 0,75 % du salaire mensuel net perçu **HORS PRIME** qui est de : €
ou indiquez votre indice nouveau majoré qui figure sur votre bulletin de salaire :

Mon paiement par prélèvement automatisé aura lieu **tous les 3 mois** (soit les 10 janvier, 10 avril, 10 juillet et 10 octobre de l'année)

Date du premier prélèvement SEPA

Cotisation mensuelle € Montant de chaque prélèvement €

J'ai bien pris connaissance que les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à INTER87-FSU d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations sont aussi communiquées au SNUTER FSU.

Elles ne peuvent être communiquées à l'extérieur pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

 **Revue de la Fédération Syndicale Unitaire** abonnement offert pour les adhérents

Je souhaite recevoir le journal **POUR** par mail

Je souhaite recevoir le journal **POUR** par voie postale

Date :
 Signature

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

**IDENTIFIANT
 CREANCIER SEPA
 FR68ZZZ481167**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat INTER87-FSU à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions d'INTER87-FSU. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur Madame Mademoiselle

Nom, Prénom.....
 Adresse.....

 Code Postal Ville

RUM :

ORGANISME CREANCIER : CREDIT MUTUEL
 CCM LIMOGES CENTRE
 Pour le compte du syndicat : INTER87- FSU
 N° Siret : 840 977 342 00012

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT
 Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN

Paiement récurrent

Date de la signature du mandat :

A : Signature :

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

L'équipe d'INTER 87 FSU vous remercie de votre confiance et vous souhaite la bienvenue
 Un courrier de confirmation de votre adhésion ainsi que votre carte d'adhérent vous parviendra prochainement



Syndicat INTER 87 FSU

44, Rue Rhin et Danube - 87280 LIMOGES

Téléphone : 05.87.41.62.29 - E-mail : inter87fsu@sfr.fr - <https://inter87fsu.fr>

Permanence tous les jours sauf le mercredi

POURQUOI ET COMMENT SE SYNDIQUER ?

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Se syndiquer à INTER87 FSU, c'est d'abord avoir l'assurance d'être renseigné, conseillé, aidé et soutenu sur les affectations, les promotions, l'évaluation, les congés formation et d'être défendu en cas de besoin.

C'est le nombre de ses adhérent.e.s :

- qui fait la richesse pour débattre,
- sa force pour revendiquer et convaincre,
- ses moyens pour fonctionner.

COMMENT SE SYNDIQUER ?

Votre adhésion est effective dès la réception du bulletin d'adhésion complété (au verso) et de votre **RIB** (Relevé d'Identité Bancaire). Le mandat SEPA, en bas du formulaire, concerne l'autorisation de prélèvement de vos cotisations et suit les normes européennes obligatoires depuis le 1^{er} février 2014.

Votre cotisation se calcule de la façon suivante : multipliez par 0,75 % votre salaire mensuel net sans les primes (*pas l'imposable, celui que vous percevez réellement*). Cela vous donnera votre cotisation mensuelle.

Le montant du prélèvement trimestriel correspond à 3 fois cette somme. Celui-ci s'effectue en début de chaque trimestre : le 10 janvier pour le 1^{er} trimestre, le 10 avril pour le 2^{ème} trimestre, le 10 juillet pour le 3^{ème} trimestre et le 10 octobre pour le 4^{ème} trimestre.

*Exemple : si mon salaire net est de 1188 €, je calcule ma cotisation comme suit :
 $1188€ \times 0,75\% = 8,91€$ mensuel soit un prélèvement tous les trois mois de 26,73 €.*

Vous pourrez déduire de vos impôts 66% du montant annuel de la cotisation syndicale. A condition de ne pas avoir opté pour la déduction des frais réels, les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt. Une attestation vous sera délivrée à cette fin chaque année.

Les cotisations servent :

- à la publication de tracts, brochures, journaux
- aux actions, manifestations, solidarités financières
- à la formation des adhérent.e-s
- aux recours juridiques
- à l'organisation des élections professionnelles
- aux rencontres régionales, nationales et formations des représentants ou élus aux CST, CAP, CCP

N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement complémentaire dont vous auriez besoin.

L'équipe militante d'INTER87 FSU