28-10-2020

Tout savoir sur… Sûr de tout savoir

Les saladières de la colère !

On pourrait se croire dans le film de Claude Zidi « L'Aile ou la Cuisse ». *Pourtant, nous sommes bel et bien dans la réalité.*

Pour cause de Covid , le 12 et 13 octobre 2020, la cuisine centrale de la ville de DOUAI n'a pas été en mesure de produire les repas pour les restaurants scolaires des écoles primaires et maternelles.

En cette période de crise sanitaire, nous comprenons fort bien qu'il faille tout d'abord protéger les agents et prendre des mesures draconiennes. D'ailleurs, le syndicat FSU veille à chaque instant à ce que les mesures sanitaires soient strictement appliquées.

Malgré l'information diffusée auprès des parents, **la distribution de saladières n'a pas manqué de provoquer de vives réactions de leur part, estimant que ce "repas" ne correspondait pas aux besoins nutritionnels de leurs enfants.** Nous pouvons comprendre leurs réactions ; en effet pour certains enfants, c'est le seul repas correct de la journée.

N'y avait-il pas autre chose à proposer aux enfants ?

Nous avons poussé notre curiosité à l'extrême et nous nous sommes intéressés à la valeur nutritionnelle et à la composition de la saladière. **Il ne s'agit pas d'un repas gastronomique, loin de là !**

Sachant qu'un enfant à besoin de :

Besoins de l'enfant en kcal/ jour	
De 1 an à 3 ans	90 kcal/kg
A 5 ans	De 1500 à 1800 kcal
A 10 ans	De 1800 à 2200 kcal

(Valeurs nutritionnelles pour 100grs)

Energie	116 Kcal / 482 Kj
Matières Grasses Dont acides gras saturés	7.0 g 1.0 g
Glucides Dont sucres	5.8 g 1.6 g
Protéines	7.2 g
Sel	1.3 g

Composition : ***Thon**** *(22%), pommes de terre (20%), tomates cerises (14%), haricots verts (14%), olives noires, oignons, huile d'olive vierge extra, poivrons rouges, eau, vinaigre de Xérès, sel, arômes, basilic, herbes de provence.* ****Euthynnus (Katsuwonus) pelamis.***

Mais au fait, c'est quoi l'Euthynnus (Katsuwonus) pelamis ? Du faux thon !

Faute de thon, on mange des bonites !

Ce n'est pas du thon à proprement parler. Bonne ou pas, la bonite reste une bonite et non un thon. Sauf qu'au détour d'une nomenclature, on lui trouve un autre nom commun : « thon listao ». Cette autre appellation est la brèche par laquelle les industriels se permettent aujourd'hui de vendre de la bonite pour du thon. Pour le consommateur final, toutes les pistes sont intégralement brouillées.

Les parents apprendront avec "satisfaction" que le "repas" leur sera facturé avec une réduction de 50%.

Le 1er janvier 2022 au plus tard, les repas servis dans les cantines scolaires devront compter 50 % de produits bio, locaux ou écologiques (Loi Egalim). On en est encore loin !

Culpabilité des agents !

Alors que les agents ont été durement exposés depuis le début de la crise sanitaire pour assurer la continuité du service public, accueillir et encadrer les enfants de soignants, effectuer jusqu'à 57h/semaine, désinfecter les locaux des journées entières…, des responsables leur reprocheraient de ne pas avoir transvidé les boites dans les assiettes !

Apparemment, il apparait plus important à l'Administration **de ce soucier du contenant que du contenu de l'assiette !**

Syndicat F.S.U. Territoriale SNUTER 59
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 OU 06-21-63-47-61
Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr Blog: http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Des départs qui interrogent !!!

Depuis plusieurs mois, nous avons vu plusieurs de nos collègues quitter la collectivité. Certains l'ont fait par choix d'évoluer dans un projet de carrière ou de déménagement, et nous ne pouvons que leur souhaiter bonne réussite.

Par contre, nous constatons également le départ de collègues qui par **manque de considération**, **malgré le travail fourni** depuis plusieurs années, **ne trouve pas d'autres solutions que de quitter la collectivité**, en laissant un grand vide dans leur secteur d'activités.

Cette situation nous inquiète sur le **mode de management à l'œuvre et traduit parfois un manque d'écoute et de prise en considération de l'investissement professionnel et de soutien à nos collègues dans leurs missions.**

Nous pouvons également être inquiets du turn-over sur certains services, sans analyse et sans prise en compte des causes de ce chamboulement perpétuel.

Nous espérons que sur le nouveau mandat du Maire, l'examen de ces situations devienne une priorité.

DOUAI : Les Entretiens d'Évaluation Professionnelle 2020.

Depuis le 1er janvier 2015, l'entretien professionnel annuel est devenu obligatoire et a remplacé la notation comme mode d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Afin d'optimiser l'entretien professionnel, le fonctionnaire évalué et le supérieur hiérarchique direct doivent pouvoir préparer les éléments utiles à une discussion constructive.

Une **"notice explicative agent"** a été rédigée par le service des Ressources Humaines et communiquée à chaque agent au moment de l'entretien professionnel.

Logiquement, cette "notice" est supposée reprendre le déroulé de l'entretien professionnel, les différentes étapes et les possibilités de demande de révision (demande de révision auprès de l'autorité territoriale, demande de révision auprès de la C.A.P…).

Or, nous avons constaté que **cette note a été réduite au strict minimum**. En effet, les parties **"Convocation de l'agent"** et **"Demande de révision de l'évaluation auprès de l'autorité territoriale et auprès de la C.A.P." ont été supprimées, réduisant ainsi l'information aux agents.**

Par ailleurs, **de nombreux d'agents n'ont pas eu communication de leur fiche de poste.**

Nous vous rappelons **qu'avec la convocation, le supérieur hiérarchique direct doit joindre la fiche de poste** du fonctionnaire évalué ainsi que le document support servant de base au compte rendu.

Aussi, la FSU n'a pas manqué de demander la modification de cette "notice explicative" et de **rappeler l'importance de procéder à la communication de la fiche de poste.**

DOUAI : COVID-19, Information de la Direction des Ressources Humaines

"Le nombre de personnes testées positives au Covid-19 progresse sur le Douaisis avec comme corollaire la progression du nombre de cas contacts.

*Dans ce contexte, le nombre d'agents placé en isolement **pourrait rapidement augmenter et perturber le fonctionnement** des services municipaux.*

*Les services de l'ARS et de la CPAM étant engorgés, le tracing est dorénavant incertain : **les personnes ayant été en contact** avec une personne testée positive ne **sont malheureusement plus systématiquement prévenues**.*

Dans ces conditions, il convient de demander aux agents de rentrer chez eux et leur recommander de se faire dépister dès le

développement des symptômes comme la fièvre, toux sèche, maux de tête, grande fatigue.

Il convient également que chacun se responsabilise : lorsqu'on est positif à la Covid, on reste chez soi ! On protège ainsi ses collègues, son entourage en général.

L'apparition, ces derniers jours, de cas contacts dans plusieurs services laissent penser que les gestes barrières n'ont peut-être pas été systématiquement respectés. Il faut donc rappeler ***régulièrement*** *aux agents les consignes sanitaires suivantes :*

- Port du masque
- Lavage fréquent des mains
- Aération régulière
- Distanciation physique aussi bien pendant le travail, les pauses et la restauration.

Concernant les positions statutaires :

- Cas contact, suspicion: en ASA jusqu'au résultat du test (arrêt de travail stipulant l'isolement)
- Cas positif : en arrêt maladie (arrêt de travail dispensé par le médecin traitant ou les services de la CPAM), à cela s'ajoute une déclaration individuelle sur Amélie.fr"

DOUAI : Prime "Grand âge"

Le décret n° 2020-1189 du 29 Septembre 2020 portant création d'une prime "Grand âge" à certains personnels de la fonction publique territoriale est paru au journal officiel du 30 septembre 2020.

Ce décret institue une prime spécifique ayant vocation à **reconnaitre l'engagement et les compétences de certains professionnels assurant une fonction essentielle dans la prise en charge de personnes âgées** relevant d'établissements publics créés et gérés par les Centres Communaux ou intercommunaux d'Action Sociale.

Peuvent bénéficier de cette prime les fonctionnaires relevant du cadre d'emploi des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide soignant ou d'aide médico-psychologique régis par le décret du 28 août 1992 susvisé et les agents contractuels exerçant des fonctions similaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées, **tel que le Service de Soins Infirmiers à Domicile (S.S.I.A.D.).**

Le montant de la prime est de 118 €uros bruts par mois. Elle suit le sort du traitement.

Elle est cumulable avec le RIFSEEP. Elle peut être versée au titre des fonctions exercées **depuis le 1er mai 2020**.

Pour la F.S.U., **il serait inconcevable que cette prime ne soit pas votée très rapidement, d'autant qu'elle est financée par l'A.R.S.**

Aussi, la FSU s'est empressée de demander l'application de cette mesure pour **les agents du Service de Soins Infirmiers à Domicile (S.S.I.A.D.), à titre rétroactif depuis le 1er Mai 2020 ;** et par la même occasion de **proposer au Conseil d'Administration du C.C.A.S. de DOUAI, l'adoption de la délibération correspondante.**

Après une rencontre avec la Directrice du C.C.A.S., celle-ci nous a assuré faire le nécessaire auprès de l'Agence Régionale de Santé afin de cette prime soit versée au plus vite aux agents **du Service de Soins Infirmiers à Domicile**.

La F.S.U. ne manquera pas de vous informer.

DOUAI : Dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée notamment une nouvelle instance, le **comité social territorial** qui, en fait, va fusionner les deux comités actuels : le **comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail, le célèbre CHSCT**.

Une réunion était prévue le 18 Novembre 2020. Pour cause de crise sanitaire, celle-ci est reportée au début d'année !

Après 6 années de disette, le Maire serait-il disposé à engager un VRAI DIALOGUE SOCIAL ?

Pourtant, depuis son élection, la FSU n'a pas manqué de lui communiquer son ressenti.

Syndicat F.S.U. Territoriale SNUTER 59
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 OU 06-21-63-47-61
Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr Blog: http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

DOUAI : MAJORATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES POUR LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est paru au journal officiel du 20 mai 2020.

Ce texte vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires.

Jusqu'à présent, les agents à temps non complet ne bénéficiaient d'aucune majoration de rémunération pour les heures complémentaires effectuées au-delà du nombre d'heures afférentes à leur emploi.

Les agents à temps non complet ne peuvent pas, contrairement aux agents à temps partiel ou à temps complet, obtenir une compensation des heures sous la forme de jours de récupération, d'où l'importance d'introduire une majoration de ces heures.

Cette évolution réglementaire fait suite aux recommandations formulées par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales s'agissant du rapprochement des régimes indemnitaires applicables aux heures complémentaires et supplémentaires.

Ce décret prévoit que l'organe délibérant de la collectivité territoriale qui recourt aux heures complémentaires **peut décider d'une majoration de leur indemnisation de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25% pour les heures suivantes**.

En effet, le 5 mars 2020, le collège des élus du Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN) **s'est déclaré favorable à ce dispositif qui est de nature à limiter la précarité des agents à temps non complet**.

Par ailleurs, **le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a également rendu un avis favorable à l'unanimité des employeurs territoriaux.**

Aussi, dans le cadre de l'organisation du prochain Comité Technique prévu le 1er Juillet 2020, nous ne manquerons pas d'évoquer ce sujet très important dans le cadre de la résorption de la précarité à la Mairie de DOUAI.

Dans l'attente, et par la présente nous sollicitons de votre bienveillante attention, l'application de cette mesure aux agents à temps non complet amenés à effectuer des heures complémentaires et par la même occasion de proposer aux membres du Conseil Municipal l'adoption de la délibération correspondante.

GIPA : Garantie Individuelle de pouvoir d'achat

L'arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ont été publiés le 23 octobre 2020 :

Les agents de la Fonction Publique de l'État et des Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité, appelée **"Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat"**.

Pour bénéficier de cette garantie, l'évolution du traitement brut doit être inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. (Indice majoré (IM) au 31/12/2015 et Indice majoré (IM) au 31/12/2019).

Calculez le montant de la GIPA susceptible de vous être versé : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com/archive/2020/11/07/gipa-garantie-individuelle-de-pouvoir-d-achat-6275348.html

Syndicat F.S.U. Territoriale SNUTER 59
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 OU 06-21-63-47-61
Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr Blog: http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Les contractuels de la fonction publique auront droit à la prime de précarité en 2021

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

À partir du 1er janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique pourra bénéficier d'une indemnité de fin de contrat dite « *prime de précarité* ». Cette disposition concerne les contrats à durée déterminée (CDD) **conclus à compter du 1er janvier 2021** dans la fonction publique de l'État et les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Dans quels cas et dans quelles conditions un agent peut-il en bénéficier ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Qui peut en bénéficier ?

La prime est accordée aux contractuels recrutés pour certains motifs dont notamment :
* absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ;
* recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services ;
* faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
* remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels à temps partiel ;
* remplacement temporaire d'un fonctionnaire en détachement ou en disponibilité de 6 mois maximum, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.) ;
* faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
* pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps.

Quelles sont les conditions ?

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 3 078,83 € par mois.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- lorsque le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission ou licenciement en cours de contrat) ;
- l'agent a refusé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- le contrat est immédiatement renouvelé ;
- l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'État.

L'augmentation du nombre des fonctionnaires…

Syndicat F.S.U. Territoriale SNUTER 59
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 OU 06-21-63-47-61
Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr Blog: http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com