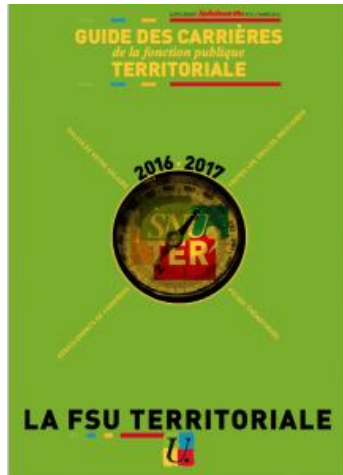


GUIDE DES CARRIERES

Notre syndicat a, comme chaque année, édité le guide des carrières de la fonction publique territoriale à l'attention de ses adhérents.

Cet ouvrage, source privilégiée d'informations pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales, apporte les renseignements utiles au bon déroulement de nos carrières, tout en se référant aux textes qui régissent notre fonction publique.



Vous sont présentés, l'ensemble des grilles des salaires par catégories et grades, le régime indemnitaire, les agents non titulaires, les instances paritaires, l'entretien individuel, les réformes en cours...

COMMENT DEFENDRE SES DROITS SI ON NE LES CONNAIT PAS ?

Conscient du besoin de chacun en matière d'information, notre syndicat a souhaité remettre à l'ensemble des agents de notre collectivité, un exemplaire de ce guide des carrières.

Nous espérons que vous en ferez bon usage et qu'il répondra à vos attentes.

Sachez que nous restons disponibles, en tant que collègues, élus dans les instances paritaires de la collectivité, pour répondre à vos éventuelles questions.

Vous avez aussi la possibilité de consulter en ligne le guide des carrières sur notre site. Vous pourrez profiter des articles en lien avec l'actualité, ainsi que les textes relatifs à la fonction publique territoriale.

Site : <http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com/>

RETRAITE : L'heure des choix

Une retraite réussie est avant tout une retraite bien préparée ! Démarches à effectuer, modalités de liquidation et de calcul de sa pension, aspects psychologiques du départ à la retraite : chacun de ces aspects doit être pris en compte dans ses moindres détails.

Quel que soit votre statut, vous bénéficiez d'un droit à l'information sur vos droits futurs à la pension de retraite. Ce droit à l'information comporte la délivrance, par votre ou vos caisses de retraite, d'un relevé de situation individuelle qui récapitule vos droits et pour les agents âgés de 55 ans, une estimation du montant de votre ou vos pensions de retraite.

Le service des ressources humaines peut vous donner ces informations... Nous vous conseillons de préparer votre dossier 6 mois avant votre départ. Nous restons à votre disposition pour tous conseils.

N'hésitez donc pas à nous rejoindre, ce qui vous permettra de bénéficier de formations sur vos droits, d'informations statutaires détaillées, et d'être conseillé utilement et défendu si cela est nécessaire.

A la FSU, la Solidarité c'est du concret !



Communiqué "Charte ATSEM"

Délibération du Conseil Municipal du 08 juillet 2016.

Comme vous le savez, le syndicat F.S.U. s'est opposé à l'adoption de cette "charte" qu'il estime sans légitimité. Malgré nos interventions et nos recommandations, notre Maire a décidé de faire adopter une délibération aux membres du Conseil Municipal du 8 juillet 2016.

Auparavant, dans une lettre ouverte en date du 5 juillet 2016, notre organisation syndicale a souhaité attirer l'attention des membres du Conseil Municipal.

À cette occasion elle a informé ces derniers de ses points de désaccord.

Notre organisation syndicale remercie les membres de l'opposition qui ont pris leurs responsabilités en s'abstenant lors de ce vote au Conseil Municipal, ce qui prouve que ce dossier n'est pas clair à leurs yeux.

Le syndicat F.S.U., estimant que les droits des agents ne sont pas respectés, a décidé d'engager une procédure en référé et une autre procédure en annulation devant le Tribunal Administratif de Lille.

Certainement très intéressé par le sujet, le juge des référés a rapidement fixé l'audience au 7 septembre 2016. Comme nous l'avions présagé, le juge administratif n'a pas retenu le critère "d'urgence" dans la procédure en référé.

Néanmoins, le dossier sera jugé sur le fond lors d'une prochaine audience.

La FSU reste à votre disposition pour vous renseigner sur ce dossier.



CALCULEZ VOTRE G.I.P.A. : Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat

La GIPA a été prolongée en 2016 par le décret 2016-845 (JORF du 28 juin 2016) et l'arrêté du 27 juin 2016. La FSU met à disposition de tous les agents un calculateur pour les aider à vérifier leurs droits.

La "garantie individuelle de pouvoir d'achat" est automatiquement versée aux agents de la fonction publique, titulaires et non titulaires employés de manière continue sur la période de référence, dont le pouvoir d'achat a régressé entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015.

Calculateur GIPA 2016

Vous trouverez **en cliquant sur ce lien** : [calcul gipa 2016.xls](#), une feuille de calcul automatique pour vous permettre de savoir si vous pouvez avoir droit à la GIPA.

Pour déterminer son montant brut, il suffit de saisir les indices majorés détenus en décembre 2011 puis en décembre 2015.

Incidence de la durée du travail : En cas de travail à temps partiel sur tout ou partie de la période de référence, ou pour les agents à temps non complet, le montant de l'indemnité est attribué proportionnellement à la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

SYNDICAT DICO : **"D" comme "droit syndical"**



Le droit syndical constitue l'une des garanties accordées à l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires par le statut général tel qu'il résulte des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, et notamment de son article 8.

LA LIBERTE SYNDICALE EST RECONNUE

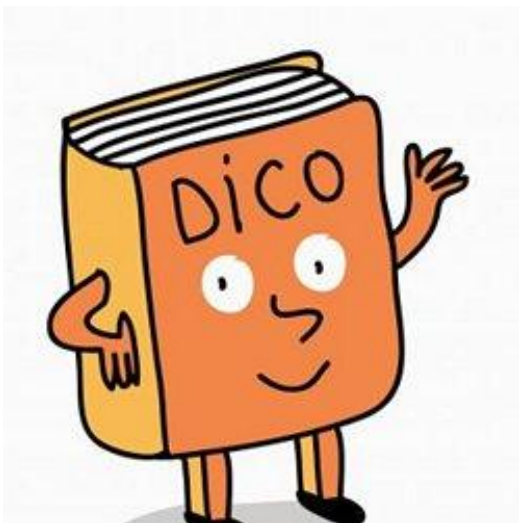
L'adhésion, toujours libre, à un syndicat, ne peut jamais être mentionnée dans le dossier de l'agent. L'administration ne peut d'ailleurs jamais porter la moindre appréciation sur la manière dont un agent exerce son mandat syndical.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, les agents bénéficient d'autorisations spéciales d'absence et de décharge de service.

La méconnaissance des droits des syndicats, qui constituent une liberté fondamentale au sens de l'article L.521-2 du Code de justice administrative, peut conduire le Juge du référé liberté, à enjoindre à l'employeur récalcitrant d'assurer le respect de ces droits dans les meilleurs délais.

Ainsi une administration publique qui refuse à un agent une autorisation d'absence pour motif syndical **doit motiver la décision de refus**, au sens de la Loi n°79-587 du 11 juillet 1979.

La jurisprudence du Conseil d'État considère que la **motivation du refus d'une autorisation d'absence pour motif syndical doit être écrite**, claire et précise et la **seule mention d'un «avis défavorable pour nécessités de service»**, qui n'apporte pas d'autre indication, **ne satisfait pas à l'obligation de motivation**.



LOI DU 26 AVRIL 2016 **relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**

Près de trois ans après sa présentation en Conseil des ministres, cette loi est parue au Journal officiel du 21 avril 2016. Le texte comporte tout un ensemble de dispositions pour renforcer la place des valeurs de la fonction publique et actualiser les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents, en particulier :

La prolongation du dispositif de la loi de dé-précarisation (loi Sauvadet de 2012)

- Pour la titularisation, **prolongation de 2 ans** (jusqu'au 12 mars 2018) et conditions d'ancienneté minimales à remplir au 31 mars 2013.
- Pour la **transformation des CDD en CDI**, les années prises en compte pour le calcul des conditions d'éligibilités peuvent avoir été effectuées auprès de plusieurs employeurs.
- Création de **Commissions Consultatives Paritaires** pour les agents contractuels (rôle similaire au CAP des agents titulaires).
- Le renforcement de la **protection fonctionnelle** qui peut désormais être accordée au conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, aux enfants et ascendants directs victimes du fait des fonctions du fonctionnaire.
- La possibilité d'écourter le **congé parental**, même sans motif grave. L'allongement du **congé paternité** de 11 jours à 18 jours en cas de naissances multiples.
- La possibilité de fractionner le **congé paternité** en 2 périodes dont l'une au moins égale à 7 jours.

CONCOURS : La durée de validité des listes d'aptitude a changé !

- Le bénéfice de l'inscription sur la **liste d'aptitude après réussite au concours (ou promotion interne) est porté à 4 ans (au lieu de 3)**. Les candidats devront informer par écrit chaque année le centre de gestion de leur situation.
- Le **concours sur titre** est étendu aux recrutements des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

La prescription des faits passibles de sanction.

Aucune procédure ne peut être engagée **au-delà d'un délai de 3 ans** après que l'administration a eu connaissance des faits.

Nouveau Régime Indemnitare : RIFSEEP

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.



Dans le cadre de la revalorisation du régime indemnitare sollicitée par les organisations syndicales, le Maire souhaite mettre en place en janvier 2018 le nouveau régime indemnitare... **mais seulement la partie "I.F.S.E."**.

La partie "C.I.A." (Complément Indemnitare Annuel) serait mise en place plus tard (**peut être en 2019, soyons optimiste !**). Ce sujet soulève de nombreuses questions et demande toute notre vigilance.

RIFSEEP, Qu'est-ce que c'est ?

Créé par un décret de mai 2014, ce nouveau Régime Indemnitare a vocation à **se substituer à l'ensemble des primes et indemnités** qui composent le régime indemnitare actuel (IAT, IFTS, ISS...).

Sa création, répond à un double objectif :

1. Réduire le nombre d'indemnités et de primes composant les divers régimes indemnitaires de la territoriale, pour plus de lisibilité.
2. Faire de la rémunération un véritable outil managérial en y introduisant plus de flexibilité.

Le RIFSEEP est composé de deux parties

1. Une part fixe **obligatoire**, l'I.F.S.E. (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), liée au poste occupé, constitue l'essentiel du régime indemnitare. Cette part comprend des indemnités liées à des fonctions (encadrement, expertise ou encore pénibilité).
2. Une part variable **facultative**, le C.I.A. (complément indemnitare annuel), liée à la manière de servir.

Qu'est-ce que ça change ?

Le RIFSEEP lie la rémunération non plus au cadre d'emploi mais **au poste occupé**. De plus la part variable, si elle est instituée, peut être liée aux objectifs assignés par la collectivité, **voire servir à sanctionner les absences**.

En quoi c'est dangereux ?

C'est d'abord une nouvelle attaque contre le statut de la fonction publique et les garanties collectives qui lui sont attachées.

En effet, dans la logique du RIFSEEP, **le grade de l'agent ne garantit plus la rémunération**. Celle-ci peut tout à fait baisser en cas de mobilité vers un poste ouvert au même cadre d'emploi, mais pour lequel l'employeur a déterminé une I.F.S.E. moins importante.

La part variable risque de mettre en lumière de manière douloureuse pour les agents toutes les limites de ce dispositif.

En l'absence de critères objectifs d'évaluation, comment ne pas verser dans l'arbitraire lorsqu'il s'agira de distribuer le complément indemnitare ?

Le syndicat FSU sera très attentif lors des négociations.

Pour une revalorisation du régime indemnitare !

Pour un système transparent aux yeux des agents !

Et pas de perte de pouvoir d'achat !

VOS ELUS F.S.U.

AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES :

- Catégorie A : Olivier MARTINACHE, Sandra MAVEL
- Catégorie B : Corinne SWORA, Raynald DARGENCOURT
- Catégorie C : Claudine AUGUSTE, Patricia LEBECQ, Nadéra HACHEM, Francis MICQUET

AU COMITE TECHNIQUE ET AU C.H.S.C.T.:

- Claudine AUGUSTE,
- Martine KOWALKOWSKI,
- Dominique BAS,
- Bernard DANGLLOT,

A LA COMMISSION DE REFORME :

- Catégorie A : Olivier MARTINACHE, Sandra MAVEL, Pascale GARCIA,
- Catégorie B : Bernard DANGLLOT, Corinne SWORA, Raynald DARGENCOURT
- Catégorie C : Claudine AUGUSTE, Martine KOWALKOWSKI, Dominique BAS.

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>