Fédération des Services Publics du Gard
la cgt

Le Pavé dans la Mare

ÉLU(e)S CAP CDG30 CTP

N°10 Janvier 2013
Nivôse AN CCXXI (221)

Journal des représentants C.G.T. élu(e)s au Centre De Gestion du Gard, paraissant irrégulièrement à l'improviste

ÉDITERRITORIAL

LES 35 HEURES NON RESPECTEES pour les personnels annualisés (ATSEM, etc…)

Lors du CTP du 7 février 2012, les élus CGT ont proposé et obtenu la création d'une Commission afin de déterminer les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail non définie par les textes. Or quelle ne fut pas leur surprise de constater que la publication du Centre de Gestion du Gard de Mars 2012 abordait ce thème sans attendre les conclusions de cette commission de fait «mort née»!!!

Un calcul savant explique les 1607 heures appliquées aux personnels (ex : ATSEM) qui ne travaillent pas toute l'année au même rythme (ex : temps scolaire). Il est fait état notamment de 25 jours de congés annuels et non de 27 : les fameux 2 jours statutaires quand on a pris 8 jours de congés entre le 1er novembre et le 30 avril (ce qui est toujours le cas des agents liés aux périodes scolaires). Tous ces agents y ont bien droit !!!

Deux jours de congés supplémentaires non comptés dans l'annualisation, cela fait bien 2 fois 7 heures de trop sur 52 semaines, soit 16 mn de plus par semaine. **Les agents annualisés travaillent donc bien 35 h 16 au lieu des 35 h légales.** Ce Qu'il Fallait Démontrer ! Beaucoup trop de Collectivités n'en tiennent pas compte et appliquent «bêtement» cette notion de 1 607 h.

Ne parlons pas des ponts et des «journées du Maire» qui, parfois, ne sont même pas comptés comme temps de travail dans les 1 607 heures. Si ce n'est pas de la discrimination entre agents d'une même collectivité, ça y ressemble beaucoup !

Chers personnels annualisés, ATTENTION, sur votre prochain tableau annuel des heures comptabilisées dans vos 1607 heures de travail, **vérifiez** que soient bien pris en compte ces 2 jours de congés supplémentaires **et** tous les ponts et journées du Maire éventuellement attribués à vos collègues non annualisés. Du coup, c'est de la discrimination. C'est le seul moyen de contester cette mauvaise application des 35 h.

Sinon Allo CGT, et nous enverrons les éclaboussures nécessaires aux services Ressources Humaines (ou Secrétariat de Mairie) zélés et butés, pour le respect de vos droits. En attendant, nos élus au Comité Technique Paritaire Départemental ont relancé le 11 décembre dernier l'idée du groupe de travail évoqué ci-dessus. Le Pavé vous tiendra au courant, mais n'hésitez à nous contacter !

Conclusion : Le Centre de Gestion doit REVOIR sa copie UN RECTIFICATIF dans sa publication (DIFFUSEE systématiquement A TOUTES LES COLLECTIVITES) NOUS REMPLIRAIT DE JOIE !!!

Coordonnées Générales Territoriales
(et autres)
Contacts permanents :
Coordination Départementale
Bourse du travail – Nîmes
du lundi au vendredi :
04 66 76 23 37 ou 09 66 98 23 37
Courriels :
cgt.territoriauxgard @laposte.net
ou cgt.csd.gard@orange.fr
http://csd.cgt30.over-blog.com
Site Union Locale Nîmes :
http://www.cgt-nimes.fr/ul-nimes/
Site Union Locale Alès :
http://cgt.ales.over-blog.com/
Elus CAP :
A : 06 71 22 98 50 ou 06 45 80 99 66
B : 06 48 66 35 18
C : 06 48 66 33 95
Elus CTP CDG:
06 14 04 37 17
Elus CTP Locaux
06 48 66 35 26 ou 06 19 66 58 11
Elus Commissions de réforme :
Cat B : 06 25 65 92 90
Cat C : 06 81 92 85 17

Communauté de Communes, le BIG Bang 2013: On vous explique !

Votre service est absorbé par une comcom = Mutation : vous êtes transféré de fait.
Vous souhaitez rejoindre une comcom mais votre service en intégralité n'est pas transféré = Mise à disposition, ou détachement, ou mutation sur décision de la nouvelle comcom..
Un principe à retenir et, si besoin, à faire respecter :
Vous devez par écrit effectuer votre demande de changement partiel ou complet de votre collectivité d'origine en cas de mise à disposition.
Deuxième principe à retenir : Passer à la comcom par un détachement ou une mutation c'est changer de collectivité.
Donc : négociation sur les rémunérations et élaboration d'un protocole d'accord sur les 35 heures. Si votre fonction est modifiée, il faut redéfinir votre profil de poste. L'ensemble des accords salariaux doit faire l'objet de délibérations.
Pour l'organisation du travail passage préalable obligatoire par les C.T.P. **Si votre situation est modifiée, e**lle doit faire l'objet d'un arrêté de votre ancienne et nouvelle collectivité : il faut vérifier que les dates correspondent, à défaut il y aurait rupture dans le déroulement de votre carrière.
Votre emploi est supprimé dans votre collectivité ? Vous ne voulez pas intégrer la comcom ? : C'est impossible, sauf recours au tribunal administratif.

Vous êtes dans une comcom qui rejoint une autre comcom. : 3 options ci dessous

MISE A DISPOSITION

DUREE : maximum de 3 ans renouvelables
Cadre d'emploi d'origine
Rémunération identique
La mise à disposition n'est possible qu'à la condition de l'absence dans les fonctions à remplir d'un emploi correspondant budgété dans la Communauté de Communes.
Avis C.A.P indispensable
Accord de l'agent impératif
Arrêté du maire indispensable
Convention nécessaire entre votre collectivité et la communauté de communes d'accueil.
Notation
Pouvoirs disciplinaires
Demande de travail à temps partiel
Congés de formation
Rémunération
Compétence du maire de votre collectivité d'origine
si votre activité à la comcom dépasse 50% ⇒ Mutation
Vous êtes prioritaire en cas de création de poste à la comcom

MUTATION

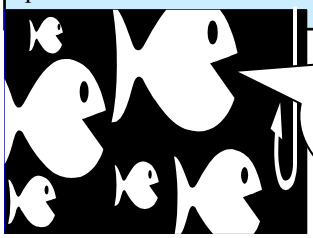
Quand ? : Votre service passe à la comcom (possible uniquement si le poste est budgété)

DUREE : définitive

Comment ?
Vous êtes transféré de fait, la mutation est une conséquence.
Vous appartenez à une nouvelle collectivité.
Vous gardez vos droits mais ils peuvent changer sur délibération du conseil communautaire à tout moment.
C.T.P.de la collectivité sortante et rentrante.
Notation
Pouvoirs disciplinaires
Demande de travail à temps partiel
Congés de formation
Rémunération
Compétence de la Présidence de votre nouvelle collectivité d'accueil
Vous changez de collectivité et de territoire d'activité et de travail.

DETACHEMENT

(possible uniquement si le poste est budgété)
DUREE : 5 ans renouvelables ou 6 mois non renouvelables
Fonctionnaire considéré hors cadre d'emplois
Mêmes conditions de catégorie hiérarchique d'emplois avec fonctions comparables de la collectivité que vous quittez.
Comment :
Accord de l'agent impératif + AVIS DU C.T.P. et de la C.A.P.
Arrêté du maire précisant les modalités d'exercice de la fonction
Rémunération + ou = à 15 % de votre ancienne rému-nération (négociable)
Notation par votre com-munauté d'accueil qui transmet à la collectivité d'origine
Les pouvoirs disciplinaires appartiennent à la communauté d'accueil
Vous êtes prioritaire en cas de demande de réintégration dans votre ancienne collectivité



Communautés de Communes : bien réfléchir avant d'agir ! S'unir pour réagir !!!!

C.A.P. 2013

CAP A : Mercredis 13 février, 26 juin, 2 octobre, 4 décembre à 14 h 30
CAP B : Mardis 12 février, 25 juin, 1er octobre, 3 décembre à 10 h
CAP C : Mardis 5 Février, 2 avril, 25 juin, 17 septembre, 5 novembre, 10/12 à 14 h 30

C.T.P. CDG 2013

Mardis 19 février, 9 avril, 18 juin, 24 septembre et 3 décembre à 10 h

Lanceurs de Pavés montant au Front dans la Plaine Camarguaise pour tenter de laver l'afFRONT des dernières législatives NATIONALes

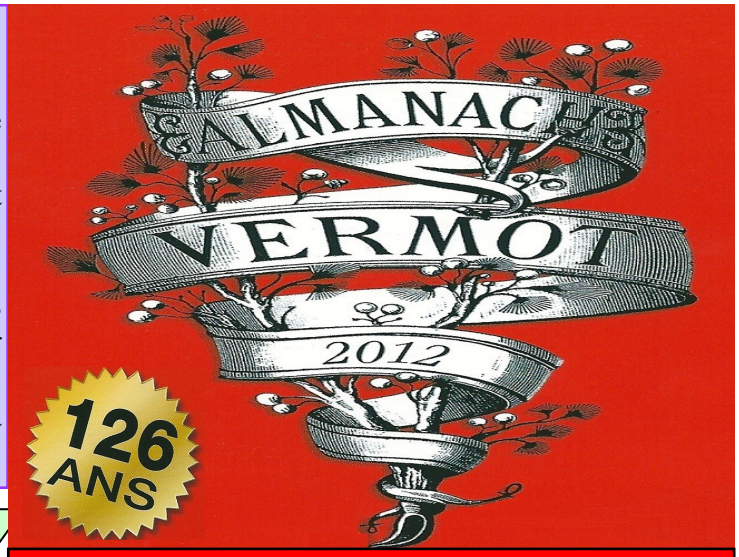
L'Almanach Mair'maux

****

Un Maire se plaignait, lors d'une réunion avec le personnel, qu'il n'était pas assez respecté. Le lendemain, il apporta une petite pancarte où il était écrit : **JE SUIS LE CHEF !**

Il la plaça sur la porte de son bureau. Quand il revint l'après midi, après un repas d'entreprises, il vit que quelqu'un y avait indiqué sur un post it :

«Votre femme a téléphoné : Elle veut récupérer sa pancarte !»



Après 10 numéros, il était temps que l'on explique le titre de cette rubrique humoristique. L'Almanach Vermot, devenu par nos soins «L'Almanach Mair'maux», est une publication annuelle que les moins de ...ans ne peuvent pas connaitre ! C'est de loin la plus ancienne puisqu'elle a fêté en 2012 sa **126ème édition.** Tous les humoristes du XXème siècle ont puisé leur humour dans cet almanach qui s'intitule lui même le «Petit musée des traditions et de l'humour populaire français». Les modestes lanceurs de Pavés que nous sommes ont voulu ainsi faire un petit clin d'œil complice à cet Almanach Vermot père des humoristes de tous poils (au dos) !

LA PHRASE DU MOIS

En pensant aux nombreux territoriaux «placardisés» dans nos collectivités :

« Mieux vaut une petite maison dans la prairie qu'une petite prison dans la mairie ! »

Le Mal de Maire

LISTE NOIRE : LA JET 7 du moment

M. Etienne MOURRUT, Maire du Grau du Roi, Président de CC Camargue et ex Député, pour ses «atermoiements électoraux» ayant permis l'élection d'un avocat au Front barré d'une mèche Nationale.

Comment va-t-il freiner l'action d'un tel député au programme électoral catastrophique pour les fonctionnaires territoriaux et le service public ?

Devant sa Mairie, va falloir qu'il fasse rempart de son corps et se transformer en Collard Goal ! Etienne, Etienne, Etienne, oh, tiens le bien !!!

Un site de contrôle des réelles activités de votre député : www.nosdeputes.fr/circonscription. INSTRUCTIF !

M CHAPON, Maire d'UZÈS, patron d'une entreprise de démolition ?!?

Au mois de mars 2012 la mairie d'Uzès décide le changement de poteaux électriques par une entreprise privée, **sans avis ni information au service électricité de la ville.**

En fin d'intervention l'entreprise privée intervenante a remis sous tension le réseau électrique **sans avertir et sans respecter les procédures de sécurité** imposées par le code du travail. Les conséquences auraient pu être dramatiques. Il y a eu **mise en danger de mort du personnel municipal :** INACCEPTABLE !

La commune a manqué à son **devoir de responsabilité** vis-à-vis de ses agents.

Rappel de la procédure : pas de mise sous tension sans être certain qu'aucun agent n'intervient sur le réseau et sous contrôle et autorisation des responsables en titre et en compétence

Le Comité Hygiène et Sécurité réclamé par la C.G.T. s'impose à tous dans l'intérêt de chacun.

Le Pavé rappelle à M.Chapon, qu'en application de l'article 233-1 du Code Pénal, il est passible d'une forte amende ET d'une peine de prison. Cette année encore, le Chapon a réussi à passer Noel. Jusqu'à quand ?

Si certains d'entre vous désirent nous en «cafter» d'autres tout aussi méritants, n'hésitez pas ! Bien sur, nous ne cafterons pas le cafteur. Une simple appréciation, donc pouvant être subjective, ne nous suffira pas. Il nous faut des preuves incontestables !

CDD *CDI*

Accédez à la TITULARISATION c'est possible !

Ne laissez pas passer la date butoir du 26 février 2013 (dépôt du plan pluriannuel par vos collectivités auprès de leur CTP)

L'accès à la titularisation est ouverte aux agents contractuels de droit public occupant **à la date du 31 mars 2011** un emploi permanent.

LE COURRIER D'ELECTEUR

✂----------

En tant qu'électeur à nos élections professionnelles, et lecteur de notre Pavé, vous avez le droit et le devoir d'interpeller les élus que nous sommes sur tout ce qui peut vous toucher de près ou de loin.
***Cette rubrique vous est ouverte** : il suffit de nous contacter par courrier ou par internet (sans avoir de question à poser, vous pouvez quand même nous communiquer votre adresse courriel pour envoi, gratuit, et c'est rare par les temps qui courent, de ce Pavé) et nous publierons vos questions ou appréciations, avec la discrétion éventuelle voulue, car nous connaissons les pressions ou le climat «particulier» que beaucoup d'entre vous rencontrent dans leur collectivité.*
Merci donc de nous préciser si vous souhaitez ou non que votre nom apparaisse avec la question.

Envoi au Pavé :

* Comment est indemnisé un agent de la FPT en cas de chômage ? Signé : un futur chômeur

Retour du Pavé :

Les agents de la Fonction Publique Territoriale bénéficient des allocations chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé et sont donc soumis aux mêmes conditions d'attribution. Le montant de l'allocation est également calculé selon les mêmes règles que pour les salariés du secteur privé.
En revanche, le versement et le suivi (par exemple en cas de reprise d'une activité accessoire) de l'ARE sont généralement effectués par les employeurs eux-mêmes, et non par Pôle Emploi..
Toutefois, certains employeurs publics peuvent choisir, pour tout ou partie de leurs agents, selon leur statut, de confier la gestion et, dans certains cas, la charge financière, de l'indemnisation chômage à Pôle emploi.

Lorsque, au cours de la période d'emploi retenue pour déterminer les droits à l'ARE, l'agent a travaillé auprès d'employeur(s) public(s) et d'employeur(s) privé(s), il est indemnisé :
* par l'employeur public auprès duquel il a travaillé le plus longtemps au cours de cette période, si son dernier contrat de travail était établi avec un employeur public,
* par Pôle emploi, si son dernier contrat de travail était établi avec un employeur privé.
Références :
Code du travail : Articles L5424-1 à L5424-5, R5424-3
Circulaires n° 2012-01 du 21 février 2011 et du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Jours de Carence (JC) VOS DROITS !

ATTENTION les JC révèlent les carences de certains zélés territoriaux ou zélés z'élus.
Nos lecteurs nous signalent des doubles retenues pour jour de carence, une pour le jour d'arrêt maladie et une autre (en prime) pour une prolongation par le médecin : **C'EST STRICTEMENT INTERDIT !**
Un arrêt maladie = Un jour de carence, pas plus, et c'est déjà beaucoup trop pour la C.G.T.
Précisons que si l'arrêt est en rapport avec une affection longue durée (avec alternance de reprises et d'arrêts), le jour de carence n'est compté qu'une fois.
La perte de salaire du jour de carence est proportionnelle à la durée du temps de travail, que ce soit à plein temps ou à temps partiel. **Soyez vigilants,** le JC correspond au premier jour de maladie, donc pas question de vous enlever un R.T.T. ou un jour de congé. Notez bien que votre **supplément familial de traitement doit être maintenu en intégralité.**
Le JC a une conséquence sur le décompte pour les arrêts maladie rémunérés à plein salaire puis à demi rémunération après 90 jours. Avec le JC, le passage à demi-traitement s'opère après 89 jours et si 2 JC après 88 jours, etc ...

Que pensent les lanceurs de Pavé de la JC ?

Remarquons d'abord que tout cela n'est que de l'enfumage puisque la Sécurité Sociale ne profite pas de l'argent que l'on vous prend puisqu'il reste dans les caisses des collectivités. Les agents territoriaux titulaires (temps de travail supérieur à 28 h hebdomadaires) ne sont pas affiliés et ne cotisent pas au régime général d'assurance maladie (pas d'indemnités journalières). Donc, par exemple, vous pouvez très bien penser que cette année, grâce aux JC, vous allez payer en partie l'apéritif dinatoire offert au personnel par le Maire ou le Président pour les vœux 2013. Ne pas oublier d'applaudir à la fin du discours, mauvais esprits va ! Le JC est contre productif Quelle qualité de service de la part d'un agent malade contraint de venir travailler ? Le JC est aussi et surtout une ponction sur notre rémunération et donc le service public. Il dégrade un peu plus notre pouvoir d'achat .
Avec le JC nos gouvernants tirent sur une ambulance ! Une fois de plus c'est encore les catégories C les plus touchées vu leur faible niveau de rémunérations !

Le service public une autre façon de redistribuer la richesse