



L'enjeu



4^{ème} trimestre

52 Boulevard de la République

06400 CANNES

Vos représentants syndicaux :

Robert BACCHI : 06 01 08 22 47

Eric MORAND : 06 15 49 12 42

Mail : cgterritoiaux@gmail.com

2016

A LA UNE

- LETTRE AU MAIRE
- RIFSEEP (PRIMES)
- LOI SAUVADET = TITULARISATION DES CONTRACTELS

Stop



assez de mensonges

Nouveau régime
indemnitaire

La vérité sur le
RIFSEEP

NOUVEAU ; SITE INTERNET CGT TERRITORIAUX :

<http://cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06>



Chers Collègues,

Nous vous faisons parvenir votre journal "l'Enjeu", dans lequel vous trouverez le courrier que nous avons adressé à Monsieur le Maire, concernant l'indemnisation par la ville de Cannes de ses employés victimes de violences dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces violences, qu'elles soient verbales ou bien physiques, touchent les personnels qui sont au contact du public, dans de nombreux services, tels que la Police Municipale, la propreté urbaine, les services d'accueil, l'Etat civil, les écoles, les crèches...

La Mairie de Cannes se doit d'accompagner les agents victimes de ces violences dans l'intégralité de la procédure de recouvrement des sommes qui doivent leur être versées, à titre de dommages et intérêts, ce qui n'est pas toujours le cas...

Nous évoquons également le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), qui va se mettre en place dès 2017, avec une durée d'avancement d'échelon unique, et de ce fait, l'évaluation annuelle des agents n'influera plus sur ce point.

Cette réforme vise également la mobilité des agents, et l'attribution de certaines primes, dont le montant variera en fonction de la manière de servir des agents, de leur capacité à atteindre les objectifs qui leur sont fixés et de leur productivité.

Ce dispositif va permettre d'accroître les pouvoirs des responsables qui évaluent les agents, qui pourront moduler le montant d'attribution de certaines primes versées aux personnels placés sous leur responsabilité.

Les nouvelles feuilles d'évaluation qui ont été présentées au Comité Technique de la ville de Cannes, qui s'est réuni le 10 novembre 2016, sont orientées en ce sens, et les objectifs fixés aux agents reviennent à plusieurs reprises sur ce document, que les représentants du syndicat CGT n'ont pas souhaité valider.

La prolongation pendant 2 années supplémentaires du dispositif de titularisation de la Loi SAUVADET 2012-347 du 12 mars 2012, va bénéficier à certains personnels de la ville de Cannes, qui vont pouvoir sortir de la précarité...

Cette prolongation a pu être obtenue grâce aux négociations, au niveau national, des représentants du syndicat CGT.

Nous vous souhaitons bonne lecture.

Toute l'équipe du syndicat CGT reste à votre écoute.

Bien sincèrement.

Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux
de la ville de CANNES
52 Boulevard de la République
06400 CANNES
Tél : 06 01 08 22 47
Mail : cgterritoriaux@gmail.com



Monsieur David LISNARD
Maire de la Ville de CANNES
Vice Président du Conseil Départemental
des Alpes Maritimes
Hôtel de Ville
06400 CANNES

CANNES, le 21 octobre 2016.

Objet : Indemnisation par la ville de Cannes de ses employés victimes de violences dans l'exercice de leurs fonctions.

Monsieur le Maire,

J'attire votre attention sur la situation de plusieurs employés de la ville de Cannes qui, dans le cadre de l'accomplissement de leurs missions au service du public, ont été victimes de violences verbales ou physiques de la part de tierces personnes.

A la suite d'un jugement, les auteurs des faits ont été condamnés à verser des dommages et intérêts à ces agents.

Ces sommes n'ayant pu être récupérées par les voies normales (lettres de relance, recouvrement par huissier), ces victimes ont saisi le Service d'Aide au Recouvrement des Victimes d'Infractions, qui leur a indiqué qu'il appartient à leur employeur, à savoir la ville de Cannes, de procéder à cette indemnisation.

En cas de refus motivé de paiement des indemnisations par la ville de Cannes, la SARVI a indiqué qu'elle peut alors intervenir pour régler les sommes directement aux agents, puis en demander le remboursement à la collectivité, majoré à hauteur de 30%.

Il s'avère que la ville de Cannes, jusqu'à présent, fait la sourde oreille et refuse de délivrer aux agents un courrier destiné à la SARVI, justifiant le motif de non règlement des indemnités qui leur sont dues.

La technique, certainement rodée de longue date, consiste à faire trainer les procédures, afin que, de guerre lasse, les agents baissent les bras, en renonçant à obtenir leurs indemnisations.

Cette stratégie, certainement très porteuse au niveau comptable pour les finances de la ville de Cannes, est cependant désastreuse sur le plan humain, mais il est vrai que la morale et l'argent font rarement bon ménage...

Ainsi, vous avez toujours fait part de votre soutien total aux agents qui sont victimes de violences dans l'exercice de leurs fonctions, dès lors qu'ils sont dans leur bon droit.

Il semblerait, à travers des faits que ces agents ont portés à ma connaissance, que ce soutien atteigne ses limites, quand il faut mettre la main au portefeuille.

Article 11 de la Loi du 13 juillet 1983

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Les personnels de la ville de Cannes, dans de nombreux services (accueil, Etat Civil, propreté urbaine...), sont de plus en plus confrontés à la violence, verbale ou bien physique, dès lors qu'ils sont au contact du public.

Ces violences sont encore plus récurrentes à la Police Municipale, où les agents sont régulièrement outragés dans le cadre de leurs missions quotidiennes, et plus particulièrement depuis qu'ils appliquent vos Arrêtés Municipaux relatifs aux incivilités.

On ne peut pas envoyer les agents au "casse-pipes", comme cela a été le cas cet été avec l'application de l'arrêté "anti-burkini" et ne pas les soutenir pleinement en cas de problème, comme cela devrait pourtant être le cas pour l'ensemble des personnels de la ville de Cannes.

Maintenant que ces informations sont parvenues jusqu'à vous, j'espère que vous prendrez toutes les mesures nécessaires afin de mettre fin à cette situation, qui perdure depuis trop longtemps.

Je vous prie, Monsieur le Maire, d'agréer l'expression de mes salutations respectueuses.

Le Secrétaire Général
du Syndicat CGT
des Fonctionnaires Territoriaux de la ville de CANNES,
de la CAPL et du C.C.A.S

Robert BACCHI



Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Vive le dialogue social !

C'est en substance ce que Manuel Valls et consorts se sont dits après le passage en force du 30 septembre 2015, entérinant la mise en œuvre du PPCR. Foulée au pied la loi de 2010 sur la représentativité syndicale. Malgré le refus par la CGT, Solidaires et FO de le signer, représentant 50,2 % des agents, le protocole s'appliquera quand même et cela, dès 2016 pour les cadres B de la DGFIP ! L'article 49-3¹ s'étend maintenant au dialogue social. Mais que se cache-t-il vraiment

Des instruments de destruction du statut de la Fonction publique

Le Parcours Professionnel des Carrières et Rémunérations (PPCR) constitue le 1er étage d'un missile destiné à détruire le statut des fonctionnaires. L'objectif gouvernemental est d'aligner les carrières, les grilles de rémunérations, les parcours professionnels dans toute la Fonction publique.

La mobilité coûte que coûte

Le « système cible » institue une Fonction publique interministérielle, sous l'autorité du préfet, couvrant les trois versants de la Fonction publique – État, Territoriale et Hospitalière –. L'harmonisation des règles de gestion, des grilles de rémunération, favorise les passerelles entre les trois versants, synonyme de mobilité fonctionnelle et géographique, permettant de redéployer les fonctionnaires en fonction des besoins d'un territoire. Les modifications des règles de mutations – disparition du mouvement complémentaire des A et B, maintien à

résidence pendant 3 ans des cadres C, etc. – en sont une manifestation tangible.

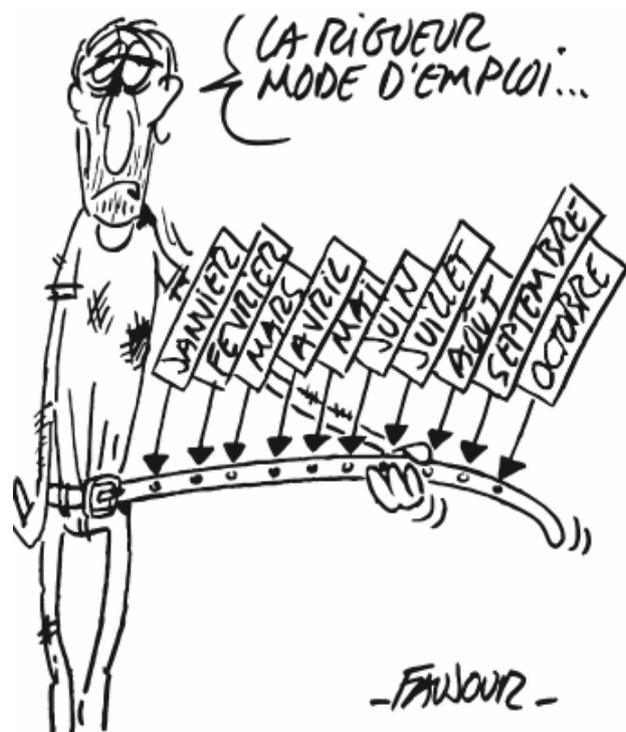
Le regroupement des Résidences d'Affectations Nationales (RAN) ouvre la voie à une notion de zonage, élargissant les possibilités de mobilités subies au plan local. Manuel Valls l'affirme : « Le PPCR est indispensable pour améliorer la mobilité parce qu'il y a beaucoup trop de rigidité dans la Fonction publique ». C'est très clairement la fin de nos règles de gestion, la disparition des statuts particuliers, la remise en cause des compétences et prérogatives des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN). Il n'est pas nécessaire d'être un génie pour comprendre que l'existence de garantie telle que « le maintien à résidence », lors des restructurations / fusions de service est un exemple de « rigidité administrative ». Créer un surnombre sur une résidence va devenir rapidement ingérable. Fort heureusement, « le PPCR est là, le fonctionnaire s'en va ! » dixit Manuel Valls.

Un « repyramidage » des carrières

La création de passerelles interministérielles s'accompagne de la création d'une grille unique Fonction publique. A l'intérieur de cette dernière, et dès 2016 pour les cadres B de la DGFIP, c'est désormais « une cadence unique d'avancement d'échelon » qui est instaurée. Fini le système des réductions/majorations, c'est l'ancienneté qui détermine le changement d'échelon. Les réductions accordées dans le cadre de l'entretien professionnel permettaient de diminuer la durée moyenne de maintien dans un échelon au sein d'un grade.

Ce système qui s'applique au titre de la gestion de l'évaluation professionnelle dès 2016 pour les cadres B, s'appliquera dès 2017 pour tous les corps et grades de la Fonction publique. Le volet budgétaire de ces réductions d'ancienneté a été supprimé au Projet de Loi de Finances 2016 (PLF). Par ailleurs, cette mesure annonce la fin des tableaux d'avancements tel que pratiqués jusqu'à





présent. Le dispositif d'entretien professionnel présenté par la direction locale dernièrement, tient, au moins pour les cadres B et les géomètres, d'une véritable escroquerie intellectuelle. Quel intérêt à participer à un entretien qui n'aura aucune résonance en termes d'avancement puisque celui-ci se fait selon un cadencement unique ?

Communication gouvernementale : l'art de la manipulation

Il faut reconnaître au moins une chose aux cabinets de communication ministériels : ils sont passés maître dans l'art de l'enfumage !! La « revalorisation » prend ici toute la force du mépris des agents de la Fonction publique. Admirez tout d'abord la force de persuasion à l'œuvre : deux schémas, des situations différentes dans le temps et bien sûr des montants qui diffèrent. On remarquera notamment qu'entre 2017 et 2020 la situation du cadre C se sera grandement améliorée, avec un gain en début de carrière de 9 € en 4 ans ! ça c'est de l'augmentation de rémunération ! D'autant qu'on oublie de préciser que, les prélèvements sociaux augmentant, il y a de forte chance qu'au mieux, l'augmentation se traduise par une stagnation, au pire par une diminution... Si l'on se penche sur la nouvelle grille indiciaire, les choses deviennent encore plus limpides.

Le système vise d'une part à harmoniser les grilles indiciaires et d'autre part à rapprocher le financement des retraites des fonctionnaires vers celui du privé. Pour y arriver, il est nécessaire de transformer certaines primes en points d'indices. Pour les cadres B cette situation se traduit par le système des vases communicants, augmentation de 6 points d'indice et par une diminution des primes à due concurrence.

Dans la nouvelle grille, le B principal, à l'échelon terminal passe de l'indice 562 à 587 – sur 3 ans- soit 25 points d'indice sous déduction de 6 points de financement par les primes. La première année aucune augmentation, la diminution des primes est compensée par l'augmentation de l'indice. La seconde année le cadre B gagne 14 points d'indice (de 568 à 582) soit 64,82 € bruts soit environ 52 € nets, pour finalement atteindre le graal de 5 points d'indice supplémentaire (de 582 à 587) pour une augmentation de $5 \times 4,63 = 23,15$ bruts soit 19 € nets. Nous raisonnons ici à charges sociales constantes. Ce que les communicants gouvernementaux oublient de préciser, c'est que le rapprochement des pensions publiques/privées va gommer, dans des proportions à déterminer, ces augmentations... Mais le pire reste à venir. Avec la mise en œuvre du RIFSEEP...

L'individualisation des carrières, la mise en concurrence des agents par le RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux niveaux :

1. L'IFSE – Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise – versée mensuellement s'appuyant sur plusieurs critères dont : « la technicité, l'expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ».

Ces critères déterminent des groupes de fonctions à l'intérieur desquels, il est créé 5 paliers allant de « débutant » à « expert ».

L'IFSEP est constituée par l'intégration de l'ensemble des primes ayant actuellement un caractère de « supplément de rémunération » : **prime de rendement**, allocation complémentaire de fonction, indemnité d'administration et de technicité, etc. En sont exclus, la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), le supplément familial de traitement, les remboursements de frais, les heures supplémentaires et les primes d'intéressement collectif (qui ont vocation à disparaître).

Par ailleurs, l'IFSEP est construite sur les fonctions exercées et par un classement par groupe en fonction des corps : 4 groupes pour les cadres A, 3 pour les cadres B et 2 pour les cadres C. Chaque groupe de fonction détermine un plafond et un seuil minimal de perception déconnecté du grade. Le changement de grade à l'intérieur d'un corps ne signifierait donc plus, une amélioration de la rémunération.

À titre d'exemple, dans les services centraux, le groupe 1 des secrétaires administratifs (cadre B) détermine un seuil d'IFSE de 17 480 €/annuel. Le montant minimal d'IFSE s'élève pour un secrétaire administratif ++ (équivalent Contrôleur principal) à 1 550 €, soit un rapport de 1 à 11. Aujourd'hui, le changement de grade – de B à B principal – entraîne automatiquement une augmentation de la prime de rendement, ce qui ne sera plus le cas dans la nouvelle configuration indemnitaire.

Mais ce n'est pas tout. Chaque agent classé dans un groupe de fonction est appelé à franchir des paliers – de « débutant » à « expert » – ces derniers augmentant le montant de l'IFSE. Or, ces franchissements ne sont pas automatiques mais validés par le Chef de service au cours de... l'entretien professionnel. Le rythme de franchissement serait de 4 ans pour les agents restant sur leur poste et plus rapide pour ceux qui changeraient d'affectation (à condition de changer de groupe...), constituant, de fait, une prime à la mobilité.

2. Un complément Indemnitaire Annuel (IA): « Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ». La circulaire du 5 décembre 2014 portant sur la mise en œuvre du RIFSEEP précise en outre que : « (...) Le versement de complément est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portées par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles. » En terme clair, on raisonne à enveloppe fermée sans garantie de pérennité. Mais ce n'est pas tout...

Les préconisations en matière de versement de l'IA sont les suivantes : 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois fonctionnels relevant de la catégorie A, 12 % pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C.

« Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction. (...) Enfin les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. »

Là, également, « c'est l'entretien professionnel et l'engagement individuel » qui seront déterminants dans la mise en œuvre du régime indemnitaire.

Budgétairement, pour un ménage, on peut imaginer sans peine les conséquences dramatiques d'un système dans lequel une part variable de notre rémunération disparaît du jour au lendemain. Dans les services, cette disposition va mettre automatiquement en concurrence les agents sur des critères dont la validité reste à démontrer !

Et l'entretien professionnel dans tout ça ?

Le dernier étage de ce missile est, de fait, l'entretien individuel qui va permettre au Chef de service « d'apprécier souverainement la motivation et le degré d'engagement individuel de l'agent ». La transcription immédiate en « espèce sonnante et trébuchante » est un risque majeur de détérioration de nos conditions de vie au travail, cassant les solidarités, renforçant les tensions entre personnels.

Pour les agents, c'est un outil de mesure de la manière de servir, de leur capacité d'adaptation aux réformes, d'acceptation d'une mobilité contrainte ou d'une stabilité forcée – cas des agents C en première affectation en 2016. Pour les cadres, c'est un moyen d'imposer la culture de performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en œuvre les réformes de l'État et tester leur loyauté.

Avec le RIFSEEP, il n'y a plus de régime indemnitaire garanti et progressant avec le déroulement de carrière. Peu importe le grade : tout dépendra du groupe auquel appartient l'agent.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents mais dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, prenant en compte la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qu'on nous impose aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels. Dès aujourd'hui, l'entretien professionnel s'inscrit dans une logique de dialogue de performance, sur des objectifs non négociables, sans tenir compte de la dimension collective du travail, les effectifs, les moyens et objectifs du service.

La DGFIP joue la montre et attend la publication des textes pour réagir. Pour que cela ne s'applique pas à la DGFIP, il faudrait qu'elle obtienne après discussions avec la DGAFP un décret dérogatoire uniquement pour la DGFIP. Cela semble peu probable.



Loi «Sauvadet» Loi 2012-347 du 12 mars 2012



Titularisation

Pendant 4 ans, après la publication de la loi, possibilité d'effectuer des recrutements réservés, valorisant ainsi les acquis professionnels.

«Conditions précisées par des décrets en Conseil d'Etat»

Conditions d'accès

Etre titulaire d'un CDD + avoir 4 ans de services publics au cours des 6 ans avant le 31/03/11 ou à la clôture des inscriptions, avec 2 ans dans les 4 ans avant le 31/03/11

Les 4 ans doivent avoir été faits chez le même employeur public (département ministériel ou autorité publique ou établissement public) qui emploie le non titulaire au 31/03/11 ou l'a employé entre le 01/01/11 et le 31/03/11

CDIsation obligatoirement proposée si ancienneté de 6 ans dans les 8 ans précédant la publication de la loi ou 3 ans dans les 4 ans précédant si plus de 55 ans

La CDIsation est pérennisée

Si 6 ans d'ancienneté pour le même employeur et pas plus de 4 mois entre 2 contrats

PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION «SAUVADET»

La prorogation de deux ans de la loi dite « Sauvadet » est actée par la Ministre de la Fonction publique. La date de fin du plan de titularisation « Sauvadet » passera du 31 mars 2016 au 31 mars 2018. La date d'éligibilité à la titularisation passe aussi au 31 mars 2013 au lieu de 2011.

La CGT avait demandé cette prorogation et le décalage de la date d'éligibilité.

Ce sont des milliers de nouveaux agents qui vont pouvoir revendiquer une éligibilité aux concours réservés pour être titularisés : tous les agents sur emploi permanent ayant un contrat au minimum de 70% d'un temps plein et 2 ans d'ancienneté au 31 mars 2013 avec le même employeur et 4 ans en tout à la date d'ouverture des concours pourront se présenter aux concours réservés.

La CGT proposera dans le cadre de l'examen au Parlement de la loi de « déontologie » en automne 2015 les amendements suivants :

- la baisse de quotité de temps de travail exigée pour l'éligibilité passant de 70% à 50% d'un temps plein pour une plus large titularisation
- l'alignement du nombre de poste ouverts sur le nombre d'inscrits aux concours réservés
- l'adoption d'une mesure de maintien des rémunérations à 100% pour les agents titularisés de catégorie C pour lesquels aucune garantie de maintien des rémunération n'a été prévue à la différence des agents de catégorie B et A.

Le Ministère de la culture a précisé qu'en retour d'expérience, il organisera pour les futurs concours réservés liés à la prolongation de la loi « Sauvadet » des formations aussi bien pour les postes de catégorie A et B que C. Soient des formations en 2016 pour les C, en 2017 pour les B et en 2018 pour les A.

