



# BULLETIN D'INFORMATION

## du syndicat CGT des personnels territoriaux d'Aulnay-sous-Bois

002/2018-6

C'est notre logo et notre devise depuis 2012, en référence à la chanson de HK et les saltimbanks et avec l'accord de l'auteur. Alors, on peut nous usurper  
**on N'en changera pas !**

### Edito :

**La mobilisation du personnel du 22 mars à l'Hôtel de Ville a permis qu'enfin la CGT puisse exposer ses revendications devant le Maire, en personne. Une première depuis bien des mois (voire des années...). Bref, malgré les multiples modifications (date, horaire tardif, toutes les organisations syndicales élues présentes, nombre de participants), tentant de nous braquer, la CGT a tenu bon et s'est rendue en délégation de 5 représentants devant le Maire, la 1<sup>ère</sup> adjointe et la direction générale. Notre but était clair : que le Maire entende nos revendications portées sur les 3 derniers préavis de grève, et principalement l'abrogation de la délibération impactant le régime indemnitaire des agents après 10 jours d'arrêt de maladie et la non application du jour de carence qui s'ajoute à cette disposition discriminante (déclaration liminaire et compte-rendu sur notre page facebook (<https://www.facebook.com/CGT-des-territoriaux-dAulnay-sous-Bois-180083942644672>)).**

**Nous avons eu les retours des premières victimes du jour de carence : 1 jour de maladie coûte « plus cher » qu'un jour de grève (cf. article ci-contre) ! Quant au dispositif impactant le régime indemnitaire (primes) soit disant pour lutter contre l'absentéisme, le Maire nous a annoncé avoir pris la décision de « revoir à la hausse le nombre de jours ». Ça ne change rien au problème. Alléger le poids des chaînes c'est quand même toujours des chaînes ! La CGT demande la suppression pure et simple de cette disposition. Que l'administration et le Maire s'interrogent sur les causes de l'absentéisme plutôt que de pénaliser les agents.**

### Jour de carence - La CGT ne dit pas « Merci Patron »

#### Mesure injuste, inefficace et stigmatisante, le jour de carence sur le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie

1<sup>er</sup> jour d'arrêt pour maladie ordinaire = retenue sur l'ensemble du salaire : traitement de base, régime indemnitaire (primes), NBI et indemnité de résidence. Seul le supplément familial de traitement reste versé en totalité. Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) ne conservent leur rémunération à taux plein qu'à compter du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt et jusqu'au 89<sup>ème</sup> jour. Dans notre tract « spécial jour de carence », la CGT exprime ses inquiétudes et sa revendication de non application à Aulnay au nom du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Malgré le refus du Maire, s'appuyant sur les contrôles de la Cour Régionale des Comptes, la CGT continuera de revendiquer la non application, puisque d'autres mairies ont décidé de ne pas l'appliquer.

### **CHERCHER L'ERREUR ????????**

RUBRIQUE DE PAIE LIBELLE	NOMBRE OU BASE	TAUX	GAINS	RETENUES	CHARGES PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
010G ABSENCES SERV TS TIT	- 1,00	71,300	- 71,30	= Grève		
010N TRAITBASE TIT MENS			2 141,51			
002N DONT NBI	10,00		46,86			
020N IND RESIDENCE			64,24			
121N PART EMBL MUTUELLE			25,10			
1500N IND-FONC-SUJ-EXPERT	900,00	24,456	220,10			
1521N I COMP CSG < 2018 RS	20,36	1,000	20,36			
167A RET JOUR CARENCE RS	- 1,00	81,690	- 81,69	= Maladie		
du 01/03/2018 au 31/03/2018						
424M HARMONIE				85,04		

Voici la copie d'un bulletin de paie, d'un agent sur un indice moyen en catégorie C. Il y apparaît 2 lignes : celle surligné en vert correspond à un jour de grève. Celle surlignée en jaune au jour de carence.

#### **Pourquoi ces 10 € de différence ?**

Et ce n'est pas le seul exemple que nous avons.

A savoir une retenue pour grève sur le salaire se fait sur l'ensemble du traitement (base, primes, indemnité de résidence et NBI s'il y en a). Seul le supplément familial de traitement reste versé en intégralité. Comme pour le jour de carence... alors ???

## INFO CARRIERE

### **Avancements de grade et Promotions internes**

L'**avancement de grade** concerne un changement de grade à l'intérieur du même cadre d'emplois dans lequel est affecté l'agent. Par exemple : passage d'Adjoint technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe à Principal de 1<sup>ère</sup> classe.

La **promotion interne** concerne un changement de grade dans un **autre** cadre d'emplois dans la même catégorie ou une catégorie supérieure (C, B ET A). Par exemple : d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à agent de maîtrise (même catégorie mais cadre d'emplois différent) ou d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe à Rédacteur (passage de catégorie C à B).

#### Obligations de l'employeur

Etablir un tableau annuel pour les avancements de grade comportant les conditions d'ancienneté des agents au 1er janvier de l'année. Document consultable par les agents et leurs représentants.

Etablir une liste des agents promouvables et proposés pour les promotions internes.

Passage en CAP auprès du Centre de Gestion auquel la collectivité est affiliée pour avis.

Déclaration d'un poste vacant dans le tableau des effectifs, modifié par délibération du conseil municipal le cas échéant.

Notification à l'agent par arrêté d'avancement ou de promotion.

#### Rôle des représentants du personnels

A Aulnay, il existe une réunion préparatoire avant l'envoi des dossiers en CAP, que l'on appelle pré-CAP. Elle n'a rien d'institutionnel mais nous permet d'avoir connaissance des listes des avancements et des promotions des agents et de pouvoir présenter ou défendre leur dossier avant la validation du Maire.

Lors de ces réunions, beaucoup d'améliorations ont été obtenues, notamment sur les informations contenues dans les tableaux, la non-stigmatisation des agents (indiquer non proposé plutôt que défavorable par ex.), la définition d'un mode de fonctionnement et de critères communs et partagés pour éviter au maximum les décisions arbitraires... **C'est la ligne de conduite des représentants CGT : pas de favoritisme mais un traitement juste et égalitaire des agents.**

#### Attention au triomphalisme !

Quoi qu'il en soit, ce n'est pas un syndicat qui peut se permettre de décider seul du sort d'un agent. Seul le Maire a la compétence pour promouvoir un agent. Et seule la liste affichée en DRH, après passage en CAP officialise la décision.

### **Régisseurs– des changements dans le versement des indemnités**

Alertés par les personnels chargée de la régie d'avance et de recette, la CGT a sollicité un rendez-vous auprès du DRH, le 17 mai dernier afin de connaître les intentions de l'autorité territoriale concernant le versement de la prime et le sort des régisseurs.

Le 23 mai, nous avons reçu une invitation à la réunion d'information collective des régisseurs qui s'est tenue au conservatoire de musique et de danse.

Étaient présents à cette réunion, côté administration, le DRH, la responsable recrutement-formation, le directeur des finances.

Après avoir décliné le cadre légal et la fonction des régisseurs sur la ville, le DRH a fait part de l'observation du Trésorier Payeur du non-cumul possible entre l'indemnité de régie et l'IFSE\*, et le rejet possible du paiement sur le mois de juin.

Le « job » ayant été fait, comme le dit le DRH, les indemnités seront payées. Mais ces indemnités seront intégrées à l'IFSE.

Le versement sera toujours annuel (et non mensuel comme cela commençait à se dire). Les régisseurs suppléants seront indemnisés au pro rata temporis du temps passé au remplacement du titulaire.

Il reste une étape : le passage dans un prochain conseil municipal (probablement juillet) de la nouvelle délibération sur le RIFSEEP\*.

Un autre problème a été soulevé : celui du remboursement de l'assurance obligatoire, qui entre dans la composition du revenu net fiscal. A priori, il n'y aurait pas d'autre solution pour l'administration. La CGT a pris note de ces annonces et informations et continuera de suivre ce dossier de près.

\*RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il comporte l'IFSE : indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise et le CIA : complément indemnitaire annuel

**BESOIN DE PLUS D'INFO SUR VOS DROITS ,  
BESOIN DE SAVOIR OÙ EN EST VOTRE CARRIERE ?  
BESOIN DE DEFENDRE VOTRE DOSSIER ?  
CONTACTEZ LA CGT !**

**Cgt des personnels territoriaux**

4 rue Berteaux 93600 Aulnay sous Bois

01.58.03.92.33 - [cgt.txaulnay@gmail.com](mailto:cgt.txaulnay@gmail.com) -