



SITE FA-FPT CUS

Vous aurez très probablement remarqué que notre site internet est en travaux. Il est en train de faire sa cure de jouvence et sera disponible à nouveau très prochainement. Vous êtes nombreux à nous appeler, il faut un tout petit peu de patience.

CATEGORIES B ET C

Toute une série de décrets modifient les grilles de la catégorie C et les grilles des premiers échelons de la catégorie B.

Il s'agit des décrets 2014-78 à 2014-84. Nous mettrons l'essentiel de ces textes en ligne prochainement dès que notre site internet sera à nouveau opérationnel.



LES VERITABLES CAUSES DE LA FUITE DE GAZ A P.V.A.

Contrairement aux informations parues dans les DNA à propos des émanations de gaz (méthane) qui ont provoqué un malaise chez 3 agents du Service PVA, la réalité était bien différente de ce que l'article de presse laissait entendre :

Le point de localisation des gaz n'avait rien à voir avec le chariot élévateur en question.

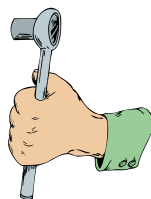
La détection de méthane a été localisée sur un camion benne à ordures ménagères fonctionnant au gasoil et non au gaz !

L'endroit précis du dégagement se situait au niveau d'un couvercle du guide de pelle (retenant les ordures ménagères à l'intérieur de la benne), démonté par les collègues de l'atelier.

Cinq jours après, les émanations de gaz sont encore perceptibles sur les vis en question !

La cause exacte n'est pas encore connue : vapeur dégagée par des graisses ? déchets ménagers ?

Heureusement, les agents ont pu rentrer le soir même chez eux sans séquelles.



DEPRECARISATION

Le processus suit son bonhomme de chemin. Un grand nombre de collègues devraient voir leur situation régularisée dans les mois à venir.

Cela se fait dans le contexte de la loi du 12 mars 2012 qui concrétise le protocole d'accord portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique, signé le 31 mars 2011 (entre le gouvernement et les organisations syndicales).

La loi met en place deux dispositifs de sécurisation se déroulant en deux temps :



- ♦ **Dès le 14 mars 2012** : obligation de proposer la transformation d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) pour les agents occupant un emploi temporaire ou permanent et remplissant les conditions d'ancienneté
- ♦ **Pendant 4 ans à compter du 13 mars 2012** et après publication des décrets d'application : l'accès possible à une nomination stagiaire et donc à une possible titularisation par le biais des recrutements réservés, pour les agents occupant un emploi permanent d'une durée au moins égale à 50 % d'un temps complet et remplissant certaines conditions d'ancienneté.

Rappelons ici que les collègues contractuels auront leur commission après les prochaines élections professionnelles. Parallèlement aux CAP (Commissions Administratives Paritaires), qui sont des instances que l'Administration doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles, il y aura des CCP (Commissions Consultatives Paritaires) spécifiques pour les agents contractuels.



L'intersyndicale CGT-CFDT-FA.FPT-CGC et SUD avait fait une déclaration très solennelle lors de la réunion avec l'Administration du 2 octobre 2013. Elle avait rappelé que sur ce dossier, la CUS accusait un retard de plus d'une année et qu'il était impératif de le boucler dans les meilleures conditions avant février 2014.

Il est proposé de retenir Mutuelle de France Prévoyance comme titulaire de la convention de participation pour le risque « Prévoyance » et Mut'Est pour le risque « Santé ». Ce choix s'est fait par application d'un certain nombre de critères et sur la base du rapport d'analyse réalisé par Risk Partenaires et Arra Conseil mandatés dans le cadre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage.

Cette procédure a été présentée et validée par l'ensemble des organisations syndicales de la CUS, celles qui siègent au CTP et celles qui ne siègent pas.

Un pas en avant, certes, mais une frustration des agents qui, aujourd'hui, ne savent pas quelle incidence financière ce choix aura en plus ou en moins par rapport au système existant.

Pour cette raison, les organisations syndicales demandent une ouverture de négociation avec les partenaires retenus et l'Administration. Nous sommes évidemment pris par le temps, mais à qui la faute ? Nous serons vigilants quant aux impacts sur les feuilles de paie.



Il faut ici rappeler un point essentiel :

L'intersyndicale a toujours martelé que la loi permet désormais une participation employeur à hauteur de 100 % et en conséquence, a clairement demandé aux élus et à l'Administration que la démarche

en cours ne soit pas bridée par une politique à considération purement économique, consistant à réaliser l'opération à « budget constant ».

L'Administration envisage ainsi d'affecter à cette démarche un budget prévisionnel de 6 200 000 € qui se répartirait comme suit :

- ◆ Prévoyance : 710 000 € sur la base d'un montant fixe en euros par agent
- ◆ Santé : 5 490 000 € de budget global qui sera ventilé en considération de la composition familiale et ajusté pour tenir compte de l'affiliation au régime local de sécurité sociale des agents non titulaires.

Les organisations syndicales demandent l'augmentation de l'enveloppe budgétaire provisoirement arrêtée. Cela permettra à la fois de ne pas grever le pouvoir d'achat des agents de la CUS, tout en maintenant une forme très prononcée de la solidarité intergénérationnelle envers nos retraités.

Strasbourg est un exemple de vitrine sociale, c'est par ce geste qu'elle pourra le rester.

Précisons que si la procédure de recrutement des personnels s'était faite conformément à la loi comme cela est prévu dans le document du CTP, le budget de la CUS aurait eu depuis longtemps à supporter une dépense de participation « Mutuelle » plus élevée d'un million d'euros !

Alors pourquoi ne pas faire un effort financier maintenant ? Il permettra aux retraités d'avoir une meilleure cotisation, aux actifs de mieux envisager la solidarité intergénérationnelle et à tous d'avoir un coup de pouce au niveau du pouvoir d'achat.

Rappelons encore que l'attente minimale des agents de la collectivité est de pouvoir conserver au moins pour chacun la situation actuelle.



Les organisations syndicales regrettent l'absence d'ouverture en ce sens, mais admettent que des négociations restent possibles.