



## **Peu importe la bannière, ce qui compte c'est le combat !**

*Vous avez entre vos mains le premier numéro du bulletin d'informations syndicales: Les Zèbres. C'est un outil d'information destiné aux agents territoriaux de la mairie d'Aulnay-sous-Bois, comportant des informations utiles, des éclairages sur des thèmes qui nous concernent. Ce bulletin se veut interactif, vos remarques et propositions sont les bienvenues. Bonne lecture.*



**Edito** : « L'arbre qui cache la forêt finira t-il par tomber ? »

## **Les services de municipaux de la mairie sont-ils au bord de l'implosion ? Ou de l'explosion ?**

Manque de moyens, de personnel, de perspective, de projet et de directives claires ; le flou total sur la menée des services. Départ (fuite) massif des agents (en vrac)

**DRH** : Dialogue social agonisant, iniquité dans la gestion des carrières : des promotions et des avancements bloqués, absence de nomination après la réussite d'un concours, non-respect des procédures internes de recrutement, non versement de l'indemnité forfaitaire pour les fonctions itinérantes, aux agents utilisant leur véhicule pour travailler etc.

**Dans le secteur culturel**, départ de la Directrice de l'Action Culturelle, *suppression* du poste d'adjoint de l'école d'art de Claude Monet ; manque de personnel, des mobilités *subies* et une *déprofessionnalisation* des métiers ; non-respect de la législation pour les personnes *handicapées*, notamment à la **bibliothèque Dumont** : pas d'accès pour les handicapés aux étages ; plus *d'abri pour le Média bus*. Les budgets ont également été drastiquement *réduits*. Les agents « gênants » sont *relégués* à la bibliothèque Alphonse Daudet ou Apollinaire, et les conditions de travail sont *déplorables* à l'Espace Jules Verne.

**Trois en un**: Des changements importants au sein de la Maison des projets et du patrimoine, du service communication et de la maison de l'environnement. Les effectifs et les missions ont été chamboulés, avec un changement orientation, et les moyens ont été compressés.

**Petite enfance** : Le personnel souffre depuis longtemps et est au bord de la crise de nerfs, malgré des gesticulations pour camoufler la gravité de la situation déplorable des conditions de travail des agents. D'autres services & directions sont concernés, la liste est longue...

**Bref une administration en étiolement, terreau propice à des risques psychosociaux (RPS) pour les agents, avec « la disparation programmée » de la médecine du travail ! Quelle préoccupation pour la santé des agents ?**



## ÉCLAIRAGE

**Le congé de longue maladie** est accordé par l'administration après avis du conseil médical, par périodes de trois à six mois pour une durée maximale de trois ans. Il peut l'être de façon continue ou fractionnée, par jour ou même par demi-journée.

Tout ce qu'il faut savoir sur le CLM.

### **Ma carrière était-elle impactée?**

Le fait d'être en CLM n'impacte pas vos droits à l'avancement, d'échelon ou de grade. Le temps passé en CLM compte également pour votre retraite et donne lieu à cotisations. La réalisation de votre entretien professionnel dépend de votre présence effective au cours de la période concernée. Cette durée doit être suffisante pour permettre à votre supérieur d'apprécier votre valeur professionnelle (Conseil d'État, 1<sup>er</sup> août 2013, req. n° 347327).

### **Quels sont mes droits à congés?**

Le CLM ne réduit pas vos droits à congés (congés annuels, de formation professionnelle, pour formation syndicale, de maternité ou d'adoption...). Une partie de vos congés annuels peut être reportée si vous n'avez pas pu en bénéficier. En revanche, les périodes de congé maladie ne donnent pas droit à des jours de RTT. Vous pourrez obtenir un autre congé pour la même maladie ou une autre maladie à condition d'avoir repris vos fonctions au moins durant un an.

### **Quelle est ma rémunération?**

Vous continuez de percevoir votre plein traitement pendant un an. Il sera réduit de moitié durant les deux années suivantes. Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence vous sont versés intégralement pendant toute la durée de votre CLM. Si vous avez une NBI, elle sera aussi versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, tant que vous n'êtes pas remplacé. S'agissant de vos primes et indemnités, la question de leur maintien ou de leur suspension fait l'objet d'une délibération de votre collectivité employeur.

### **Qu'en est-il de mes frais médicaux?**

Seuls les frais médicaux, honoraires liés des examens (et éventuellement frais de transport pour se rendre à ces examens) ou honoraires de médecin agréé demandés par votre administration, sont pris en charge par elle.

**Mon CLM peut-il être renouvelé?** Oui, vous devez adresser à l'employeur une demande accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant précisant que votre CLM doit être prolongé ainsi que la durée de son prolongement. Pour bénéficier d'un nouveau CLM dans son intégralité (trois ans), vous devez avoir repris vos fonctions au moins durant un an.

Le RIFSEEP a été instauré par le décret n°2017-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique.

L'article 3 de ce décret précise que le montant de l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'expertise, fait l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1- **en cas de changement de fonctions** ;

- **au moins tous les 4 ans**, en absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

2- **en cas de changement de grade** à la suite d'une promotion.

**Le réexamen quadriennal de l'IFSE concerne tous les agents qui, durant une période de 4 ans, ont été employés de manière continue et n'ont pas changé de poste. Cette période de 4 ans se calcule du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N-4 (l'année N étant l'année de réexamen) jusqu'au 31 décembre de l'année N-1.**

- Par exemple, pour le corps des attachés étant entrés dans le dispositif du RIFSEEP au **1er janvier 2016**, le premier réexamen de l'IFSE des attachés remplissant les conditions pour en bénéficier a eu lieu **en 2020**, au regard de la période de référence qui va du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2019. Ces mêmes attachés pourront voir leur IFSE réexaminée à nouveau en 2024, pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023, s'ils remplissent toujours les conditions (continuité d'emploi et absence de changement de poste).
- En 2021, le réexamen de l'IFSE concerne les attachés remplissant les conditions pour la période de référence s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.
- En 2022, la période de référence à considérer s'étendra du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2021.
- **Nous exigeons le versement de cette indemnité pour tous les agents éligibles.**

## La médiation préalable obligatoire

### La médiation préalable obligatoire dans la fonction publique

La médiation administrative est un mode de résolution amiable des litiges avec l'administration. Le médiateur est une personne neutre et indépendante que les parties en litige choisissent pour les aider à trouver un accord négocié

Les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent avoir conclu, avec leur centre de gestion de la fonction publique territoriale, une convention pour assurer la médiation.

Pour ces agents, le représentant légal du centre de gestion désigne la ou les personnes qui assureront la médiation préalable obligatoire

### Quels sont les litiges concernés ?

La médiation préalable obligatoire concerne désormais les **décisions individuelles défavorables** suivantes :

- Les décisions sur la rémunération ;
- Les décisions de refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, le refus de congés non rémunérés ;

- Les décisions sur la réintégration après détachement, placement en disponibilité, congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé ;
- Les décisions sur un avancement de grade ou à une promotion interne ;
- Les décisions sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les décisions sur les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
- Les décisions sur l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires n'étant plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux décisions prises à partir du 1er avril 2022 qui pourraient faire l'objet d'un recours contentieux. S'il s'agit d'une décision prise par une collectivité territoriale ou un établissement public local, les dispositions s'appliqueront à compter du 1er jour suivant la conclusion de la convention assurant la médiation.

## Adhérer à l'UNSA



L'UNSA Territoriaux représente les agents, **fonctionnaires et contractuels, de la fonction publique territoriale** au travers de ses syndicats implantés dans les collectivités et établissements publics territoriaux. **Pragmatique, réaliste**, l'UNSA Territoriaux s'appuie sur **un syndicalisme de terrain** qui privilégie le **dialogue social** et la **négociation** pour faire aboutir les revendications de ses adhérents.

**Démocratie, solidarité, liberté, humanisme, justice sociale et dialogue social, laïcité.** Sept valeurs fondatrices autour desquelles s'est créée, en 1993, l'Union Nationale des Syndicats Autonomes. L'UNSA est une force syndicale interprofessionnelle qui représente les salariés du privé comme les agents des trois versants de la fonction publique.

**Nos militants sont disponibles pour vous accompagner pour faire aboutir vos revendications : rémunération, conditions de travail, santé et handicap...**

**Merci de téléphoner pour prendre rendez-vous au ☎ : 06 12 53 24 03**

**Nous rencontrer sur rendez-vous à la bourse du travail, 19 / 21 rue Jacques Duclos :  
Nous écrire : [unsa.territoriaux.aulnay@gmail.com](mailto:unsa.territoriaux.aulnay@gmail.com)**

*Suivre l'actualité de notre syndicat sur la page d'accueil AULNET SYNDICAT UNSA*

