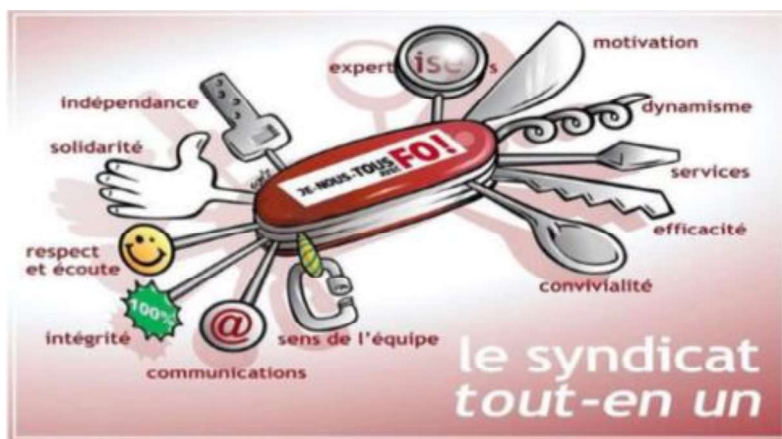




LE P'TIT EDITO

Toute l'équipe FO Ville, CCAS et Agglo de Brive vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2021. L'année dernière, vous avez été encore très nombreux à solliciter FO pour être conseillés, orientés, accompagnés que ce soit pour une mobilité, une évolution professionnelle, un déroulement de carrière, des questions sur votre rémunération ou votre temps de travail, ou défendus dans les situations conflictuelles que vous avez pu rencontrer avec votre hiérarchie. A chacun, nous avons su apporter des réponses concrètes, avec objectivité et rigueur.



Suppression du jour de carence : enfin une bonne idée !!!!

Après plusieurs semaines d'insistance de la part des syndicats au niveau national, dont le **syndicat FO en tête**, à compter du 11 janvier 2021, les agents testés positifs seront placés en congé de maladie ordinaire sans application de la journée de carence. Pour les arrêts liés à la Covid-19, commençant avant cette date, le Congés maladie ordinaire s'applique selon les dispositions de droit commun et notamment la journée de carence (**Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021**)

Une permanence sans rendez-vous

N'hésitez pas à nous contacter car un entretien ne vaut pas engagement de votre part, c'est seulement un moment d'échange et de concertation. Pour la décision finale : la démarche ou la procédure à adopter vous appartient entièrement. Tous les mardis après-midi et vendredis en continu, au local syndical 9 rue de Noailles

Vos correspondants	Jours de permanence	Téléphone
Stéphanie BRETIN	Lundi au vendredi sur RDV	06 19 79 81 07
Nadine MONZAT	Mardi après midi	06 64 96 73 19
Olivier RIBES	Mardi après-midi	06 80 42 55 93
Jean-Jacques CHAMPAGNE	Vendredi en continu	06 51 90 73 65
Delphine SIRIEX	Vendredi après-midi	06 87 36 53 71

Possibilité de rendez-vous en dehors des permanences : n'hésitez pas à nous appeler

Les élections CNRACL 2021

Du 1er au 15 mars 2021 se tiendront les élections du Conseil d'administration de la CNRACL (**Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales**). Ce sont 2,2 millions d'actifs, 1,4 million de retraités et près de 37 500 employeurs des fonctions publiques hospitalière et territoriale qui seront appelés à voter. Le Conseil d'administration de la CNRACL est renouvelé tous les six ans dans les neuf mois qui suivent les élections municipales. Il se compose de seize membres élus représentant les employeurs, les actifs et les retraités affiliés à la CNRACL.



Les élections CNRACL sont importantes : c'est notre Caisse de retraite. Chacun d'entre nous est concerné : chacun doit voter et amener les agents actifs et retraités à voter du 1^{er} au 15 mars 2021.

Avec FO, je revendique :

- Le maintien du calcul de la pension, fondé sur les 6 derniers mois de salaire ;
- Le maintien et l'extension de la catégorie active ;
- son opposition ferme à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite ;
- La suppression de la décote ;
- Le maintien de la CNRACL ;
- La titularisation massive des contractuels pour conforter notre caisse ;
- La revalorisation des salaires et des pensions.

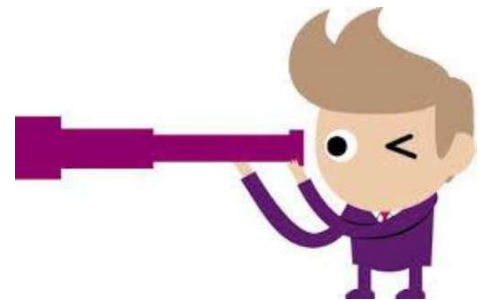
Le Télétravail au sein de la Ville, le CCAS et l'Agglo de Brive : entre la loi et le bon sens.....

1 – Que dit la loi ?

A - Dans la fonction publique territoriale, le télétravail consiste à mettre en place une **forme d'organisation du travail** dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son établissement sont réalisées **régulièrement hors de ces locaux** et **nécessitant l'usage des technologies de l'information et de la communication**.

B - Les lieux et conditions d'exercice

- Au domicile de l'agent.
- La résidence secondaire, le domicile d'un membre de son entourage.
- L'agent en télétravail peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessités de service. Les coûts de transport afférents sont à sa charge.
- L'Autorité Territoriale peut refuser qu'une résidence soit choisie par l'agent si la distance entre celle-ci et son lieu d'affectation met l'agent dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service.
- Dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.



2 - Et en pratique ?

A - Pour notre Administration, **hors de question de travailler à son domicile !!** Un manque de confiance dans les agents qui ont besoin d'être surveillés comme des ados ??.... C'est dans une autre collectivité de l'Agglo que vous devez vous installer. 48 communes, cela laisse le choix.

B - Par contre, une condition primordiale : ne pas habiter la ville de Brive. Sinon, fini le télétravail.

C - Si vous pensiez que le recours au télétravail s'inscrit comme une mesure sanitaire en temps de pandémie, **Que nenni !!** Le télétravail pour notre administration consiste à déplacer les agents d'une mairie à une autre, à croire que le virus est moins actif dans certaines mairies.

D - Quid des agents des autres collectivités ? Ils viendront travailler à la Mairie !!



SSIAD : Modification du cycle de travail Absence de dialogue social

Encore un nouvel exemple de la qualité du dialogue social au sein de la collectivité. Une partie de nos collègues du SSIAD (Services de Soins Infirmiers à Domicile) ont eu la désagréable surprise d'apprendre en fin d'année le changement de leur cycle de travail. En effet, les agents dont le cycle était de 38H30 sur la semaine ont vu celui-ci passer à 35H. Aucune possibilité de revenir sur cette décision unilatérale. Une fin de non-recevoir de la part de l'Administration face aux arguments avancés par nos collègues, ceux-ci mettant en avant la pénibilité de leur travail et la nécessité de bénéficier de temps de récupération suffisants (RTT).

Rappelons que ces agents ont toujours été disponibles, sur le pont dès le 1^{er} confinement de la pandémie, au plus près des personnes les plus fragiles, que le SSIAD est un ouvert 7jours /7, du lundi au dimanche. Est-ce la meilleure manière de les remercier pour leur dévouement !

Utilisation de la messagerie

L'administration aux abonnés absents

Compte tenu des mesures sanitaires prises au sein de la collectivité, notamment pour les déplacements entre services, et **pour garantir le droit à l'information syndicale**, le syndicat FO a sollicité Monsieur Frédéric SOULIER, Maire, Président, concernant l'accès à la messagerie professionnelle notamment pour faciliter la diffusion de bulletin d'information. A ce jour, notre syndicat FO n'a reçu aucune réponse, pourtant celui-ci suit avec attention notre page Facebook.



Quand la violence devient l'expression du mal-être



Depuis bientôt un an, nos vies ont été complètement chamboulées par la crise liée à la pandémie du COVID 19. Le port du masque, les gestes barrières, la distanciation sociale, la peur d'être contaminé ou de contaminer nos proches, la raréfaction des relations sociales sont autant de facteurs qui favorisent le stress et exacerbent les tensions.

Mais, **ne soyons pas dupes**. La COVID 19 n'est pas seule responsable du mal-être dont se plaignent les agents. Manque de moyens, manque de considération (faire, défaire pour refaire), les agents qui partent à la retraite qui ne sont pas remplacés (mais alors jusque-là, en quoi étaient-ils utiles à la collectivité ?), une prime au mérite que l'on exhibe comme une carotte au bout d'un bâton et qui répond uniquement à des logiques budgétaires. **Ne soyons pas étonnés alors qu'à la moindre étincelle, ce soit l'explosion.**



De plus en plus, des faits d'agressions verbales, propos racistes ou homophobes, comportements sexistes, actes de violences entre agents nous sont rapportés et à chaque fois, nous les condamnons fermement. **La violence verbale ou physique est toujours un constat d'échec !!**

Il serait grand temps que l'Administration prenne la mesure de la situation et pas seulement en proposant trois demi-journées de formation sur la « gestion du stress dans sa relation aux autres ». Prévenir ces risques est indispensable pour permettre aux agents de poursuivre leurs missions alors même que, dans cette période de pandémie, leurs conditions de travail sont déjà bien dégradées.



FO vous informe sur l'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA). Un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics dans les trois fonctions publiques. **La GIPA fonctionne sur une période de référence de quatre ans**, on compare l'évolution du Traitement indiciaire Brut (TIB) de tous les agents concernés et celle de l'Indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que

l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée.

La GIPA est versée de façon automatique, l'agent n'a pas à formuler une demande. L'employeur doit réaliser le versement dans l'année qui suit la clôture de la période de référence.

GIPA - Sous quelles conditions ?

La GIPA des agents à temps non complet, ayant un employeur unique, est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indicées versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

S'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire, la GIPA est quand même versée en cas de suspension de fonction. Un agent ayant effectué une mobilité durant la période de référence bénéficie aussi de la GIPA. C'est le dernier employeur qui collectera l'ensemble des informations concernant l'agent. Il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de verser la garantie à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur. Un agent en congé de longue durée ou en mi-temps bénéficie aussi de la GIPA. Celle-ci ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application des dispositions des articles 34-3° et 34-4° du titre II du statut général de la Fonction publique.

Qui est concerné par la GIPA ?

Il concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la HEB -Hors échelle B (à l'exception des fonctionnaires de catégorie A de France télécom) et ayant été rémunérés sur un emploi public durant au moins 3 ans sur la période de référence ;

Le GIPA concerne également les agents non titulaires en CDI et en CDD employés de façon continue sur la période de référence (durant 4 ans) et à condition que leur contrat fasse référence à un indice.

Qui n'est pas concerné par la GIPA ?

Les personnes qui ne sont pas concerné par la GIPA sont :

- les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un ou des indices détenus au titre d'un emploi fonctionnel (personnes ayant des responsabilités particulières d'encadrement) sur une des années bornes de la période de référence, à l'exception des emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C et B,
- les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence,
- les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire,
- les fonctionnaires en congé de formation professionnelle,
- les agents contractuels devenus titulaires au cours de la période de référence.

Des femmes et des hommes libres dans une organisation syndicale indépendante.

FO LES VRAIS ...AUTONOMES